



Aprovechando el talento intergeneracional en el Programa de residencia inicial docente, Sensei

Equipo del Programa Sensei

Departamento de Educación y
Formación Profesional
Generalitat de Catalunya

Miembros del Equipo Sensei:
Carme Sanjuan González (coord.),
Carme Rodríguez Moreno, Clara Bonnín Roca,
Pere Casals Padró, Elena Costa Mur,
David Fernández Santander y
Lourdes Torres Marín

Etimológicamente, sensei quiere decir “el que ha nacido antes” (del japonés sen “anterior” y sei “nacido”). La traducción más común de la palabra sensei es maestro de maestro.

El programa de residencia inicial docente de Cataluña, Sensei, es una experiencia de capacitación profesional pensada especialmente para los docentes noveles que acceden a la profesión. Está diseñado para ser desarrollado en residencia, en un centro educativo, durante un curso escolar. Desde el curso 2023-2024 se implementa en 55 centros de todo el territorio catalán en las etapas educativas de infantil, primaria y secundaria. Responde a las 24 propuestas de reforma para la mejora de la profesión docente, LOMLOE (2022).

La propuesta se enmarca en las organizaciones que aprenden, entendiendo el centro educativo como un entorno de aprendizaje profesional. Este hecho posibilita dar respuesta más rápidamente a los entornos cambiantes, adoptar innovaciones en la organización interna, promover oportunidades de aprendizaje para todos los miembros de la organización y, consecuentemente, mejorar los resultados del alumnado.

Cabe remarcar que la colaboración docente es una pieza clave en la cultura de centro basada en la comunicación, la creación colectiva, el intercambio y la retroalimentación constante.

La experiencia que presentamos se ha construido a partir de las aportaciones de todos los profesionales implicados en el programa: equipos directivos, mentoras y mentores, docentes colaboradores y docentes noveles. Las aportaciones de diferentes teóricos constatan los beneficios del aprendizaje intergeneracional. Tal como dice Sáez (2002), este aprendizaje incorpora procesos que se apoyan y legitiman, enfatizando la interacción y la cooperación entre dos o más generaciones, procurando compartir experiencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores en la búsqueda de una mayor autoestima y autorrealización.

Este programa experimental de Cataluña representa una oportunidad única para los 500 docentes noveles que se han incorporado al sistema educativo público y que comparten una residencia de 12 meses con 85 mentoras y mentores, aprovechando así el talento intergeneracional.

Un elemento clave en el programa es la relación intergeneracional entre la figura del docente experimentado y el docente novel. El docente experimentado dispone de una reducción horaria para poder desarrollar la mentoría y acompañar a tres docentes noveles a lo largo del curso de residencia.

La edad media de los docentes mentores es de 48 años. Los docentes noveles que imparten docencia en las etapas de educación infantil y primaria son más jóvenes que los que imparten docencia en la etapa de secundaria. El 43% de los docentes de infantil y primaria tienen entre 22 y 24 años, aunque esta franja de edad solo representa el 10% de los docentes de secundaria. El 45% de los docentes noveles de secundaria tienen más de 34 años, y únicamente un 10,3% de los docentes de infantil y primaria se encuentran en esta franja. Un dato importante a destacar es que la edad de los docentes de los equipos directivos supera en un 90% la media de 50 años. Estos datos nos muestran la necesidad de propiciar el aprendizaje intergeneracional, estableciendo puentes y aprendiendo desde la colaboración y la cooperación mutua (Wermundsen, 2007).

El equipo directivo destaca por su liderazgo para impulsar la colaboración y el aprendizaje docente. Un directivo relata: *"el docente novel, con su mirada de descubrimiento, comparte lo que le sorprende, lo que le impacta, lo que no se entiende... y hace resurgir lo desacostumbrado en el docente experimentado (...) el hecho de tener que explicar al docente novel lo que hacemos y cómo lo hacemos nos obliga a definirlo y redefinirlo y, a su vez, nos lleva a la necesidad de documentar procesos. Esto revierte positivamente en la unidad de acción por parte de todo el claustro".*

Este aprendizaje intergeneracional precisa de espacios compartidos donde se potencian las conversaciones de aprendizaje. Estos espacios de diálogo son el camino para construir un significado conjunto y obtener nuevos conocimientos e instrumentos que conduzcan al desarrollo profesional docente y mejoren la práctica educativa.

Según Comellas (2017), *"la generación sénior aporta experiencia profesional y conocimientos y las generaciones más jóvenes aportan inquietudes, lo que ofrece muchas oportunidades que pueden confluir en este modelo relacional (...) en proceso de formación para conseguir cooperar y complementar conocimientos"*. En el programa se realizan diferentes estrategias metodológicas que facilitan el aprendizaje colaborativo y el desarrollo profesional a través del intercambio intergeneracional y teniendo como referencia el marco de las competencias profesionales docentes:

- **Mentoría:** el programa propone un modelo de mentoría basado en la confianza y la colaboración. Los implicados son parte activa del proceso, recogiendo datos y evidencias para el desarrollo profesional de ambos agentes.
- **Círculos de aprendizaje:** esta estrategia implica docentes noveles y mentores. Nos referimos a grupos de discusión en los que partimos de evidencias educativas para hacer una reflexión compartida, aportando cada uno su experiencia profesional y su saber.
- **Codocencia:** entendemos esta estrategia como la colaboración de dos o más docentes que trabajan colaborativamente con un mismo grupo de alumnos que comparten la responsabilidad de aprendizaje del alumnado, tanto en la planificación o el diseño, como en la implementación de las sesiones y la evaluación. En esta estrategia participan numerosos docentes del mismo centro.
- **Ciclos de observación y retroacción:** son una estrategia de aprendizaje docente. La observación sistematizada, tanto de docentes noveles como de docentes mentores, es un proceso formativo y formador que ayuda a desarrollar aspectos de mejora en la práctica docente. En este sentido, es necesario desvincularla de procesos evaluativos, fiscalizadores y acreditativos.

- **Visitas pedagógicas a otros centros:** las visitas entre centros las realizan tanto docentes noveles, mentores como equipos directivos. Permiten observar otros contextos y dialogar para crear redes entre centros.

A partir del análisis de las aportaciones de los profesionales que participan en estas estrategias metodológicas, constatamos que el programa Sensei es un ejemplo claro de los beneficios del aprendizaje intergeneracional en la formación docente y lo concretamos a partir de tres fortalezas.

Enriquecimiento mutuo y transferencia de conocimiento.

Para un aprendizaje intergeneracional es necesario aprovechar las fortalezas de cada generación y facilitar la construcción de conocimiento. Las generaciones más jóvenes pueden aprender de la sabiduría y la experiencia de las generaciones mayores, mientras que estas últimas pueden beneficiarse de las nuevas perspectivas y habilidades tecnológicas de los más jóvenes.

Novel 1: “Las relaciones y colaboraciones entre docentes de diferentes generaciones que he podido realizar hasta ahora me aportan una riqueza de perspectivas y una transmisión de conocimientos muy importante para mi aprendizaje dentro del programa Sensei. Así pues, como parte de una generación más joven, intento aportar nuevas técnicas pedagógicas y el uso innovador de la tecnología, mientras que los docentes con mayor experiencia tienen un bagaje acumulado de casos prácticos y una comprensión profunda del desarrollo de la enseñanza. Y todo ello me da la oportunidad de desarrollarme con mayor rapidez y seguridad. Además, esta combinación crea en el instituto un entorno educativo más dinámico e inclusivo”.

Novel 2: “Desde mi punto de vista, considero que las relaciones intergeneracionales aportan la gran oportunidad de juntar diferentes maneras de trabajar y de entender la educación, que no por ser diferentes significa que sean contrapuestas, sino más bien todo lo contrario, y por este motivo en la gran mayoría de ocasiones es muy rico poder juntar estas miradas”.

Mentor 1: “... pienso que todos aprendemos. De los docentes noveles más jóvenes yo puedo aprender de la motivación e implicación inicial que muestran, destreza en herramientas más tecnológicas, proximidad con el alumnado en cuanto a intereses, y a la vez, creo que ellos se benefician de nuestra experiencia: facilidad para tener más herramientas y estrategias de gestión de aula, serenidad en resolución de conflictos, habilidades comunicativas más trabajadas, proximidad al alumnado en cuanto al acompañamiento, habilidades para gestionar el tiempo y planificar,”.

Novel 3: “Que mi mentora (que tiene 20 años más que yo) me explique su experiencia y me dé diferentes perspectivas de un asunto me enriquece mucho, puesto que la tengo como ejemplo a seguir y me inspira. Me veo parecida a ella en un futuro”.

2. Fortalecimiento de la comunidad.

El aprendizaje intergeneracional fomenta la cohesión social y el sentido de pertenencia a la organización. Las personas de diferentes edades trabajan juntas, se visibiliza el valor de la experiencia y el conocimiento de los docentes experimentados y a la vez, se reconoce el talento y la formación de los docentes noveles.

Mentor 2: “Establecer vínculo de relación con personas 20 años más jóvenes que yo me da perspectiva personal y profesional. Me ayuda a mirar con satisfacción mi trayectoria y con ilusión y ganas de ayudar a asentar las bases profesionales de los noveles. Siento que establecemos un diálogo de tú a tú, en que los noveles poco a poco van sintiéndose más cómodos, van liberándose de la sensación de que una persona con más recorrido los pueda juzgar y construimos una relación de crecimiento mutuo que nos permite experimentar, probar y analizar más allá de nuestra trayectoria”.

Novel 4: “... a su vez, me gusta porque se crea un ambiente de trabajo más positivo. Crear lazos de unión es primordial en los centros educativos”.

Novel 5: “... también me parece muy enriquecedora la experiencia de todos estos docentes que llevan más tiempo, pues los años les ha hecho obtener numerosas herramientas para el desarrollo de las competencias docentes,... La diversidad de docentes de diversas generaciones en un centro así como sus personalidades me ofrece un amplio abanico de profesionales a observar y de los que puedo aprender”.

Desarrollo de habilidades sociales

El aprendizaje intergeneracional promueve la empatía, la comunicación y el respeto entre generaciones, lo que puede ayudar a reducir estereotipos y prejuicios.

Mentor 3: “La principal experiencia es poder estar más en contacto, más cerca, para reconocer la diversidad entre los docentes; nunca había vivido de forma tan evidente las diferentes visiones y bagajes de las personas con quienes compartimos el trabajo en la escuela; es realmente un trabajo empático que me llena y me aporta muchos beneficios en todos los sentidos”.

Novel 6: “... Porque además de enriquecernos con las diferentes visiones que tenemos las distintas personas, podemos enriquecernos con pensamientos, ideas, visiones, etc. basadas en la experiencia de una generación completamente diferente. El resultado puede ser una fusión mágica entre ambas generaciones”.

Mentor 4: "El hecho de trabajar con docentes noveles jóvenes me ha aportado ideas y metodologías innovadoras que me ayudan a reinventarme".

Las valoraciones de los participantes presentadas en este artículo visualizan cómo se produce este aprendizaje colaborativo que beneficia a toda la comunidad educativa con un enfoque inclusivo e innovador.

Finalizamos la experiencia con la aportación de los autores Comellas, Gairín y Castro (2024): *"... La gestión del talento intergeneracional no sólo es una propuesta con sentido social, sino también un imperativo para las organizaciones ...". "El objetivo último es incrementar el capital intelectual de la organización, pero también su potencial innovador, favoreciendo organizaciones más adaptadas a los usuarios internos y externos, más innovadoras y eficientes".* ●

Referencias:

- Comellas, M. J. (2017). El reconocimiento del saber de la generación sénior. *Revista Psicopedagogía*, 34 (104), 228-241.
- Comellas, M.J.; Gairín, J; Castro, D. (2024). Escenarios e implicaciones de las relaciones intergeneracionales. En: Rodríguez, David; Castro Diego (2024). *Relaciones y aprendizaje intergeneracionales: un reto para la universidad*. Colección Horizontes-Universidad. Octaedro.
- Departament d'Educació i Formació Professional (2024). Programa de residència inicial docent, Sensei. Fonamentació. repositori.educacio.gencat.cat/handle/20.500.12694/3633#page=1
- Departament d'Educació i Formació Professional (2024). Marc de les competències professionals docents. Marc de les competències professionals docents (2024) (gencat.cat)
- Gairín, J. (2020). La gestión del conocimiento intergeneracional. En: J. Gairín, C. I. Suárez y A. Díaz (eds.). *La nueva gestión del conocimiento* (pp. 229-280). Wolters Kluwer.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional (2022). 24 propuestas de reforma para la mejora para la reforma de la profesión docente de la LOMLOE. documento-de-debate-24-propuestas-de-reforma-profesi-n-docente.pdf (educacionfpydeportes.gob.es)
- Rodríguez, David; Castro Diego (2024). *Relaciones y aprendizaje intergeneracionales: un reto para la universidad*. Colección Horizontes-Universidad. Octaedro.
- Sáez, J. (2002). Hacia la educación intergeneracional. Concepto y posibilidades. En: Sáez, J. (coord.). *Pedagogía social y programas intergeneracionales: educación de personas mayores*. Aljibe.
- Wermundsen, T. (2007). *Intergenerational learning in Europe policies, programs & initiatives*. FIM-New Learning, University of Erlangen-Nuremberg.