

# E-grada

## Estadi - Preparació

Equip d'implementació del centre	Coach PE	Recomanacions EPSI
Utilitza l'eina d'autoavaluació i identifica el nivell de maduresa de la PEER del centre	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'eina d'autoavaluació la pot utilitzar el director del centre o qualsevol membre de la comunitat educativa (professors, famílies, inspectors, etc.), sempre que ho faci des d'una perspectiva institucional.</li> <li>L'eina d'autoavaluació es pot discutir i contextualitzar a nivell de centre durant una o dues reunions i pot oferir una gran oportunitat per compartir el enfocament PEER.</li> <li>Per a més informació, consulteu l'eina d'autoavaluació (EA-PE) al paquet de recursos.</li> </ul>
Consulta les directrius de la PE	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les directrius s'han de consultar en relació amb l'estratègia de centre perquè sigui més fàcil integrar la PE en les seves estructures i plans existents.</li> <li>Per a més informació, consulteu les orientacions PE (O-PE) del paquet de recursos.</li> </ul>
Decideix la implementació de l'FP-PE	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identem, en aquesta etapa, haurien d'implantar-se totes les parts relatives a: direcció, personal, alumnes, famílies, col·laboradors, etc. Com més gran sigui l'expectació inicial, més possibilitats d'èxit.</li> <li>Per a més informació, consulteu el Pla de desenvolupament de la PE (PD-PE) del paquet de recursos.</li> </ul>
Decideix aplicar el pla de coaching per ajudar o donar suport a la PD-PE	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>En aquest punt, tenir en compte el context, les prioritats i els recursos particulars de cada centre, el centre pot decidir implementar algunes opcions com o part de les seves pràctiques bàsiques (començant per identificar i millorar la seva docència), sense entrar processos i procediments formats i específics. En aquest cas, el Pla de Coaching es pot utilitzar com a recurs complementari per assolir algunes accions de centre o com una forma d'autocoaching (des d'una perspectiva institucional).</li> <li>Si el centre decideix utilitzar el Pla de Coaching per recórrer a tot el centre, cal contrastar amb les etapes de preparació, Implementació i Avaluació, tot en un descurat i continuat.</li> <li>Per a més informació, consulteu les directrius del Pla de coaching per implementar la PE (PC-PE)</li> </ul>
Identifica i assigna un referent de PE	n/a	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si identifiqueu un coach exteri (coach expert) o si el líder del centre assigna el paper de coach al centre, aquest paper es pot assignar fins a la implementació.</li> <li>Si hi ha un únic membre de l'equip que col·labora amb el perfil de PE-PE, podreu considerar assignar-ho la funció de coaching (peer-coaching).</li> <li>Per a més informació, consulteu la secció Referent de centre en l'handbook Informació en l'avaluació i la secció de peer-coaching del Pla de coaching.</li> </ul>
Identifica el coach per a la implementació de PE (PC-PE)	Respon a la petició del centre i inicia el procés de comunicació i compromís	<ul style="list-style-type: none"> <li>Com s'ha establert anteriorment en el PD-PE, pot ser el referent de centre en PE, el vice-director i el canal ressoler a un coach exteri.</li> <li>La PC-PE té l'objectiu d'enfortir l'estructura existent en funció de què tingui assignada aquesta funció.</li> </ul>

### Sessió 1-2: El coach proposa una orientació al procés de coaching en el context de la implementació de PE (PC-PE).

Nota: Cada sessió consta de tres etapes principals: observació, reflexió i retroalimentació, i seguiment.

Concerta una reunió i convoca inicialment al coach per establir el març i el procés	Ofereix una presentació sobre el tema de la PE per a la seva inclusió i sol·licita la seva inclusió al Pla d'Implementació de PE.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es una dels passos més importants per preparar-se per a la PD-PE, ja que estableix les bases per a tota la resta. També té un efecte motivador i contribueix a donar forma a una cultura de PE.</li> <li>Un recomanem que tothom participi en la definició i l'establiment de la visió de PE, tot i que d'alguna manera es pugui assignar més temps però a la llarga, val la pena.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'objectiu és que el coach hagi rebut formació sobre PE per a la inclusió (o hagi format part dels centres pilot del projecte EPSI). Formada, el coach pot aportar una sèrie de recursos disponibles per configurar un marc general del pla.</li> <li>Per a més informació, consulteu la pàgina web del projecte: <a href="https://peeer.org/en/pe/">https://peeer.org/en/pe/</a></li> </ul>
Establir una visió de centre sobre la PE	Ofereix suport i participa en enfocaments específics que poden ajudar el centre a definir la seva visió (a. ex., design thinking).

### Sessió 4-7: Sessió de coaching primerenc centrada en la creació de relacions, l'avaluació de necessitats, l'establiment d'objectius col·laboratius i la planificació d'accions.

Disseña i implementa una autoavaluació integrada de necessitats	Dona suport al centre en el disseny de l'autoavaluació integrada de les necessitats i identifica i proporciona recursos rellevants.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Proposa indicadors basats en la recerca per guiar el procés.</li> <li>Avalua les necessitats conjuntament amb el centre.</li> <li>Dona suport a la planificació estratègica centrada en (determinar d'objectius col·laboratius pel que fa a la implementació de PE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Depenent de l'estratègia, les prioritats i els recursos, el centre podria decidir utilitzar únicament l'eina d'autoavaluació o bé una autoavaluació integrada de necessitats. Aquest és un enfocament més precís i tendeix a centrar-se en el pla de PE.</li> <li>Per a més informació, consulteu l'aportat Avaluació integrada de necessitats del Pla de Coaching.</li> </ul>
Establir objectius per a la implementació de PE (objectius SMART)	Ofereix suport per al procés d'establiment d'objectius.
Establir una visió de centre sobre la PE	Ofereix suport per al procés d'establiment d'objectius.
Establir una visió de centre sobre la PE	Ofereix suport per al procés d'establiment d'objectius.
Establir una visió de centre sobre la PE	Ofereix suport per al procés d'establiment d'objectius.
Establir una visió de centre sobre la PE	Ofereix suport per al procés d'establiment d'objectius.
Establir una visió de centre sobre la PE	Ofereix suport per al procés d'establiment d'objectius.
Establir una visió de centre sobre la PE	Ofereix suport per al procés d'establiment d'objectius.
Establir una visió de centre sobre la PE	Ofereix suport per al procés d'establiment d'objectius.
Establir una visió de centre sobre la PE	Ofereix suport per al procés d'establiment d'objectius.



# PC-PIE Versió integrada

## Estadi - Implementació

Equip d'implementació del centre	Coach PE	Recomanacions EPSI
Inicia la implementació de PE d'acord amb el pla d'acció específic	Inicia la implementació de PC-PE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tot i que aquestes dues fases s'han de complementar, no és necessari que es superposin completament.</li> <li>En primer lloc, cal assegurar que el PC-PIE no ha de convertir-se en una estratègia o un pla més gran que implementi pel centre, però en un marc d'aportació de suport que permeti al centre assolir amb èxit els seus objectius.</li> <li>En segon lloc, el pla d'acció específic no s'ha de veure com un document separat, sinó com un enfocament integrat en l'estratègia de centre existent i revisada.</li> <li>Un altre component de la referència al fet que el PC-PIE i el pla d'acció específic no són iniciatives diferents, el pla d'acció específic no és una altra cosa que el PC-PIE (estretic) i personalitat.</li> </ul>
Desenvolupa eines de comunicació i implicació	Ofereix suport i comunicació i implicació.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un bon punt de partida seria la matrix d'anàlisi dels actors clau, que pot ajudar al centre a desenvolupar un pla de comunicació i compromís més complet, que generi més suport de tots els sectors claus rellevants.</li> <li>Aquest pas es pot implementar en aquest punt si el rol no es defineix amb el de coach.</li> <li>Un cop més, per a més informació, consulteu la secció de referents de centre i coaching en l'últim del document Pla de coaching (PC-PE).</li> </ul>
Identifica i assigna un referent de PE com a motor del canvi o l'organitzador	Ofereix suport per identificar la persona que millor s'ajusta al perfil de PE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Com a part del procés de desenvolupament professional del personal, es recomana que tota la plantilla es tingui un paper a la seva inclusió en el pla d'acció específic.</li> <li>Una vegada més, per a més informació, consulteu la secció de referents de centre i coaching en l'últim del document Pla de coaching (PC-PE).</li> </ul>
Proporciona formació PE per al personal (basada en l'observació de les necessitats)	Ofereix suport en el desenvolupament del programa de formació.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Com a part del procés de desenvolupament professional del personal, es recomana que tota la plantilla es tingui un paper a la seva inclusió en el pla d'acció específic.</li> <li>Una vegada més, per a més informació, consulteu la secció de referents de centre i coaching en l'últim del document Pla de coaching (PC-PE).</li> </ul>
Investiga i registra informació mitjançant observacions	Ofereix suport en el desenvolupament del programa de formació.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Com a part del procés de desenvolupament professional del personal, es recomana que tota la plantilla es tingui un paper a la seva inclusió en el pla d'acció específic.</li> <li>Una vegada més, per a més informació, consulteu la secció de referents de centre i coaching en l'últim del document Pla de coaching (PC-PE).</li> </ul>
Proporciona formació PE per al personal (basada en l'observació de les necessitats)	Ofereix suport en el desenvolupament del programa de formació.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Com a part del procés de desenvolupament professional del personal, es recomana que tota la plantilla es tingui un paper a la seva inclusió en el pla d'acció específic.</li> <li>Una vegada més, per a més informació, consulteu la secció de referents de centre i coaching en l'últim del document Pla de coaching (PC-PE).</li> </ul>
Supervisa el pla d'acció específic de PE-PE i fa un seguiment del progrés	Ofereix formació sobre l'observació i el progrés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Com a part del procés de desenvolupament professional del personal, es recomana que tota la plantilla es tingui un paper a la seva inclusió en el pla d'acció específic.</li> <li>Una vegada més, per a més informació, consulteu la secció de referents de centre i coaching en l'últim del document Pla de coaching (PC-PE).</li> </ul>
Recull, analitza i utilitza dades del centre per revisar el pla d'acció específic de PE-PE	Ofereix formació sobre l'observació i el progrés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Com a part del procés de desenvolupament professional del personal, es recomana que tota la plantilla es tingui un paper a la seva inclusió en el pla d'acció específic.</li> <li>Una vegada més, per a més informació, consulteu la secció de referents de centre i coaching en l'últim del document Pla de coaching (PC-PE).</li> </ul>



# PC-PIE Versió integrada

## Estadi - Avaluació i transferència

Equip d'implementació del centre	Coach PE	Recomanacions EPSI
Avalua els objectius, els resultats i l'impacte d'acord amb el pla d'acció	Ofereix suport, seguiment i manteniment durant tot el procés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Com que l'objectiu implícit del PD-PE és utilitzar evidències per informar la pràctica, es recomana que les dades recollides i contextualitzades s'utilitzin per tot de donar forma a una perspectiva institucional.</li> <li>Implementació en:             <ul style="list-style-type: none"> <li>El centre</li> <li>El personal</li> <li>El desenvolupament i l'aprenentatge -avaluació o l'observació global dels alumnes</li> <li>o abordar les desigualtats i millorar la inclusió</li> </ul> </li> <li>Hi ha algunes eines que poden utilitzar per desenvolupar, revisar i avaluar noves pràctiques informades en evidències de recerca. Algunes d'aquestes eines inclouen:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Investigació-acció (IA): tipus d'investigació que el professor realitza a les seves pràctiques cada dia amb l'objectiu de millorar la seva pràctica, la seva consciència o els seus docents.</li> <li>o Avaluació formativa</li> <li>o Investigació de mètodes més</li> <li>o Un altre enfocament seria revisar les investigacions i pràctiques existents i adoptar les que són més efectives.</li> <li>o Per a més informació, consulteu el portal de recursos: <a href="https://evidencesforlearning.org/">https://evidencesforlearning.org/</a></li> </ul> </li> </ul>
Estableix eines per desenvolupar, revisar i avaluar noves pràctiques basades en evidències de recerca per als resultats d'aprenentatge dels alumnes en contextos docents	Proporciona recursos, suport i seguiment durant tot el procés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hi ha algunes eines que poden utilitzar per desenvolupar, revisar i avaluar noves pràctiques informades en evidències de recerca. Algunes d'aquestes eines inclouen:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Investigació-acció (IA): tipus d'investigació que el professor realitza a les seves pràctiques cada dia amb l'objectiu de millorar la seva pràctica, la seva consciència o els seus docents.</li> <li>o Avaluació formativa</li> <li>o Investigació de mètodes més</li> <li>o Un altre enfocament seria revisar les investigacions i pràctiques existents i adoptar les que són més efectives.</li> <li>o Per a més informació, consulteu el portal de recursos: <a href="https://evidencesforlearning.org/">https://evidencesforlearning.org/</a></li> </ul> </li> </ul>
Utilitza l'eina d'autoavaluació per identificar el desenvolupament i organització del nivell de maduresa actualitzat en PE	Ofereix suport i comunicació i implicació.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Com a part del procés de desenvolupament professional del personal, es recomana que tota la plantilla es tingui un paper a la seva inclusió en el pla d'acció específic.</li> <li>Una vegada més, per a més informació, consulteu la secció de referents de centre i coaching en l'últim del document Pla de coaching (PC-PE).</li> </ul>
Revisa el pla d'acció específic de PE i proposa un pla per assolir el següent nivell de EA-PE	Revisa el pla d'acció.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Com a part del procés de desenvolupament professional del personal, es recomana que tota la plantilla es tingui un paper a la seva inclusió en el pla d'acció específic.</li> <li>Una vegada més, per a més informació, consulteu la secció de referents de centre i coaching en l'últim del document Pla de coaching (PC-PE).</li> </ul>

### Sessió final: El coach revisa el progrés acumulat.

Nota: Cada sessió consta de tres etapes principals: observació, reflexió i retroalimentació, i seguiment.

Concerta una reunió i convoca inicialment al coach per establir el març i el procés	Ofereix una presentació sobre el tema de la PE per a la seva inclusió i sol·licita la seva inclusió al Pla d'Implementació de PE.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es una dels passos més importants per preparar-se per a la PD-PE, ja que estableix les bases per a tota la resta. També té un efecte motivador i contribueix a donar forma a una cultura de PE.</li> <li>Un recomanem que tothom participi en la definició i l'establiment de la visió de PE, tot i que d'alguna manera es pugui assignar més temps però a la llarga, val la pena.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'objectiu és que el coach hagi rebut formació sobre PE per a la inclusió (o hagi format part dels centres pilot del projecte EPSI). Formada, el coach pot aportar una sèrie de recursos disponibles per configurar un marc general del pla.</li> <li>Per a més informació, consulteu la pàgina web del projecte: <a href="https://peeer.org/en/pe/">https://peeer.org/en/pe/</a></li> </ul>
Establir una visió de centre sobre la PE	Ofereix suport i participa en enfocaments específics que poden ajudar el centre a definir la seva visió (a. ex., design thinking).

