

FPdGi Fundació Fundació
Princesa de Girona

Siempre con los jóvenes

■ GENERACIÓN
■ DOCENTES
■



GUÍA PARA TUTORES DE PRÁCTICAS Y MAESTROS MENTORES 2020-2021

Presentación

«**Generación docentes**» tiene como objetivo contribuir al desarrollo profesional de los futuros docentes de educación infantil y primaria de nuestro país. Formación, prácticas y trabajo fin de grado vinculados a la escuela rural. En ella esperamos que aprendan a focalizar la actividad docente en función del aprendizaje del alumnado; a flexibilizar el currículum y a adaptar los contenidos de aprendizaje básicos al momento evolutivo de cada uno de sus alumnos y a potenciar sus capacidades e intereses. Esperamos también que la presencia de nuestros jóvenes, llenos de energía y motivación, en algunos de los territorios de la España despoblada sean también una forma de visibilizar la escuela rural y los entornos que la acogen.

La Fundación Princesa de Girona no puede hacer esto sola. Las consejerías de las comunidades autónomas de acogida y las facultades de educación han sido fundamentales para llegar hasta aquí. Pero para que la experiencia de nuestros futuros maestros sea un éxito,

la Fundación Princesa de Girona necesita aliados clave. Tutores de prácticas y de trabajo fin de grado en las facultades de origen, docentes mentores en la escuela rural y también docentes de las universidades del territorio de destino tendrán un papel fundamental para que la experiencia sea exitosa.

La guía que tienes entre las manos pretende facilitar orientaciones prácticas a todos aquellos que vais a contribuir, de una forma u otra, a este proceso. Te permitirá conocer el marco colaborativo para la tutoría y acompañamiento, la comunicación e interacción entre todos los actores y la dinámica de aprendizaje y evaluación que ofrece el programa.

Sin tu compromiso, «Generación docentes» no sería posible. Gracias en nombre de la Fundación Princesa de Girona pero sobre todo, ¡gracias en nombre de nuestros futuros docentes!

Mònica Margarit

Directora General

Fundación Princesa de Girona

ÍNDICE

1. ¿Qué es «Generación docentes»?	2
1.1. Prácticas para una experiencia de aprendizaje	3
1.2. Claves de su planteamiento	5
1.3. Secuencia de desarrollo	6
2. ¿Quiénes participan?	8
2.1. Marco colaborativo para la tutoría y el acompañamiento	9
2.2. Comunicación e interacción entre todos los actores	10
3. ¿Qué dinámica de aprendizaje y evaluación ofrece?	11
3.1. Una comunidad activa para compartir el itinerario de aprendizaje	12
3.2. Dinámica de trabajo y evaluación: crecer como docentes desde evidencias	16
3.2.1. Vinculación del trabajo de fin de grado con la experiencia de prácticas	16
3.2.2. Autoevaluación durante el itinerario: foco competencial	17
4. Anexo: Claves de fundamentación de «Generación docentes»	25
por Roser Boix, Miquel Martínez, Pilar Abós, Josep Rius y Juan Hernández	
4.1. La escuela rural: una realidad pedagógica inclusiva y globalizadora para la mejora de la calidad en la formación docente	26
4.2. Políticas educativas rurales autonómicas. El caso de Aragón, Extremadura y Galicia	27
4.3. La identidad docente del maestro y la maestra rural Competencias y construcción de identidad profesional	28
4.4. La tarea de mentoría de los maestros y maestras de las escuelas de acogida de estudiantes en prácticas	31

1



¿QUÉ ES «GENERACIÓN DOCENTES»?

1.1

PRÁCTICAS PARA UNA EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE

Desde su misión preferencial por los jóvenes y su experiencia en formación de docentes, la **Fundación Princesa de Girona** ha puesto en marcha en este curso académico 2020-21 este **nuevo programa** orientado al desarrollo profesional de futuros docentes.

La formación inicial docente que ofrecen las universidades amplía sus efectos cuando viene acompañada de buenos periodos de prácticas en escuelas.

«**Generación docentes**» se propone ofrecer anualmente a **30 jóvenes** la oportunidad de realizar sus **prácticas en una escuela rural de referencia** con la finalidad de que se conviertan en **docentes transformadores**, con capacidad para innovar y generar soluciones a los grandes retos educativos.

El conocimiento práctico que puede aprender un futuro docente en la escuela rural, y que «Generación docentes» propicia, le permitirá iniciar su futura profesión con más confianza y compromiso social.

El programa se dirige a jóvenes estudiantes (menores de 25 años) de **Educación Infantil o Primaria** de cualquier universidad española, que realizarán sus prácticas y su trabajo de fin de grado en un período de 4 meses comprendidos entre enero y junio de 2021, coincidiendo con su último curso en el grado.

Además, la Fundación financia la **movilidad de los seleccionados entre comunidades autónomas** y colabora con universidades de todo el país en el **reconocimiento académico de estas prácticas curriculares**, que cuentan además con el acompañamiento de varios **tutores especializados**.

¿Qué ofrece?

- > Una **estancia de cuatro meses en una escuela rural de referencia** donde aprender de manera activa, significativa y transversal en un entorno en el que la baja ratio favorece la experimentación y la **pedagogía activa**.
- > Conocer la **realidad socioeducativa** de otro territorio, diferente a la comunidad autónoma de origen.
- > La participación en un **proceso formativo y experiencial** previo al *practicum*, que permite al estudiante integrarse en una comunidad activa de aprendizaje con otros jóvenes seleccionados.
- > Apoyo para el desarrollo del **trabajo de fin de grado (TFG)** a través del programa.
- > Aportación al **acompañamiento tutorial** de la universidad por parte de dos actores: maestros mentores de las escuelas rurales y profesores universitarios del territorio de destino.
- > Una **ayuda económica de hasta 3.000 euros** para sufragar los gastos de desplazamiento y el alojamiento en una comunidad autónoma diferente a la de residencia.

¿Qué requiere?

- > **Respaldo de la universidad española** en la que el estudiante curse créditos de 3.º o 4.º curso del grado de Educación Infantil o Primaria, con el consiguiente **reconocimiento como prácticas curriculares**.
- > **Enfocar el trabajo de fin de grado** a ámbitos de innovación educativa relacionados **con la experiencia de la escuela rural**.
- > **Participación continua y activa** en la formación y en las actividades previstas en la comunidad de aprendizaje del programa.

«Generación docentes» vincula la experiencia de aprendizaje de las prácticas con el enfoque y el desarrollo del trabajo de fin de grado (TFG).

1.2

CLAVES DE SU PLANTEAMIENTO

EL VALOR DE LA ESCUELA RURAL

La experiencia en un entorno rural, con baja ratio de alumnos y en un espacio natural, ofrece la oportunidad de conocer:

- > A **docentes con una profunda vocación, altamente motivados y con gran capacidad de gestionar** situaciones complejas ante el cambio social.
- > El **valor pedagógico del aula multigrado** y la **heterogeneidad del grupo**, que facilitan la igualdad de oportunidades, la cooperación, el autoconocimiento y la inclusión.
- > Una **personalización eficaz del aprendizaje**, trabajando de la mano de las familias para potenciar lo mejor de cada alumno.
- > Un **clima familiar en el aula** que favorece la convivencia y el desarrollo de la inteligencia emocional, además de crear comunidad y generar impacto social.
- > **Espacios de aprendizaje** que van más allá del aula y generan oportunidades en el alumnado y el profesorado para mejorar sus competencias.

DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL PARA LA TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA

Los futuros maestros tienen que ser capaces de **analizar una realidad cambiante y dar respuestas creativas a los sucesivos retos educativos**, asumiendo con energía la transformación personal y social que esto pueda suponer.

«**Generación docentes**» se propone ofrecer una **experiencia de empoderamiento** que haga conscientes a los jóvenes participantes conscientes de su **capacidad como protagonistas de la transformación educativa**. ¿Cómo? Desarrollando sus capacidades personales y profesionales para emprender acciones educativas de impacto.

Para ello se contemplan procesos de formación y desarrollo en:

- > **Investigación** en acción socioeducativa.
- > Diseño, ejecución y evaluación de **proyectos con impacto** que tengan vocación de responder de forma efectiva a las necesidades de la comunidad educativa.
- > **Trabajo colaborativo** con el resto de docentes y con otros actores de la comunidad territorial.
- > **Metacognición**.
- > **Mentalidad de crecimiento + autonomía + confianza**.

EXPERIENCIA COMPARTIDA DE APRENDIZAJE E INSPIRACIÓN VOCACIONAL

«Generación docentes» apuesta por un aprendizaje socializado que pretende ampliar el **ecosistema de formación, acompañamiento y apoyo vocacional** de los futuros docentes, incorporando a diferentes actores:

- > la propia **promoción de estudiantes** participantes
- > los **tutores universitarios**, tanto de prácticas como del trabajo de fin de grado
- > los **maestros rurales**, que se constituirán en mentores referenciales en el día a día de las prácticas
- > **docentes de universidades del contexto territorial** de destino de los estudiantes

La proposición del programa es ir construyendo una **dinámica interactiva entre todos los actores** que favorezca no solo el aprendizaje y el trabajo colaborativo de los estudiantes, sino también de tutores y maestros de diferentes ámbitos territoriales.

Para profundizar más, ver **Anexo**

Claves de fundamentación de «Generación docentes», por Roser Boix, Miquel Martínez, Pilar Abós, Josep Rius y Juan Hernández

1.3

SECUENCIA DE DESARROLLO



GENERACIÓN DOCENTES 2020-2021

ORIGEN > DESTINO DE LOS JÓVENES EN LAS PRÁCTICAS EN CENTROS RURALES

ORIGEN DE LOS JÓVENES

ARAGÓN

- CRA A Redolada (Huesca)
- CRA Alifara (Teruel)
- CRA Alifara (Teruel)
- CRA El Enebro (Zaragoza)
- CRA Martín Río (Teruel)
- CRA Martín Río (Teruel)
- CRA Monegros Norte (Huesca)
- CRA Montesnegros (Huesca)
- CRA Pablo Antonio Crespo (Teruel)
- CEIP Ramon y Cajal (Zaragoza)
- CEIP Ramon y Cajal (Zaragoza)

EXTREMADURA

- CRA El Olivar (Cáceres)
- CRA Entre Canales (Cáceres)
- CRA Esparragosa de la Serena (Badajoz)
- CRA Garbayuela (Badajoz)
- CRA Gloria Fuertes (Badajoz)
- CRA La Espiga (Badajoz)
- CRA Sierra de San Pedro (Cáceres)
- CRA Vera Tiétar (Cáceres)

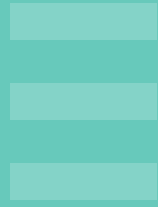
GALICIA

- CRA Amencer (Ourense)
- CRA Amencer (Ourense)
- CRA Coristanco (La Coruña)
- CRA Monterrei (Ourense)
- CRA Monterrei (Ourense)
- CRA Nosa Sra do Faro (La Coruña)
- CRA Nosa Sra do Faro (La Coruña)
- CRA Rianxo (La Coruña)
- CRA Valga (Pontevedra)
- CRA Vilaboa (Pontevedra)
- CRA Vilaboa (Pontevedra)



23 escuelas rurales con valor pedagógico gracias a la colaboración de las Consejerías de Educación de Aragón, Extremadura y Galicia.

2



¿QUIÉNES PARTICIPAN?

2.1

MARCO COLABORATIVO PARA LA TUTORÍA Y EL ACOMPAÑAMIENTO

TUTORES UNIVERSITARIOS

Tutores de prácticas y del TFG de las universidades de origen de los estudiantes.

Proporcionan a sus estudiantes las pautas para el desarrollo de su trabajo de *practicum* y TFG, según el modelo estipulado en cada universidad.

Hacen seguimiento de la actividad del estudiante en la comunidad «Generación docentes», fuente de interés para contrastar la evolución competencial y el proceso de metacognición del estudiante.

[Ver apartado 3](#)

Refuerzan los procesos de investigación, implementación y evaluación de las acciones de los estudiantes en las escuelas rurales, favoreciendo:

- > sesiones de *feedback* con el estudiante
- > comunicación entre ellos, los estudiantes, mentores de la escuela rural y docentes de las universidades de apoyo en el territorio

MENTORES DE LAS ESCUELAS RURALES

Maestros de las escuelas rurales de acogida que serán los orientadores referenciales de los estudiantes en la rutina de prácticas.

Acogen al estudiante y posibilitan su inmersión en la comunidad socioeducativa.

Planifican junto al estudiante sus prácticas y le posibilitan *feedback* en el proceso. [Ver Anexo](#)

Colaboran en los procesos de evaluación indicados en el *practicum* por la universidad de origen del estudiante.

Orientan al estudiante para desarrollar en la escuela las actividades propuestas en la comunidad «Generación docentes», y le dan retorno de su desempeño. [Ver apartado 3](#)

DOCENTES DE UNIVERSIDADES DEL TERRITORIO DE DESTINO

Expertos en innovación educativa y/o trayectoria de la escuela rural en la comunidad autónoma donde realiza el estudiante sus prácticas.

Orientan al grupo de estudiantes que realizan las prácticas en la comunidad autónoma donde se ubica su universidad a través de: seminarios, entrevistas grupales o individuales.

Participan en actividades de la comunidad «Generación docentes», proporcionando claves para el análisis y la implementación. [Ver apartado 3](#)

2.2

COMUNICACIÓN E INTERACCIÓN ENTRE TODOS LOS ACTORES

Atendiendo al itinerario de aprendizaje propuesto en el marco de la comunidad «Generación docentes» (ver apartado 3 [\[7\]](#)), se recomienda seguir las orientaciones que figuran a continuación para una dinámica de **comunicación e interacción eficaz en el proceso de orientación de los estudiantes:**

- > El **estudiante** tendrá entre sus responsabilidades, como parte de su desarrollo profesional, **informar y conectar a todos los tutores, mentores y docentes que le apoyen en su proceso de aprendizaje**, siempre que sea necesario.
- > En este sentido, se recomienda al inicio, tanto desde la universidad, como desde la escuela rural, **acordar y clarificar con el estudiante la periodicidad, el canal, el objeto y el modelo de reporte que se consideren oportunos.**
- > **Tutores y mentores de las escuelas rurales de acogida** podrán seguir puntualmente el **desarrollo de la actividad del estudiante a través de la comunidad online**. Para ello, el estudiante les facilitará una invitación con el enlace y el código que les permitirán acceder a su **Diario de Aprendizaje**, donde recogerá toda su actividad en la comunidad. Los docentes tan solo tendrán que registrarse una vez en este espacio virtual.

Asimismo, el estudiante les **enviará mensualmente por correo electrónico su ejercicio de autoevaluación**, atendiendo a seis competencias que se han estimado clave en «Generación docentes» (ver apartado 3.2.2 [\[7\]](#)). Este recurso pretende ser una herramienta más del tutor y mentor para orientar al estudiante y promover sus intereses y capacidades en su formación como futuro profesional.

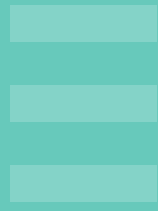
- > **Entre tutores, mentores y docentes de universidades del territorio de destino** pueden generarse **intercambios informativos y encuentros virtuales** que reviertan no solo en el aprendizaje de los estudiantes del programa, sino en la generación de una **dinámica de conocimiento e intercambio recíproco** de valor para docentes y estudiantes de las respectivas universidades y escuelas.

El equipo de Fundación Princesa de Girona estará a disposición de todos los actores involucrados para facilitar el proceso de tutoría y cooperación.

Datos de contacto

+34 972 41 02 48
edu@fpgi.org

3



**¿QUÉ DINÁMICA
DE APRENDIZAJE
Y EVALUACIÓN
OFRECE?**

3.1

UNA COMUNIDAD ACTIVA PARA COMPARTIR EL ITINERARIO DE APRENDIZAJE

«**Generación docentes**» ofrece a los estudiantes durante el periodo de prácticas una **comunidad de aprendizaje experiencial entre pares**, a través de una dinámica pautada.


El propósito es intensificar el aprendizaje a través de una construcción colectiva de conocimiento, a partir de un ciclo generador: «Documenta, Reflexiona y Comparte».

De este modo, la comunidad permitirá que desarrollen, entre otros aspectos:

- > **Capacidad comunicativa**
- > Procesos de **metacognición**
- > Motivación y pautas para el **trabajo y el aprendizaje colaborativo en entornos presenciales y virtuales**

Para una actividad sistemática de la comunidad de aprendizaje, se propondrá a los estudiantes **un itinerario compartido de trabajo** que incentive la actividad de documentación, reflexión y comunicación.

La actividad y la dinamización de la comunidad estarán a cargo de un equipo de expertos liderados por Fundación Princesa de Girona.

- > **Encuentro virtual** con la promoción de **estudiantes** y el equipo dinamizador de la comunidad de aprendizaje. En estos encuentros se compartirán la valoración de lo acontecido en la experiencia de prácticas y los procesos de preparación para afrontar las actividades del mes siguiente.
- > **Desarrollo de dos actividades por mes**, para favorecer: el conocimiento de la comunidad socioeducativa; el diseño, la preparación, la implementación y la evaluación de proyectos educativos; el registro de aprendizajes y la preparación del trabajo de fin de grado.
- > **Publicación compartiendo las acciones y los aprendizajes** desarrollados durante el mes, con la oportunidad de visionar y comentar lo compartido por otros compañeros.
- > **Ejercicio mensual de autoevaluación**, a través de una lista de comprobación de desarrollo en torno a seis competencias. [Ver apartado 3.2.2](#) 

ITINERARIO DE LA COMUNIDAD

PREPARACIÓN



ENCUENTRO VIRTUAL
3 de diciembre 2020
16:00-17:00

1. Generando Comunidad

2. Preparando el viaje

ENCUENTRO VIRTUAL
7 de enero 2021
16:00-17:00

3. Aterrizaje en la escuela

4. Historia docente de mi tutor/a rural

ENCUENTRO VIRTUAL
4 de febrero 2021
16:00-17:00

5. Observación de aula

6. Retratos de familia

7. Diálogo con empresas del territorio

ENCUENTRO VIRTUAL
4 de marzo 2021
16:00-17:00

8. Identificando retos

9. Diseñando soluciones

ENCUENTRO VIRTUAL
1 de abril 2021
16:00-17:00

10. Proyecto en marcha

11. Evaluación con la comunidad educativa

ENCUENTRO VIRTUAL
6 de mayo 2021
16:00-17:00

12. Recogiendo aprendizajes

13. Enfocando nuestro estudio

ENCUENTRO VIRTUAL
3 de junio 2021
16:00-17:00

14. Avances de nuestro estudio

15. Hacia nuevos retos

ENCUENTRO FINAL
Junio 2021

INVESTIGACIÓN



PUESTA EN MARCHA



REFLEXIÓN Y PROYECCIÓN HACIA EL FUTURO



DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES PARA VALORAR SUS POSIBILIDADES EN LA ORIENTACIÓN Y LA EVALUACIÓN TUTORIAL

PREPARACIÓN	
1. Generando comunidad	<ul style="list-style-type: none">> Generación de un Diario de Aprendizaje. Se propone que cada estudiante recoja las vivencias las sensaciones, las reflexiones, los aprendizajes,... desde la etapa previa al periodo de prácticas.> Puede hacerlo utilizando textos y notas, imágenes, vídeos, audios o los medios que considere que plasmarán mejor los avances y las mejoras que haya adquirido a lo largo del programa. Lo hará en el entorno virtual de la comunidad.> Análisis inicial del centro educativo de prácticas y su contexto. Descubrimiento y descripción del entorno natural, social, cultural y económico, con el objetivo de descubrir las oportunidades educativas que se pueden aprovechar desde la escuela.> Conocimiento y análisis de la figura del maestro/a rural a través de la historia docente del mentor/a rural, recogida en una entrevista que plasme sus:<ul style="list-style-type: none">- Referentes educativos.- Bagaje profesional.- Prácticas de referencia.
2. Preparando el viaje	
3. Aterrizaje en la escuela	
4. Historia docente de mi tutor/a rural	
INVESTIGACIÓN	
5. Observación de aula	<ul style="list-style-type: none">> Descubrimiento de la identidad pedagógica del centro rural mediante sus proyectos y actividades.<ul style="list-style-type: none">- Descripción de la planificación de las actividades de aprendizaje.- Descripción de las metodologías utilizadas en el aula (cooperativo, ABP, ApS, utilización de las TIC...).- Observación de las diferentes relaciones que se establecen en el aula y en especial en el aula multinivel.- Elaboración del «sociograma del aula rural».> Descubrimiento y análisis del potencial y posibilidades de implicación en la labor educativa de actores fundamentales de la comunidad: familias y empresas del territorio.> Análisis de las necesidades del centro y posibles soluciones junto con el equipo docente.
6. Retratos de familia	
7. Diálogo con empresas	
8. Identificación de retos	
9. Diseñando soluciones	

PUESTA EN MARCHA	
10. Proyecto en marcha	<p>> Diseño de un proyecto con impacto que suponga una mejora para todo el centro partiendo de las necesidades del mismo. Se puede convertir en el foco del TFG.</p> <p>Se sugiere que el proyecto tenga en cuenta los aspectos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implicar al alumnado de distintas aulas del centro. - Responder a una necesidad del centro. - Relacionarse con el entorno cercano al centro. <p>> Implantación y evaluación del proyecto o de alguna de sus líneas de intervención. Según la dimensión y el carácter del proyecto, la fase de experimentación puede concretarse en una actividad de aula, una fase específica del proyecto o un piloto del proceso global con una muestra reducida de población o periodo.</p>
11. Evaluación con la comunidad educativa	
REFLEXIÓN Y PROYECCIÓN HACIA EL FUTURO	
12. Recogiendo aprendizajes	<p>> Autoevaluación final, analizando los resultados acumulativos de la autoevaluación mensual.</p> <p>> Contraste, con los tutores mentores y docentes universitarios del territorio, del enfoque y el proceso de desarrollo del TFG.</p> <p>> Puesta en común en la comunidad del planteamiento del TFG. Intercambio de ideas y fuentes.</p> <p>> Reflexión sobre la proyección profesional.</p>
13. Enfocando nuestro estudio	
14. Avances de nuestro estudio	
15. Hacia nuevos retos	

Tutores y mentores de las escuelas rurales de acogida podrán seguir puntualmente el desarrollo de la actividad del estudiante a través de la comunidad online.

3.2

DINÁMICA DE TRABAJO Y EVALUACIÓN: CRECER COMO DOCENTES DESDE EVIDENCIAS

3.2.1.

VINCULACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO CON LA EXPERIENCIA DE PRÁCTICAS

«Generación docentes» ofrece la oportunidad de convertir la experiencia de aprendizaje vital de prácticas en un escenario para la investigación educativa, que puede ser plasmado en el trabajo de fin de grado.

La participación en «Generación docentes» solo requiere **enfocar el trabajo de fin de grado** (TFG) en ámbitos de innovación educativa relacionados **con la experiencia de la escuela rural**.

Desde esta perspectiva, el TFG **puede centrarse en aquellos focos que resulten de interés para el estudiante y su tutor**, tomando como marco experimental las prácticas desarrolladas.

Posibilidades de enfoque:

Investigación-acción participativa

- > El proceso global del **proyecto con impacto** que ha desarrollado el estudiante o alguna de sus fases: análisis previo, ideación, desarrollo y evaluación.

Innovación educativa

- > Elección de uno o más de los **focos innovadores de la escuela rural** de acogida.

Análisis de la escuela rural

- > Incorporando como **estudio de caso** la descripción profunda de la escuela rural de acogida.
- > Analizando alguno de los **rasgos identitarios de la escuela o del maestro rural**.
- > Describiendo cómo es la **implementación en la escuela rural de algunas de las áreas curriculares**.

Los requerimientos para estructurar y desarrollar el trabajo de fin de grado, así como su evaluación, dependerá exclusivamente del modelo y del criterio del tutor de la universidad de origen del estudiante.

3.2.2.

AUTOEVALUACIÓN DURANTE EL ITINERARIO: FOCO COMPETENCIAL

«Generación docentes» quiere contribuir al proceso de aprendizaje y evaluación del estudiante, con un **refuerzo del ejercicio de autoevaluación** en torno **a seis competencias clave para forjar el perfil transformador del futuro docente:**

- Pensamiento crítico
- Resolución creativa de problemas



- Liderazgo e iniciativa emprendedora
- Trabajo colaborativo o en equipo



- Comunicación efectiva
- Gestión y análisis de la información

Para ello propondrá al estudiante un **procedimiento sencillo de autoevaluación:**

1. Cumplimentar cada mes un formulario online que le permitirá analizar y escoger las evidencias de su progresión competencial, a través de una clara lista de comprobación (ver en detalle en páginas siguientes).

2. Contrastar su ejercicio de autoevaluación con su tutor, su mentor, de la escuela rural y sus compañeros de «Generación docentes». Para ello:

a. Remitirá por correo electrónico a su tutor y a su mentor las respuestas al formulario.

b. Socializará su ejercicio en los encuentros virtuales de la comunidad «**Generación docentes**».

3. Al finalizar cada etapa del Itinerario (Preparación, Investigación, Puesta en marcha y Reflexión y proyección hacia el futuro) podrá realizar un **ciclo de reflexión sobre su aprendizaje**, analizando los resultados acumulativos de sus ejercicios mensuales de autoevaluación.

PENSAMIENTO CRÍTICO

Pensamiento racional, reflexivo y autodirigido cuya función es revisar, analizar y evaluar ideas desde una perspectiva crítica y objetiva, generando respuestas contrastadas y certeras y favoreciendo una toma de decisiones acertada.

« El pensamiento crítico es tener el deseo de buscar, la paciencia para dudar, la afición de meditar, la lentitud para afirmar, la disposición para considerar, el cuidado para poner en orden y el odio por todo tipo de impostura. »

Francis Bacon (1561-1626)

¿Cómo desarrollo el pensamiento crítico?

Análisis racional y reflexivo

- > Soy consciente de la importancia de estar y permanecer siempre informado.
- > Procuero una perspectiva más clara de la realidad y evito quedar atrapado en posturas no fundamentadas racionalmente o marcadas por frustraciones, enfados sin solución, etiquetas o negativismo.
- > Reflexiono y asocio información con su significado e implicaciones.

Cuestionamiento

- > Planteo preguntas y problemas formulándolos de manera clara y concisa.
- > Me cuestiono de forma razonable y confirmo la veracidad de las cosas para buscar soluciones reales.

Apertura y flexibilidad

- > Acepto la posibilidad de que existan otras alternativas u otras propuestas diferentes que también pueden dar los resultados esperados.
- > Puedo cambiar de idea cuando descubro o me presentan otra opción mejor.

Argumentación veraz y relevante

- > Reconozco, analizo, sintetizo, construyo y evalúo propuestas o argumentos sólidos.
- > Genero nuevas ideas y visiones sobre un problema propuesto, adaptadas al contexto donde se plantean y estableciendo posibles relaciones entre ellas.

Lista de comprobación sobre pensamiento crítico:

- He comprobado las fuentes de información para confirmar su fiabilidad o veracidad.
- He recopilado información y la he evaluado antes de llegar a una conclusión.
- He explicado claramente y con precisión el propósito y el significado de lo que está sucediendo (en clase, a mi alrededor...).
- He formulado de forma clara y precisa ideas, preguntas o problemas que considero relevantes.
- He justificado mi propuesta basándome en la información recopilada.
- Me he mostrado abierto a escuchar otros puntos de vista, poniéndome en el lugar del otro para entender su punto de vista.
- He guardado la calma y no he sucumbido ante las adversidades.
- He abandonado estereotipos y creencias infundadas y aceptado verdades contrastadas, aunque inicialmente no las compartía.
- He reflexionado sobre las implicaciones de mis decisiones o argumentaciones.

RESOLUCIÓN CREATIVA DE PROBLEMAS

Reconocer, describir, organizar y analizar los elementos constitutivos de un problema para idear estrategias que permitan obtener, de forma razonada, una solución contrastada y acorde a ciertos criterios preestablecidos.

« Si buscas resultados distintos,
no hagas siempre lo mismo. »

Albert Einstein (1879-1955)

¿Cómo desarrollo la resolución creativa de problemas?

- > Busco diferentes enfoques o reformulo el problema para facilitar su comprensión.
- > Organizo información relevante e identifico los factores o elementos relacionados con la situación o problema.
- > Aplico conocimientos previos y busco en fuentes de información, realizando conexiones con situaciones similares o diferentes.
- > Analizo diferentes estrategias y soluciones para seleccionar la mejor según la información y el contexto.
- > Combino, construyo y mejoro ideas en mi búsqueda de soluciones viables, perfeccionando y reforzando aquellas ideas más prometedoras.
- > Defino los pasos a dar para pasar de las ideas a la acción.
- > Implemento las acciones necesarias para dar solución al problema y evalúo los resultados.
- > Reconduzco aquellas ideas que sean precisas para mejorar los resultados.

Lista de comprobación sobre resolución creativa de problemas:

- He percibido el problema como una oportunidad.
- He seguido los pasos de Clarificar (formular el reto), Idear (generar ideas), Desarrollar (formular soluciones) e Implementar (poner en práctica).
- He buscado información veraz y útil para documentarme, así como ejemplos similares para inspirarme.
- He realizado una lluvia de ideas y la he compartido con otros, para conocer otros puntos de vista sobre la situación o el problema y sus posibles soluciones.
- He adaptado la propuesta o solución al contexto.
- He seleccionado la mejor solución, aunque a veces no haya sido la más común o evidente.
- He sido concreto en las alternativas que he planteado, valorando la utilidad de la propuesta y su facilidad de ejecución.
- He realizado una evaluación final de los resultados obtenidos para introducir mejoras en mi propuesta.

LIDERAZGO E INICIATIVA EMPRENDEDORA

Supone ser capaz de imaginar, emprender, desarrollar y evaluar acciones o proyectos individuales o colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico.

« Da tu primer paso ahora.
No importa que no veas el camino completo.
Solo da tu primer paso y el resto del camino
irá apareciendo a medida que camines. »

Martin Luther King Jr (1929-1968)

¿Cómo desarrollo mi liderazgo e iniciativa emprendedora?

- > Tengo confianza en mí mismo/a y conozco mis capacidades.
- > Tengo una visión estratégica de los retos y las oportunidades que se me presentan.
- > Presento una actitud positiva hacia el cambio.
- > Afronto los problemas y encuentro soluciones en cada uno de los proyectos vitales que emprendo.
- > Transformo las ideas en acciones.
- > Organizo mi tiempo y las tareas a realizar.
- > Desarrollo y evalúo acciones o proyectos individuales o colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico.
- > Asumo riesgos de forma calculada.
- > Aprendo de mis errores.
- > Mantengo la motivación para lograr el éxito en las tareas emprendidas.

Lista de comprobación sobre liderazgo e iniciativa emprendedora:

- He tomado decisiones con criterio, siendo consciente de mis conocimientos y habilidades y del entorno en el que me encuentro.
- He definido un proyecto y lo he adaptado al contexto.
- He mantenido una actitud positiva hacia el cambio y la innovación.
- He afrontado los problemas que me han surgido y encontrado soluciones.
- He identificado mis objetivos en el proyecto.
- He mantenido la motivación para lograr el éxito en las tareas emprendidas.
- He transformado mis ideas en acciones.
- He analizado todas las posibilidades y limitaciones que se me presentaban.
- He sido perseverante y responsable en mi trabajo.
- He realizado actividades con la comunidad, teniendo en cuenta al profesorado y el entorno más cercano.
- He identificado aquellas fortalezas que pueden ayudarme a llevar a cabo mis objetivos.

TRABAJO COLABORATIVO O EN EQUIPO

Se alcanza cuando grupos de personas se reúnen, colaboran e interactúan de forma específica para un fin determinado (trabajo o proyecto).

«*Nunca dudes que un pequeño grupo de personas comprometidas pueda cambiar el mundo. De hecho, es lo único que lo ha logrado.*»

Margaret Mead (1901-1978)

¿Cómo potencio el trabajo colaborativo o en equipo?

- > Fortalezco mis habilidades sociales para relacionarme, cooperar y trabajar en equipo.
- > Me pongo en el lugar del otro y valoro sus ideas.
- > Soy asertivo cuando transmito a los demás mis decisiones.
- > Potencio mis habilidades para el diálogo y la comunicación efectiva.
- > Construyo conocimiento junto a mis compañeros.
- > Valoro las aportaciones y los puntos de vista de otros miembros del equipo.
- > Participo en debates y discusiones sobre temas de interés común, realizando aportaciones de calidad.
- > Asumo que una tarea no depende exclusivamente de mí, sino que tengo una responsabilidad compartida con el resto de compañeros.
- > Aprendo de las experiencias compartidas por otros y no tengo miedo a equivocarme.
- > Utilizo la visión y experiencia del resto del equipo para mejorar mi trabajo y mis competencias.
- > Aporto mis fortalezas y soy capaz de pedir ayuda cuando lo preciso.

Lista de comprobación sobre trabajo colaborativo o en equipo:

- He identificado a las personas con las que colaborar para sacar adelante mi proyecto.
- He compartido mis experiencias con el resto del equipo.
- He realizado mis aportaciones en los momentos y lugares precisos.
- He sido empático para entender las posiciones de mis compañeros.
- He reflexionado, entendido y escuchado las propuestas de los demás, respetando sus ideas.
- He analizado ideas y propuestas y realizado una crítica, ya sea positiva o negativa, pero siempre de manera constructiva.
- Me he implicado en el trabajo y la toma de decisiones.
- Hemos tomado decisiones fundamentadas en las opiniones de todos.
- He expresado mis ideas desde el respeto a los demás.

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Dominio de la lengua oral y escrita en múltiples contextos, utilizando los recursos necesarios y adaptándose a las características de la situación y de la audiencia.

« Entre dos explicaciones, elige la más clara;
entre dos formas, la más sencilla;
entre dos expresiones, la más breve. »

Eugenio d'Ors (1881-1954)

¿Cómo desarrollo una comunicación eficaz?

- > Practico una escucha activa y una comunicación asertiva.
- > Organizo y expreso correctamente pensamientos, emociones, conocimientos, vivencias y opiniones.
- > Expongo e interpreto resultados según diferentes públicos y objetivos.
- > Tengo conciencia de las convenciones sociales, de los valores y aspectos culturales y de la versatilidad del lenguaje en función del contexto y la intención comunicativa.
- > Argumento y justifico razonadamente la información que expongo.
- > Redacto textos y documentos con un contenido coherente, corrección ortográfica y gramatical, y con el estilo adecuado según el público y los objetivos de comunicación.
- > Comunico información utilizando diferentes formatos audiovisuales, desarrollando ejemplos, símiles o metáforas adaptados al público receptor de la comunicación.
- > Participo en debates y conversaciones, y sé comunicarme cuando estoy en grupo.

Lista de comprobación sobre comunicación efectiva:

- He utilizado un lenguaje claro y un vocabulario fácil de entender.
- He adaptado mi discurso o la comunicación al contexto y al público objetivo, ya sea de forma escrita como u oral.
- He dedicado tiempo a escuchar las aportaciones de los demás.
- He respondido a preguntas con serenidad y teniendo los datos y la información necesarios para hacerlo de forma correcta.
- He escuchado, expuesto y dialogado, siendo consciente de los principales tipos de interacción verbal.
- He compuesto y utilizado diferentes tipos de textos con intenciones comunicativas o creativas diversas.
- He escuchado, analizado y tenido en cuenta opiniones distintas a la mía con sensibilidad y espíritu crítico.
- He argumentado y justificado mis posturas y decisiones sobre la base del conocimiento que poseía o he ido adquiriendo.
- He organizado, expresado y compartido de forma clara mis pensamientos, opiniones, ideas y reflexiones.

GESTIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Habilidad de reconocer una necesidad de información y capacidad de identificar, localizar, evaluar, organizar, comunicar y emplear la información de manera efectiva, tanto para la resolución de problemas como para el aprendizaje a lo largo de la vida.

« Nada sucede por casualidad. Es una cuestión de acumulación de información y experiencias. »

Jonas Salk (1914-1995)

¿Cómo mejoro mi gestión y análisis de la información?

- > Busco, recopilo y proceso de forma crítica información proveniente de distintas fuentes (primarias y secundarias) y con formatos variados.
- > Utilizo las tecnologías en su doble función de transmisoras y generadoras de información y conocimiento.
- > Identifico, evalúo y selecciono nuevas fuentes potenciales de información a medida que van apareciendo, en función de mis objetivos.
- > Desarrollo estrategias de búsqueda de información para optimizar resultados.
- > Sintetizo y estructuro la información, extrayendo los elementos relevantes y precisos que me puedan ser de utilidad.
- > Identifico elementos clave de la fuente de información, como la autoría y el contexto de publicación.
- > Dentro de mis trabajos, reconozco la autoría de una fuente de forma correcta.
- > Hago una utilización crítica y responsable de la información.
- > No plagio. Cito la fuente adecuadamente y desarrollo nuevos conceptos a partir de la información recuperada.
- > Reconozco las situaciones en las que necesito más información sobre un tema determinado.

Lista de comprobación sobre la gestión y análisis de la información:

- He buscado, recopilado, sintetizado y procesado información para convertirla en conocimiento.
- He leído y contrastado información de diferentes fuentes.
- He reflexionado sobre la manera de comunicar la información antes de hacerlo.
- He seleccionado los recursos más adecuados para el propósito de mi tarea.
- He citado correctamente las fuentes de información utilizadas, reconociendo la propiedad intelectual.
- Me he inspirado en trabajos de otras personas pero no he plagiado. He creado un producto propio.

En esta primera edición de «**Generación docentes**» os animamos a enviarnos cuestiones o sugerencias.

Queremos contribuir de la mejor manera a vuestra labor de formación de los futuros docentes.

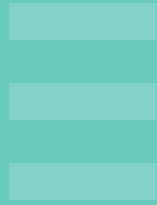
Datos de contacto

972 41 02 48
edu@fpdgi.org

@FPdGi
#GeneracionDocentes

www.generaciondocentes.org
www.fpdgi.org

4



ANEXO:
CLAVES DE
FUNDAMENTACIÓN
DE «GENERACIÓN
DOCENTES»

por Roser Boix,
Miquel Martínez,
Pilar Abós,
Josep Rius y
Juan Hernández

PRESENTACIÓN

Proponemos a continuación una serie de reflexiones, enlaces con documentación e indicaciones sobre el proceso de formación de los estudiantes participantes en “**Generación docentes**”. El documento consta de cuatro partes. En la primera, se reflexiona sobre **la escuela rural como una realidad inclusiva y globalizadora** y en qué medida esta realidad puede contribuir a la mejora de la calidad de la formación del futuro profesorado. La segunda, informa sobre las **políticas educativas rurales propias de las CCAA de Aragón, Extremadura y Galicia** en las que se desarrolla el programa en esta primera edición 2020/21. En la tercera, se aborda la **identidad docente del maestro y la maestra rural** y se presenta una síntesis de las competencias del maestro rural, haciendo referencia a los resultados del proyecto Erasmus + FOPROMAR 2019 sobre *La formación profesional y las competencias del maestro rural como dinamizador de la dimensión territorial de la escuela rural*. La cuarta trata sobre la tarea de **la mentoría en el proceso de formación** de futuros docentes.

El prácticum del título de maestros de Educación Infantil y Primaria es una materia troncal que incluye las **Prácticas Escolares** y el **Trabajo Fin de Grado - TFG**. Las primeras tienen asignados entre 40 y 50 créditos ECTS y suelen estar divididas en tres o cuatro materias a lo largo de los diferentes cursos del grado. Son especialmente significativas en la formación y posterior desarrollo profesional docente y por ello constituyen una columna vertebral de la dimensión profesionalizadora del plan de estudios.

El programa de la FPdGi propicia que una parte de tales prácticas y del Trabajo Fin de Grado se realice en escuelas de entornos rurales facilitando que el ahora estudiante y futuro docente viva un encuentro entre el saber académico que le ha proporcionado la universidad y el saber de la escuela y el de la vida cotidiana que vivirá en sus meses de estancia en la escuela rural. Este encuentro entre el enfoque académico y la práctica profesional, a partir de su inmersión en un centro educativo rural, le permitirá un conocimiento de la realidad escolar especialmente relevante en momentos de creciente complejidad como los actuales.

4.1.

LA ESCUELA RURAL: UNA REALIDAD PEDAGÓGICA INCLUSIVA Y GLOBALIZADORA PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN DOCENTE

LA ESCUELA RURAL APORTA UN PLUS DE CALIDAD A LA FORMACIÓN DE FUTUROS DOCENTES

Contribuir al fortalecimiento de las escuelas rurales es contribuir a la mejora de la calidad de vida en el mundo rural y fomentar a la vez el interés por estos centros singulares entre los futuros docentes noveles con mejor talento: un reto de especial interés social y pedagógico.

La incorporación de futuros docentes en el mundo rural puede tener un impacto notable en la calidad de su formación, porque les permitirá vivir realidades escolares singulares y diferentes de las escuelas ordinarias y porque integrará en su formación dimensiones relacionadas con la comunidad, el territorio y el ejercicio de ciudadanía.

La Escuela, si está comprometida con el territorio – y las escuelas rurales pueden ser un ejemplo- es uno de los nodos principales de la vida de la comunidad, uno de los nexos principales de las redes de convivencia, cultura y bienestar de una población. Por ello **las escuelas rurales que participan en este programa añaden a su tarea como centros formadores de prácticas la de ser centros de práctica y aprendizaje de ciudadanía** para los estudiantes que forman parte de “Generación docentes”.

Pero para que lo anterior sea cierto, la **colaboración y compromiso de los mentores de los centros formadores de prácticas y de los tutores de las facultades es fundamental**. El conjunto de escuelas docentes que conforman el programa puede contribuir a la mejora de la calidad de la formación de docentes, aportando espacios y tiempos de educación que no

son habituales en la mayoría de centros ordinarios formadores de prácticas.

LA ESCUELA RURAL, UNA REALIDAD PEDAGÓGICA INCLUSIVA Y GLOBALIZADORA

La escuela rural como modelo pedagógico reúne estas condiciones: metodologías docentes y estrategias educativas globalizadas, transversales y no compartimentadas en función de la edad cronológica de los alumnos y de las divisiones del saber mediante currículos por materias, para que los futuros maestros y futuras maestras noveles aprendan en su lugar de práctica.

El enfoque de la escuela rural es de los más antiguos y a la vez de los más modernos, inclusivos y globalizadores que puedan imaginarse. La agrupación por proyectos, intereses y potencialidades de aprendizaje de los alumnos y alumnas son un buen ejemplo de cómo podemos avanzar desde una escuela clásica a una escuela más viva y activa; una escuela centrada en la actividad de aprendizaje de sus alumnos, orientada a compartir y construir conocimiento y al desarrollo de competencias y no tanto en el cumplimiento de un currículo y unos objetivos excesivamente marcados por las edades de los alumnos. **Una escuela que aprende y de la que se puede aprender.**

4.2. POLÍTICAS EDUCATIVAS RURALES AUTONÓMICAS. EL CASO DE ARAGÓN, EXTREMADURA Y GALICIA

El origen del modelo actual de Centro Rural Agrupado (CRA) surge con el *Real Decreto sobre Educación Compensatoria de 27 de abril de 1983*, (BOE de 11 de mayo) el cual, por primera vez, planteaba en su primer artículo la necesidad de una atención educativa preferente para la escuela rural. El apoyo a estos centros educativos se fue desarrollando en los diferentes territorios y condujo, entre otras cosas, a la creación en 1986 de los **Colegios Rurales Agrupados**.

Estas tres comunidades autónomas se acogieron a este modelo, que comenzó su andadura a partir del *Real Decreto 2731/1986, de 24 de diciembre, sobre constitución de Colegios Rurales Agrupados¹ de Educación General Básica*, y de la Orden que, con algunas modificaciones, sigue vigente en este momento.

MODELOS ACTUALES DE ESCUELA RURAL (ESCOLARIZACIÓN DE ALUMNADO DEL SEGUNDO CICLO DE INFANTIL (3-6) Y DE PRIMARIA (6-12))

En Aragón conviven los CRA con los CEIP incompletos no agrupados. No existe una normativa específica para escuela rural, se rigen por una normativa general con especificaciones, como las siguientes:

> ORDEN de 26 de junio de 2014, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se aprueban las Instrucciones que regulan la organización y el funcionamiento de los Colegios Públicos de Educación Infantil y Primaria y de los Colegios Públicos de Educación Especial de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 128 de 3 de julio de 2014. [↗](#))

En Extremadura tampoco existe una normativa específica de escuela rural, se rigen por la normativa general, con especificaciones:

> Instrucciones de la Dirección General de Política Educativa de 27 de junio de 2006, por las que se concretan las normas de carácter general a las que deben adecuar su organización y funcionamiento las Escuelas Infantiles, los Colegios de Educación Primaria, los Colegios de Educación Infantil y Primaria y los Centros de Educación Especial de Extremadura, concretan la aplicación de la organización y funcionamiento de los centros establecida en el Reglamento Orgánico de las Escuelas de Educación infantil y de los Colegios de Educación Primaria.

> Ley 4/2011, de 7 de marzo de Educación. [↗](#)

En Galicia, existe una normativa general con especificaciones para escuela rural. La denominación inicial

1. En adelante CRA.

de las escuelas rurales agrupadas fue Colegio Público Rural (CPR), aunque en este momento aparece como CRA (Colegio Rural Agrupado).

- > DECRETO 374/1996, de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico de las escuelas de educación infantil y de los colegios de educación primaria. [\[↗\]](#)
- > ORDEN de 22 de julio de 1997 por la que se regulan determinados aspectos de organización y funcionamiento de las escuelas de educación infantil, de los colegios de educación primaria y de los colegios de educación infantil y primaria dependientes de la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria. [\[↗\]](#)

4.3.

LA IDENTIDAD DOCENTE DEL MAESTRO Y LA MAESTRA RURAL

La identidad del docente no surge automáticamente como resultado de un título académico o la simple vinculación al trabajo docente, sino que se construye a lo largo de un proceso, tanto individual como colectivo. Siendo así, nos preguntamos: **¿existe una identidad específica del maestro o la maestra que trabaja en escuelas ubicadas en territorios rurales?**

El análisis de las características de la práctica docente que se realiza en estas escuelas, con la cual se constituye la definición de uno mismo como docente, nos conduce a una respuesta afirmativa. De este modo, cualquier propuesta formativa, tanto inicial como permanente, debe estar orientada hacia la consolidación de dicha identidad de modo que contribuya a la motivación, el compromiso y la satisfacción en el trabajo.

En este sentido, señalamos algunos de los elementos que configuran dicha identidad en el marco de la escuela rural de modo que el maestro debe:

- > Saber que el docente es clave para la implementación de un servicio educativo de calidad y de equidad.

- > Saber que la mayor cercanía de la comunidad local favorece su participación en el diseño y desarrollo de una sociedad del aprendizaje.
- > Saber que la formación de sujetos reflexivos y libres se potencia en el marco de una escuela abierta y vinculada al entorno.
- > Reflexionar sobre los desafíos de la función docente en una práctica contextualizada.
- > Disponer de herramientas y estrategias para educar en la diversidad y generar entornos flexibles de aprendizaje aprovechando las oportunidades del territorio.
- > Desarrollar una visión compartida del centro con su contexto y su comunidad.
- > Desarrollar un enfoque curricular competencial e interdisciplinar, en y desde el territorio.
- > Afrontar proyectos innovadores que favorezcan la construcción de cambios sostenibles que impliquen a toda la comunidad.

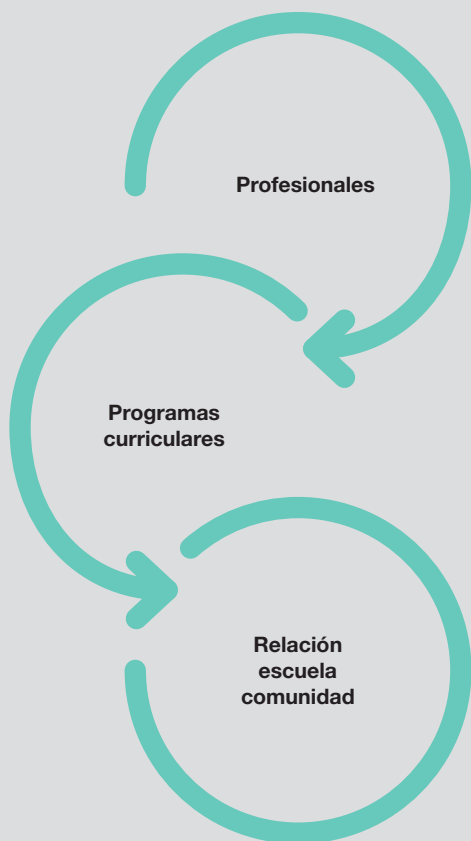
En este sentido, algunas de las competencias docentes necesarias para los maestros que trabajan en territorios rurales parten de los resultados del proyecto FOPROMAR (La formación profesional y las competencias del maestro rural como dinamizador de la dimensión territorial de la escuela rural, 2019). [\[↗\]](#)

Este trabajo propone una primera clasificación en torno a tres grandes bloques de competencias dentro de las que se incluyen otras más específicas.

En relación a los saberes y conocimientos relacionados con el territorio que deberían poseer los maestros de las escuelas rurales, nos hemos basado en las definiciones de patrimonio material e inmaterial de la UNESCO concretadas en la Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial, adoptada por la Conferencia General de la Organización en su 32ª reunión, que entró en vigor el 20 de abril de 2006.

LA EXPERIENCIA DE LAS PRÁCTICAS EN ESCUELAS RURALES Y LA CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE

La mayoría de las competencias y saberes antes enumerados son necesarios para ejercer la docencia hoy y, por ello, la experiencia de un periodo de prácticas



- > Necesidades de territorio rural.
- > Características culturales.
- > Necesidades formativas.
- > Acciones de desarrollo profesional.
- > Implicación docente.
- > Necesidades territoriales en proyectos de innovación.

> **Objetivos y contenidos de aprendizaje:**

- Sensibilización y desarrollo sostenible.
- Conocimiento sobre la diversidad del territorio.
- Evaluación crítica de valores.
- Relación saberes previos con la cultura local.

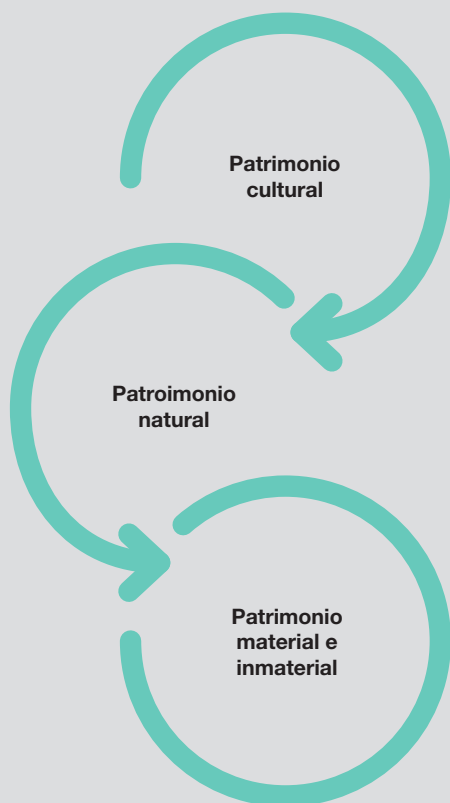
> **Metodologías:**

- Relación entre experiencias previas y nuevos aprendizajes.
- Relación contenidos con la realidad territorial.
- Investigación del medio local.
- Actividades de promoción de la cultura local.
- Actividades complementarias ligadas al territorio.
- Consideraciones de las características territoriales para la organización de tiempos y espacios.
- Uso de recursos rurales.
- Implicación de agentes de la comunidad local.
- Autoproducción de materiales con participación de la comunidad.
- TIC y conocimiento del territorio rural.
- TIC como elemento de comunicación bidireccional escuela-comunidad.

> **Evaluación:**

- Evaluación de aprendizajes en torno a la cultura local.
- Evaluación de aprendizajes en torno al desarrollo sostenible.

- > Implicación comunidad en el diseño del modelo escolar.
- > Desarrollo cultural del territorio como objetivo de la escuela.
- > Compromiso socio-cultural de la comunidad.
- > Procesos de participación entre la escuela y la comunidad.
- > Implicación de las familias en actividades extracurriculares.
- > Implicación de la comunidad en actividades extracurriculares.
- > Uso de la escuela como espacio cultura de la comunidad.



Monumentos, edificios, sitios.

Formaciones físicas y biológicas.

Formaciones que tengan un valor universal excepcional desde el punto de vista estético o científico.

Formaciones geológicas y fisiográficas y áreas estrictamente delimitadas que constituyen un hábitat para especies animales y vegetales amenazadas.

Puntos naturales o espacios naturales estrictamente delimitados que tienen un valor universal excepcional desde el punto de vista de la ciencia, la conservación o la belleza natural.

Tradiciones y expresiones orales, incluida la lengua como vector del patrimonio cultural inmaterial, artes escénicas, prácticas sociales, rituales y eventos festivos.

Conocimientos y prácticas sobre la naturaleza y el universo y conocimientos y costumbre relacionados con la artesanía tradicional.

en escuelas rurales con maestros y maestras disponibles para acompañar y compartir su profesión es una muy buena iniciativa para la formación de futuros docentes. Serán docentes en escuelas rurales o no, pero lo deberán ser en un mundo cambiante y globalizado donde **la manera de educar y crear buenas condiciones de aprendizaje serán los principales indicadores de calidad de su tarea.** Indicadores que no están relacionados exclusivamente con los conocimientos académicos que obviamente necesitan como maestros y maestras, sino que son más transversales y están más relacionados con el saber hacer que con el saber y, especialmente, con el quehacer docente. A ello pueden contribuir mediante su acompañamiento los mentores de las escuelas rurales que los acogen, así como los tutores de las facultades donde cursan su carrera, mediante su orientación y guía.

Esta condición de referente que tiene el profesorado formador de docentes y, de manera especial los mentores y tutores de prácticas, nos debe interpelar sobre cómo abordamos nuestra tarea. Somos referentes, explícita o implícitamente, como profesionales y como personas, a través de nuestro quehacer docente: cuando somos rigurosos y exigentes con nosotros mismos como docentes; cuando seleccionamos contenidos que propicien pensamiento crítico en nuestras aulas; cuando atendemos a nuestros estudiantes en prácticas con respeto y reconocimiento; en la manera como exigimos el cumplimiento de sus obligaciones y en como organizamos nuestra docencia propiciando aprendizaje colaborativo y proyectos comunes o potenciando situaciones de carácter más individual; así como cuando mostramos nuestra manera de entender y de vivir nuestra profesión docente, transmitiendo a los estudiantes también una manera de entender y de vivir su futura profesión.

Los estudiantes se encuentran viviendo un proceso de construcción de su identidad profesional en el que no sólo aprenden por observación, práctica y reflexión lo que significa ser docente, sino que además deben desaprender sus concepciones ingenuas y algunas creencias previas sobre lo que esto ha significado en su vida y que han construido a lo largo de su etapa escolar, respecto de la imagen del profesional docente. En este sentido, la experiencia de prácticas en escuelas rurales les puede aportar algunas de las señas de identidad de una **escuela que aprende**, como la par-

ticipación, la diversidad y la inclusión, así como de un docente competente para abordar diferentes formas de organización curricular y metodológica y desarrollar una conciencia crítica y reflexiva sobre la práctica docente.

LA ACTIVIDAD DOCENTE COMO OCUPACIÓN, OFICIO Y PROFESIÓN: LOS MENTORES DE PRÁCTICAS COMO REFERENTES

La actividad docente se puede vivir como una ocupación laboral que requiere unas obligaciones y contraprestaciones de carácter laboral, como un oficio para el que conviene estar bien preparado o como una profesión que implica un compromiso y una responsabilidad que van más allá del cumplimiento laboral y de un conjunto de saberes disciplinares y dominio de técnicas. Conviene que la vivamos como **una profesión que implica compromiso** y no sólo obligaciones. Un tipo de compromisos que afectan por una parte a los relacionados con la calidad de los aprendizajes que propiciamos, y por otra a nuestra contribución en la preparación de los futuros docentes para formar éticamente a sus futuros alumnos y alumnas.

El profesorado en nuestras facultades y los docentes en los centros formadores de estudiantes en prácticas transmitimos, consciente o inconscientemente, una imagen determinada de identidad profesional, que se encuentra directamente afectada por el significado que concedemos a nuestras prácticas profesionales y pedagógicas y al modo como construimos las relaciones interpersonales con nuestros compañeros y con los estudiantes. No siempre prestamos suficiente atención a este aspecto y con frecuencia descuidamos que tan importante como los saberes propios de una disciplina son las prácticas asociadas a las situaciones de aprendizaje y de convivencia que viven los estudiantes en su carrera.

La identidad profesional que transmitimos puede generar en el futuro profesional del estudiante en prácticas bienestar o malestar en su tarea; y el bienestar docente es clave para un desempeño de calidad y también para el bienestar psicológico de la persona que la ejerce. Conviene mostrar una **imagen de nuestra profesión en clave de cooperación y no solo individual.** Como es lógico existen momentos en los que

la decisión por la que optamos es discrecional y debemos asumirla como una **responsabilidad individual**, para la que también debemos estar preparados y que debemos asumir.

Conviene por tanto que los mentores muestren que en su profesión las tareas exigen, en función de su complejidad, decisiones conjuntas y no realizadas desde una única mirada, por lo que la cooperación con la comunidad educativa y con otros profesionales de los ámbitos psicosocial y de la salud es fundamental. Un buen número de factores de malestar en la tarea docente tienen que ver con entender ésta en clave individual, no compartir los problemas, las soluciones y los fracasos y entrar en situación de indefensión. La tarea educativa exige fortaleza y paciencia.

Así, la formación docente debe incorporar aquellos conocimientos y competencias transversales que afectan al buen quehacer docente y que se aprenden fundamentalmente en la práctica. Por ello, **el periodo de prácticas y los primeros años de docencia** son un espacio privilegiado de aprendizaje profesional e **imprimen un carácter y una identidad determinados en la manera de abordar esta tarea.**

TRANSMITIR UNA CONCEPCIÓN DE ÉXITO EDUCATIVO QUE VA MÁS ALLÁ DE LA ESCUELA

La tarea de mentoría que se espera de los maestros y maestras de prácticas también debe propiciar **una concepción de la calidad de la educación y del trabajo docente en clave de éxito educativo, y no solamente de éxito escolar.** El trabajo de los docentes es fundamental y, por lo tanto, el profesorado ha de asumir su responsabilidad. Pero **la responsabilidad del éxito educativo en una comunidad no puede recaer exclusivamente sobre el profesorado.** Para que el trabajo del docente sea eficaz, necesita cada vez más el de otros profesionales y agentes. La acción de los docentes siempre se ha visto amplificada cuando viene acompañada en el territorio por personas que asumen tareas afines. Por ejemplo: tareas educativas más allá del horario escolar, dentro o fuera de la escuela; funciones de apoyo y atención psicopedagógica y social; y por supuesto, las tareas que desempeñan educadores y trabajadores sociales.

Los países con más éxito educativo, no sólo escolar, son los que se han convencido de que la calidad de la educación no depende únicamente de la calidad de sus docentes ni tampoco sólo del buen hacer de la administración educativa correspondiente. La calidad depende también de las complicidades y alianzas que se puedan generar en la sociedad y del compromiso de ésta con la tarea de la escuela.

Por ello y para avanzar hacia un sistema que mejore la calidad de la educación para todos, hay que avanzar a la vez en el logro de dos objetivos principales: **fortalecer la escuela y garantizar un sistema educativo que promueva más inclusión social** y más excelencia educativa.

Entender la educación en clave de éxito educativo y no sólo de éxito académico y escolar y, en segundo lugar, en clave de proximidad al territorio, amplifica la eficacia y eficiencia de la tarea de los docentes y aporta más calidad a la educación de un territorio.

4.4.

LA TAREA DE MENTORÍA DE LOS MAESTROS Y MAESTRAS DE LAS ESCUELAS DE ACOGIDA DE ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS

La tarea que corresponde a los maestros y maestras como mentores es una labor de acompañamiento y personalización en el proceso de formación docente de sus estudiantes, pero sobre todo debe propiciar la construcción de conocimiento práctico sobre su futura profesión, así como la formación del carácter e identidad profesionales.

Los maestros mentores de estudiantes en prácticas son clave en la formación de tal identidad profesional. Son un referente para lo bueno y para lo no tan bueno, por los valores que muestran y también por los contravalores que puedan acompañarle.

Pueden ser un ejemplo de profesionalidad y responsabilidad y deben asumir su función tutorial con generosidad. En realidad, lo que se espera de los mentores es que pongan a disposición de sus estudiantes lo mejor que han recogido y aprendido a lo largo de su trayectoria docente, que les ayuden a aceptar errores y limitaciones y a superar las contrariedades y momentos de desánimo con ilusión y optimismo. **Se trata de contribuir a que visualicen su profesión con una autoestima ajustada y con confianza en sus capacidades para abordar las dificultades** y tensiones que, no serán sólo de carácter docente. Es una profesión donde la tarea docente es la principal, pero no la única. Trabajo en equipo con el resto de docentes; tejer alianzas con las familias, con los agentes del territorio relacionados con la educación y la salud y con la comunidad; y atender la singularidad de cada escolar, todo ello en ocasiones requiere más atención que la propia actividad lectiva y su preparación.

El programa “**Generación docentes**” de la **Fundación Princesa de Girona** pretende ofrecer una experiencia intensa a los estudiantes que participan en él. Es importante que estos jóvenes vivan directamente lo que representa ser maestro y maestra rural, que conozcan la organización, los recursos y el entorno, así como también las dificultades con las que se enfrentan cada día estos profesionales. En este sentido, los centros de acogida deben ofrecer el máximo de experiencias a los estudiantes: estancias en distintas aulas y distintos centros de un mismo CRA, participación en claustros y reuniones, excursiones...

Para garantizar esta experiencia por parte del estudiante, la figura de mentor es imprescindible. En este sentido sus funciones son:

- > Acoger al alumnado de prácticas y ayudarle en su integración.
- > Acompañar al estudiante en el entorno, proporcionándole contactos y recursos para que pueda descubrirlo y analizarlo.
- > Facilitar las características del centro, las funciones del equipo docente y mostrar al alumnado de prácticas los diferentes documentos Institucionales del centro, así como los proyectos, propios y/o institucionales, en los que participa.
- > Ser su referente ante el alumnado, la dirección, el claustro y las familias.

- > Realizar asesoramiento pedagógico en aquellos aspectos que el estudiante requiera para desarrollar sus tareas, orientándolo hacia una práctica cada vez más autónoma.
- > Evaluar el desarrollo de las prácticas.
- > Asistir y participar en las diferentes sesiones de coordinación que la FPdGi proponga.

Se trata de establecer una relación de desarrollo personal en la cual el mentor, como profesional experimentado en la escuela rural, **ayude al estudiante en prácticas a aprender sobre, en y con la escuela rural.** Es un proceso de transferencia de conocimiento y de información por parte del mentor al estudiante de prácticas en el que se produce un feed-back constante entre ambos. La experiencia del mentor es clave para el aprendizaje del estudiante. Para ello la implicación y el compromiso de mejora son dos habilidades básicas para aprovechar al máximo la experiencia y la oportunidad que ofrecen estas prácticas curriculares.

Diciembre 2020

C. Juli Garreta, 1, 1r E
17002 Girona (Spain)
Tel. +34 972 41 02 48

www.fpdgi.org
www.generaciondocentes.org
edu@fpdgi.org

FPdGi Fundació Fundació
Princesa de Girona

Siempre con los jóvenes