

## PROGRAMA

### “Diplomado en Mentoría pedagógica para el desarrollo profesional de habilidades de acompañamiento en directivos y docentes líderes”

#### ANTECEDENTES DEL PROGRAMA.

Nombre:	Diplomado en Mentoría pedagógica para el desarrollo profesional de habilidades de acompañamiento en directivos y docentes líderes.
Abreviatura del plan:	DMA01.0_2021 (5246)
Certificación que otorga:	Diplomado en Mentoría pedagógica para el desarrollo profesional de habilidades de acompañamiento en directivos y docentes líderes.
Facultad:	Educación
Director/a del programa:	Valentina Romeu Nuñez
Dedicación del Estudiante:	Part-time
Jornada:	Diurna
Modalidad:	En línea, clases en vivo
Duración:	5 meses
Horas cronológicas totales	150
Créditos totales:	5
Aprobación Consejo de Facultad:	29 de abril de 2021
Articulación con otros programas	Este Diplomado es parte de las acciones formativas del Programa de Liderazgo Educativo.
Convenio con otras Universidades o instituciones	Financiado por Ministerio de Educación a través de Programa de Liderazgo Educativo en el marco del centro de Liderazgo C Líder.
Datos Adicionales Plan	Programa Cerrado

#### FUNDAMENTOS:

En los contextos escolares a nivel mundial converge el propósito de que los líderes logren incidir en la labor docente, con el fin de contribuir a la mejora del aprendizaje de los estudiantes. La evidencia muestra que los líderes escolares cuya labor se centra en impulsar y participar en el desarrollo profesional de sus profesores y en la calidad de sus prácticas de enseñanza, obtienen mejores logros educativos en sus escuelas (Leithwood et al, 2006; Robinson, Hohepa & Lloyd, 2007; Robinson, 2016). Esta evidencia ha impulsado la idea de que los directores deben ser líderes pedagógicos, es decir, su acción debe estar en estrecha relación con los procesos que se desarrollan al interior del aula.

En el caso de Chile, el liderazgo pedagógico se ha convertido en una tarea ineludible. Recogiendo la evidencia internacional y los avances de los sistemas educativos en torno a la función directiva, el sistema escolar chileno ha asignado a los directivos escolares un rol clave en la conducción del ámbito pedagógico (MINEDUC, 2015), estableciendo responsabilidades, atribuciones específicas en el desarrollo de capacidades profesionales y en el liderazgo de los procesos de enseñanza aprendizaje. Estas responsabilidades y atribuciones han quedado plasmadas en el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (MINEDUC 2015).

En una revisión a la historia de la función directiva en el país, queda demostrado que por años la responsabilidad de conducir los procesos pedagógicos había recaído, casi de manera exclusiva, en la jefatura técnico-pedagógica (Núñez, Weinstein & Muñoz, 2012). Por tanto, la incorporación formal y reciente del director a esta tarea levanta nuevos y variados retos en el contexto nacional. A partir de una revisión de la evidencia chilena se pueden agrupar estos desafíos en tres categorías: (1) diseñar e implementar procesos de formación enfocados en fortalecer capacidades para el liderazgo pedagógico y la toma de conciencia de la responsabilidad ética que implica conducir este ámbito (Cuéllar & Giles, 2012; Cuéllar, 2018); (2) generar espacios de trabajo colaborativo con la Unidad Técnico Pedagógica, compartiendo responsabilidades y tareas (Cuéllar, 2018; Weinstein & Muñoz, 2012), por último, (3) promover cambios en los modos de relación entre directivos y docentes, ampliando la cantidad y calidad de las interacciones con el profesorado, transitando desde un enfoque jerárquico y distante a una relación con mayor cercanía, basada en la confianza (Donoso & Benavides, 2018; Peña, Weinstein & Raczynski, 2018). Los cambios descritos acarrear consigo la necesidad de buscar y establecer nuevos modos de trabajo en las escuelas.

Es importante destacar que los desafíos visualizados toman lugar al interior de un contexto de políticas de accountability que han tendido a equiparar erróneamente el liderazgo pedagógico con la gestión pedagógica de carácter administrativo o burocrático. Ejemplo de ello es el modo en que se ha llevado a cabo la observación de los docentes en el aula por parte de los líderes escolares, donde la evidencia indica que esta experiencia se ha centrado más en medir un desempeño objetivable en una pauta, que en considerar el razonamiento pedagógico a la base de la toma de decisiones de los docentes. De este modo, la observación se ha convertido en una instancia de control en lugar de una de apoyo para el desarrollo profesional (Ulloa & Rodríguez, 2014).

En relación con lo anterior, el esquema actual de rendición de cuentas, consistente en inspecciones a docentes individuales y en pruebas estandarizadas, no basta para cumplir con la promesa de lograr calidad docente (Costa, Garmston, & Zimmerman, 2014). De acuerdo con estos autores, el ciclo de evaluación docente es episódico y no permite moldear una práctica por tres razones. En primer lugar, no toma en cuenta la toma de decisiones complejas que acontecen a diario. En segundo lugar, no entrega la reflexión permanente necesaria para el crecimiento profesional. Para tener valor, la reflexión debe darse antes, durante y después de la práctica. Como las evaluaciones docentes suelen ser episódicas, a veces provocan, en otros casos refuerzan, pero, por lo general, desilusionan. En muy pocos casos producen una indagación autodirigida que conduzca a una mejora. En tercer lugar, cuando los docentes alcanzan un alto nivel de competencia, suelen discretamente rechazar pautas o cualquier intento de forzar su docencia en una dirección que consideren improductiva. De la misma forma, buscan oportunidades para discutir de manera profunda sobre enseñanza y aprendizaje; oportunidades que rara vez encuentran en instancias de evaluación docente.

Adicionalmente, la investigación en desarrollo profesional docente ha señalado como problemática y equivocada la vinculación directa entre evaluación y apoyo, como si fueran causa y efecto (Tschannen-Moran & Tschannen-Moran, 2011). Es tentador para los evaluadores identificar deficiencias y luego especificar el acompañamiento como una estrategia remedial. Esto convierte al

acompañamiento en una consecuencia de una mala evaluación. Atar la evaluación y el acompañamiento de esta manera compromete ambas funciones (Tschannen-Moran & Tschannen Moran, 2011).

En el mejor de los casos, la evaluación y el acompañamiento se realizan en pistas separadas, pero complementarias. La evaluación garantiza que todos los profesores cumplan con los estándares mínimos acordados de desempeño competente. El acompañamiento invita a los profesores de la escuela a crecer más allá de los mínimos acordados para realizar mejor su potencial y servir mejor a sus estudiantes. Ambas pistas están relacionadas con el aprendizaje y el éxito de los alumnos, por lo que son necesarias y valiosas; pero pueden trabajar con propósitos desencontrados si las escuelas borran las distinciones entre ellas (Tschannen-Moran & Tschannen-Moran, 2011).

En consideración con lo anterior, se visualiza que las escuelas, y en particular sus líderes, tienen el gran desafío de desarrollar la capacidad del profesorado para autodirigir la mejora de su enseñanza. Para ello, los líderes escolares requieren tomar acción en, al menos, tres ámbitos. El primero, impulsar y consolidar una mentalidad de crecimiento en los docentes (Dweck, 2006), lo que implica asumir que los profesores pueden aprender y transformar sus prácticas pedagógicas. El segundo, generar condiciones para la exploración y reflexión sobre la enseñanza y el aprendizaje, que refuerce la sabiduría interna. El tercero, estimular y fortalecer una postura indagativa en los docentes que propicie el análisis crítico del conocimiento externo y su articulación con el saber interno. Al respecto, la Mentoría Pedagógica se posiciona explícitamente como un mecanismo de acompañamiento (y no de la evaluación), que se asienta en la idea de que los docentes pueden cambiar sus prácticas pedagógicas a través de la auto-reflexión, y de este modo fortalecer sus capacidades internas para la toma de decisiones. Es por ello que, el Programa de Liderazgo Educativo, adscrito al Centro de Políticas Comparadas de la Educación de la Facultad de Educación UDP propone este proyecto de formación de mentores dentro de las iniciativas que incluye el Centro Asociativo de Liderazgo Educativo C Líder.

#### **DESTINATARIOS:**

Directores/as, equipos directivos y docentes líderes de establecimientos educacionales del sector público (municipal y de Servicios Locales de Educación Pública). Se convoca a tres profesionales líderes de cada escuela: el director o jefe de UTP y dos docentes reconocidos por sus pares o con cargos de liderazgo intermedio. La idea de formar un trío de mentores por escuela, con participación del director (o, en su defecto, el jefe de UTP), es que este sistema de acompañamiento pueda convertirse en una herramienta institucional de desarrollo profesional docente al interior de cada escuela.

Adicionalmente, se considerarán cupos para:

- Equipos técnico-pedagógicos municipales y de Servicios Locales de Educación Pública que asesoran a equipos directivos.
- Equipos de desarrollo profesional docente municipales y de Servicios Locales de Educación Pública.

#### **PROCESO DE ADMISIÓN:**

Los participantes serán invitados a la formación a través de sostenedores de municipios o de Servicios Locales de Educación Pública enfatizando el carácter voluntario de la participación. La nómina será ratificada por los municipios o Servicios Locales con el fin de asegurar que se cumpla con el perfil establecido.

### OBJETIVOS DEL PROGRAMA:

Desarrollar capacidades de Mentoría Pedagógica en directivos escolares y docentes líderes, con base en la reflexión e indagación profunda sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje, con el fin de contribuir a la transformación de las prácticas docentes en los establecimientos educacionales.

### COMPETENCIAS ESPERADAS:

1. Analizar los contextos, condiciones y desafíos para el desarrollo de capacidades docentes por medio de la descripción y análisis de situaciones pedagógicas.
2. Comprender los fundamentos y bases de la mentoría pedagógica y aplicar sus estrategias en escenarios simulados planificando una situación de mentoría pedagógica.
3. Aplicar las estrategias de la mentoría pedagógica en el contexto escolar, con el acompañamiento del equipo de formadores de mentores ejecutando una situación de mentoría pedagógica.
4. Diseñar un plan de mentoría pedagógica considerando las condiciones para institucionalizar la mentoría pedagógica como modelo de desarrollo profesional continuo en la escuela.

### REQUISITOS DE EGRESO Y CÁLCULO DE LA NOTA FINAL:

Para egresar los participantes deben cumplir los siguientes requisitos:

- Aprobar la totalidad de los módulos, incluyendo una asistencia mínima de 80%.
- Obtener una nota final mínima de 4.0.

El cálculo de la nota final se determina de la siguiente forma:

MDA0001	20%
MDA0002	25%
MDA0003	30%
MDA0004	25%
Total: 100%	

### ORGANIZACIÓN CURRICULAR:

**El plan de estudios está compuesto por cuatro módulos de carácter analítico-práctico, orientados a lograr aprendizajes significativos respecto a la mentoría pedagógica y su potencial en el desarrollo de capacidades docentes:**

#### **Módulo 1: Contexto, condiciones y desafíos para el desarrollo de capacidades docentes**

El módulo está orientado a analizar el contexto y condiciones del desarrollo profesional docente, junto con las tensiones y desafíos del liderazgo escolar. Para esto, será importante considerar las habilidades socioemocionales y metodologías de acompañamiento como condiciones necesarias para ejercer el liderazgo. Además, el módulo tiene como propósito, que los participantes desarrollen una visión e identidad personal como mentores. Todo esto

se trabajará a través del estudio de casos, la discusión de temas, lecturas clave y la observación y registro de prácticas de enseñanza en el aula.

### **Módulo 2: Fundamentos y bases de la mentoría pedagógica**

El módulo está orientado a comprender los fundamentos y bases de la mentoría pedagógica aplicando estrategias en escenarios simulados y planificando una situación de mentoría pedagógica. Para esto, los participantes reflexionarán sobre las condiciones que generan confianza relacional y desarrollarán habilidades comunicativas necesarias para implementar la mentoría. Junto con ello, comprenderán los conceptos de capital cognitivo y estados mentales los que se abordarán a partir de estudios de caso, reflexiones escritas sobre las lecturas y la discusión de los temas clave de estas. Además, los participantes podrán aproximarse a la mentoría como mediación, por medio de simulaciones y juego de roles donde practicarán la escucha activa, los comportamientos de respuesta del mentor y las preguntas mediadoras.

### **Módulo 3: Prácticum: Mentoría pedagógica en la escuela**

El módulo tiene por objetivo que los participantes puedan aplicar las estrategias de la mentoría pedagógica en el contexto escolar, ejecutando una situación de mentoría pedagógica. Para ello, los participantes planificarán e implementarán conversaciones pedagógicas y reflexionarán sobre ellas con el fin de practicar en contexto real los principios de la mentoría pedagógica en su escuela, permitiendo la articulación de esta práctica con los conceptos e ideas más relevantes del programa. La práctica será acompañada por un equipo de formadores de mentores UDP.

### **Módulo 4: Hacia un modelo de desarrollo profesional continuo en la escuela**

El módulo tiene como propósito que los participantes logren diseñar un plan de mentoría pedagógica considerando las condiciones para institucionalizar esta metodología como modelo de desarrollo profesional continuo en la escuela. Se espera que los participantes sostenedores y directivos, incorporen acciones concretas en los planes anuales de desarrollo de educación municipal de cada territorio y de los planes de mejoramiento educativos de cada institución respectivamente, para implementar la mentoría pedagógica como metodología de acompañamiento dando respuesta a los requerimientos de la realidad local escolar. Por otra parte, los participantes docentes líderes diseñarán un plan de mentoría ajustado a las necesidades de acompañamiento de otro profesor de su escuela y que sea acorde al plan de mejoramiento educativo de la institución.

El mecanismo de evaluación del Diplomado estará compuesto por una combinación de evaluaciones sumativas y formativas.

En relación con la evaluación de los mentores, se consideran cuatro sistemas a lo largo del curso: asistencia, trabajo autónomo, estudio de casos y reporte del formador de mentores. Estos tres sistemas son coherentes con el paradigma de la Mentoría Pedagógica basada en el apoyo y la autogestión del aprendizaje.

Se realizarán las siguientes acciones sumativas:

- Evaluación de la participación y trabajos realizados en cada módulo.
- Presentación de un plan de acompañamiento de mentoría pedagógica.

La evaluación sumativa será acompañada por las siguientes acciones formativas con el fin de retroalimentar el proceso de aprendizaje del participante:

- Evaluación, mediante pre y post test, de las capacidades aprendidas por los participantes en el programa formativo de mentoría.
- Reflexión pedagógica de los temas abordados en los módulos a través de un foro transversal.
- Observación y registro de prácticas de enseñanza en el aula.
- Planificación de una situación de mentoría pedagógica.
- Aplicación de estrategias de mentoría en escenarios simulados.

Además, formativamente se aplicará una encuesta de evaluación docente al final de cada módulo que permitirá a los participantes expresar su mirada evaluativa respecto del proceso formativo desarrollado. Asimismo, en la última sesión del Diplomado se recogerán las percepciones de los participantes sobre el proceso formativo en su conjunto.

Adicionalmente, se espera la participación de los mentores en formación en al menos tres de las cuatro reuniones de co-mentoría en la escuela (módulo 3).

**Tabla de Cursos**

Código	Nombre del curso o actividad	Requisitos	Categoría (en línea, presencial)	Horas de clases presenciales	Horas totales de trabajo autónomo	Créditos	Escala
DMA0001	Contexto, condiciones y desafíos para el desarrollo de capacidades docentes	Admisión	En línea/ clases en vivo	12	18	1	1 a 7 (min 4)
DMA0002	Fundamentos y bases de la mentoría pedagógica	DMA0001	En línea/ clases en vivo	12	18	1	1 a 7 (min 4)
DMA0003	Prácticum: Mentoría pedagógica en la escuela	DMA0002	En línea/ clases en vivo	18	42	2	1 a 7 (min 4)
DMA0004	Hacia un modelo de desarrollo profesional continuo en la escuela	DMA0003	En línea/ clases en vivo	9	21	1	1 a 7 (min 4)

## PROGRAMAS DE ESTUDIO:

### CONTEXTO, CONDICIONES Y DESAFÍOS PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES DOCENTES

Prerrequisitos: Admisión

Horas cronológicas: 30

Créditos: 1

**Breve descripción del curso:** El módulo está orientado a analizar el contexto y condiciones del desarrollo profesional docente, junto con las tensiones y desafíos del liderazgo escolar. Para esto, será importante considerar las habilidades socioemocionales y metodologías de acompañamiento como condiciones necesarias para ejercer el liderazgo. Además, el módulo tiene como propósito, que los participantes desarrollen una visión e identidad personal como mentores. Todo esto se trabajará a través del estudio de casos, la discusión de temas, lecturas clave y la observación y registro de prácticas de enseñanza en el aula.

#### **Resultado de aprendizaje:**

1. Analizar los desafíos del liderazgo escolar considerando el contexto actual y las condiciones del desarrollo profesional docente.
2. Reflexionar sobre la persona del mentor, su posicionamiento pedagógico e identidad profesional con el fin de construir un autoconcepto y visión propia para el ejercicio del rol.
3. Reflexionar sobre las habilidades socioemocionales del mentor como condiciones necesarias para desarrollar capacidades de mentoría pedagógica.
4. Identificar e integrar metodologías de trabajo colaborativo para el desarrollo profesional docente para reflexionar y analizar las prácticas de enseñanza.
5. Distinguir la importancia de la técnica de observación sin juicio como práctica de liderazgo pedagógico.

#### **Contenidos (módulos):**

- 1.1 Liderazgo docente: concepto y conexiones con la colaboración entre docentes.
- 1.2 Importancia del liderazgo docente para construir comunidades profesionales de aprendizaje.
  - 2.1 Identidad profesional
  - 2.2 Influencia de la autopercepción, características, creencias y experiencias del mentor en la relación de mentoría.
  - 2.3 Expectativas sobre el impacto de la mentoría en el desarrollo profesional del profesor mentoreado.
  - 2.4 Concepto de mentor
    - 3.1 Naturaleza del vínculo entre pares profesionales.
    - 3.2 Competencias emocionales.
- Empatía, asertividad y compasión en la mentoría.
  - 4.1 Comunidades de aprendizaje profesional.

4.2 Acompañamiento profesional basado en la observación de clases: club de video, visitas al aula, caminatas de aula.

4.3 Reflexión crítica sobre prácticas efectivas.

4.4 Relación de confianza y buen clima de trabajo para generar cultura de colaboración y apertura.

5.1 ¿Qué observar?: -Núcleo pedagógico.

-Triángulo instruccional.

5.2 ¿Cómo observar?:

-Tipos de observación

-Observación basada en evidencias.

- Desarrollo de la observación descriptiva y focalizada.

- Instrumentos de observación de aula.

- Tipos de registro de observación.

- Uso de Videoclases como fuente de observación.

5.3 ¿Para qué observar?

-Sentido de la observación en la mentoría pedagógica.

### **Actividades de aprendizaje:**

Exposición de contenidos.

Diálogos para la construcción inductiva de los conceptos.

Actividades individuales y grupales entre las y los participantes durante la clase.

Análisis de casos.

Observación de videos.

Desarrollo de actividades en plataforma.

### **Recursos:**

Zoom

Plataforma Canvas

Presentaciones

Material bibliográfico de cada sesión

### **Estrategia evaluativa:**

Las y los participantes irán reflexionando semanalmente sobre los conceptos centrales de cada sesión de aprendizaje a través de un foro. La actividad evaluativa consistirá en redactar un manifiesto que integre aprendizajes y conceptos del módulo enmarcados en la identidad profesional como mentor. Se presentarán preguntas orientadoras que apoyen la redacción del manifiesto y una rúbrica.

Evaluación formativa: línea de base diagnóstica, sesión n°4

Ponderación: 20%

Escala: de 1 a 7

Nota mínima 4

### **Bibliografía:**

Aravena, F. (2018). Preparando la Observación de aula: Construyendo sentido compartido.

<https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2018/02/PL-F.A.-Preparando-la-Observacio%CC%81n-de-aula.pdf>

- Beraza, M. Á. Z., & Cerdeiriña, M. A. Z. (2011). Profesores y profesión docente: Entre el " ser" y el " estar" (Vol. 11). Narcea Ediciones.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. Revista de Investigación Educativa, 2003, Vol. 21, n.º 1 (pp. 7-43).
- Boyatzis, R. E. et al., 2013. Coaching with compassion: Inspiring health, well-being, and development in organizations. The Journal of Applied Behavioral Science, 49(2) (pp. 153-178).
- Boyatzis, R. et al, 2020. Ayudar a la gente a cambiar: Coaching compasivo para aprender y crecer a lo largo de la vida. Reverte-Management.
- Casassus, J. (2007). La educación del ser emocional. Editorial cuarto propio.
- Cuellar, C. & Giles, D. (2016). Liderazgo ético: una forma moral de "ser en" el liderazgo. En J. Weinstein, Liderazgo educativo en la escuela. Nueve Miradas.
- Davini, M. C. (2015). Educación permanente en las prácticas. En La formación en la práctica docente (pp. 153-186). Paidós.
- Echeverría, R. (2017).
- Echeverría, R. (2017). Capítulo 5: De los juicios. Ediciones Granica SA. Ontología del lenguaje.
- Echeverría, R. (2017). Capítulo 8: Emociones y estados de ánimo. Ediciones Granica SA. Ontología del lenguaje.
- Echeverría, R. (2017). Capítulo 9: Cuatro estados emocionales básicos. Ediciones Granica SA. Ontología del lenguaje.
- Elmore, R. (2010). Mejorando la escuela desde la sala de clases. Santiago de Chile: Fundación Chile.
- Guerrero, R. (2018). Educación emocional y apego. Pautas prácticas para gestionar las emociones en casa y en el aula. Cap 4: Empatía.
- Harris, A., Nguyen, D., Jones, M., Nguyen, DT. (2017) El liderazgo docente en perspectiva: evidencia, implicancias y rumbos futuros. En Weinstein, J., & Muñoz, G. (2017). Mejoramiento y liderazgo en la escuela. Once miradas. Santiago, Chile: Ediciones Universidad Diego Portales.
- Korthagen, F. A. (2010). La práctica, la teoría y la persona en la formación del profesorado. Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado, 24 (2) (pp. 83-101).
- Marcelo, C. et al., 2018. Aprender a acompañar: análisis de diarios reflexivos de mentores en un programa de inducción. Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 22(1), (pp. 461-480).
- Ministerio de Educación (2019). Club de video. Serie Trabajo Colaborativo para el Desarrollo Profesional Docente. Biblioteca Digital Mineduc. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/4589>
- Ministerio de Educación (2019). Comunidades de aprendizaje profesional. Biblioteca Digital Mineduc. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/7128>
- Ministerio de Educación (2019). Retroalimentación de las prácticas pedagógicas. Biblioteca Digital Mineduc. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/2265>
- Ministerio de Educación (2019). Trabajo colaborativo y Desarrollo Profesional Docente en la escuela. Biblioteca Digital Mineduc. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/2266>
- Ministerio de Educación (2019). Visitas al aula. Biblioteca Digital Mineduc. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/4588>
- Müller, M. et al., 2014. Desarrollo de habilidades de observación en la formación de liderazgo escolar a través de videos de clases. Psykhe (Santiago), 23(2) (pp. 1-12).
- Pozo, C. (2018) Observación sin juicio: Herramientas para líderes pedagógicos [https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2018/12/PL6\\_C.P.\\_OBSERVACION-SIN-JUICIO\\_10-12-18.pdf](https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2018/12/PL6_C.P._OBSERVACION-SIN-JUICIO_10-12-18.pdf)

Sampedro, J. (2004). El poder de la mentoría en el desarrollo de líderes.

Ulloa J. y Gajardo J. (2016) Observación y Retroalimentación Docente como Estrategias de Desarrollo Profesional Docente. <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-7.pdf>

Venegas, C. & Fuentealba, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educacional*, 58(1) (pp. 115-138). <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780>

## **FUNDAMENTOS Y BASES DE LA MENTORÍA PEDAGÓGICA**

Prerrequisitos: DMA0001

Horas cronológicas: 30

Créditos: 1

**Breve descripción del curso:** El módulo está orientado a comprender los fundamentos y bases de la mentoría pedagógica aplicando estrategias en escenarios simulados y planificando una situación de mentoría pedagógica. Para esto, los participantes reflexionarán sobre las condiciones que generan confianza relacional y desarrollarán habilidades comunicativas necesarias para implementar la mentoría. Junto con ello, comprenderán los conceptos de capital cognitivo y estados mentales los que se abordarán a partir de estudios de caso, reflexiones escritas sobre las lecturas y la discusión de los temas clave de estas. Además, los participantes podrán aproximarse a la mentoría como mediación, por medio de simulaciones y juego de roles donde practicarán la escucha activa, los comportamientos de respuesta del mentor y las preguntas mediadoras.

### **Resultado de aprendizaje:**

1. Desarrollar y reflexionar sobre habilidades comunicativas que construyen confianza y generan relación.
2. Dominar los conceptos fundamentales de la mentoría pedagógica a nivel declarativo y procedimental.
3. Distinguir e incorporar los estados mentales necesarios para realizar procesos de acompañamiento a mentores(as), basados en la mentoría pedagógica.

### **Contenidos (módulos):**

- 1.1 Confianza y sus facetas: benevolencia, honestidad, apertura, previsibilidad, competencia.
- 1.2 Escucha activa
- 1.3 Habilidades comunicativas que construyen confianza.
- 2.1 Características de la Mentoría Pedagógica.
- 2.2 Distinción entre objetivos y estrategias propias de la evaluación docente y versus los objetivos y estrategias de acompañamiento.
- 2.3 Capital cognitivo.
- 2.4 Niveles de reflexión.
- 3.1 Estados Mentales: eficacia, flexibilidad, conciencia, maestría, interdependencia.

### **Actividades de aprendizaje:**

Exposición de contenidos.

Reflexión escrita sobre lecturas mínimas.

Discusión sobre temas y lecturas clave.  
Diálogos para la construcción inductiva de los conceptos.  
Estudio de caso.  
Observación y registro de prácticas de enseñanza en el aula  
Juego de roles.  
Actividades individuales y grupales entre las y los participantes durante la clase.  
Desarrollo de actividades en plataforma.  
Observación de videos.

#### **Recursos:**

Zoom  
Plataforma Canvas  
Presentación  
Material bibliográfico de cada sesión

#### **Estrategia evaluativa:**

Actividad e instrumento:

Las y los participantes desarrollan tres actividades de evaluación sumativa donde aplican los conceptos y aprendizajes del módulo. Las tareas tendrán una pauta de elaboración y rúbrica para evaluar.

Tarea 1: 30% Objetivo 1

Tarea 2: 20% Objetivo 2

Tarea 3: 50% Objetivo 3

Además, se realizará un foro que tendrá finalidad formativa para evidenciar la relación de los contenidos del módulo con los contextos locales y el diseño del plan de mentoría del módulo 4.

Ponderación: 25%

Escala: de 1 a 7

Nota mínima 4

#### **Bibliografía:**

Canessa, L. (1999). Manual de tecogrupos. Santiago de Chile: Pontificia Universidad de Chile.  
Costa, A. et al., 2014. Capítulo 3. En Cognitive Capital. Ed. Teachers College Press. Hacia una nueva concepción de valor.  
Costa, A. et al., 2014 . Capítulo 1. En Cognitive Capital. Ed. Teachers College Press. Invertir en calidad docente.  
Cuéllar, C. et al., 2019. 'Buen mentor' y 'buena mentoría' según actores de programas de inducción a directores novatos chilenos. *Psicoperspectivas* (Valparaíso), 18(2) (pp. 1-14).  
Echeverría, R. (2017). Capítulo 3: Actos lingüísticos básicos. Ediciones Granica SA. Ontología del lenguaje.  
Echeverría, R. (2017). Capítulo 5: El escuchar: el lado oculto del lenguaje. Ediciones Granica SA. Ontología del lenguaje.  
Peña, J. et al., 2018. Construcción y pérdida de la confianza de docentes: Un análisis de incidentes críticos. *Psicoperspectivas*, 17(1) (pp. 78-90).  
Ponce, S. et al., 2018. De la tutoría a la mentoría. Reflexiones en torno a la diversidad del trabajo docente. *Páginas de Educación*, 11(2) (pp. 215-235).

Smith Saravia, C., & E-libro, C. (2007). *Pedagogía de lo humano la magia de la educación (Bibliodiversidad)*. Santiago de Chile. RIL editores.

Tschannen-Moran, B., & Tschannen-Moran, M. (2011). The Coach and the Evaluator. *Educational leadership: journal of the Department of Supervision and Curriculum Development*, 69(2), (pp. 10-16).

## **PRÁCTICUM: MENTORÍA PEDAGÓGICA EN LA ESCUELA**

Prerrequisitos: DMA0002

Horas cronológicas: 60

Créditos: 2

**Breve descripción del curso:** El módulo tiene por objetivo que los participantes puedan aplicar las estrategias de la mentoría pedagógica en el contexto escolar, ejecutando una situación de mentoría pedagógica. Para ello, los participantes planificarán e implementarán conversaciones pedagógicas y reflexionarán sobre ellas con el fin de practicar en contexto real los principios de la mentoría pedagógica en su escuela, permitiendo la articulación de esta práctica con los conceptos e ideas más relevantes del programa. La práctica será acompañada por un equipo de formadores de mentores UDP.

### **Resultado de aprendizaje:**

1. Dominar los conceptos fundamentales de la mentoría pedagógica a nivel declarativo y procedimental.
2. Planificar y simular un ciclo de mentoría pedagógica.
3. Reflexionar sobre la ejecución práctica de la mentoría pedagógica.

### **Contenidos (módulos):**

- 1.1 Mentoría como mediación.
- 1.2 Comportamientos de respuesta del mentor.
- 1.3 Preguntas mediadoras.
- 2.1 Ciclo efectivo de mentoría pedagógica: planificación herramientas de observación de aula, conversación de mentoría y reflexión.
- 3.1 Fortalezas y desafíos del mentor.
- 3.2 Aciertos, y desaciertos encontrados en la relación de mentoría.

### **Actividades de aprendizaje:**

Planificación de conversaciones de mentoría pedagógica  
Realización de conversaciones de mentoría pedagógica  
Reflexión sobre las conversaciones de mentoría pedagógica  
Exposición de contenidos.  
Diálogos para la construcción inductiva de los conceptos  
Actividades individuales y grupales entre las y los participantes durante la clase.  
Estudio de casos  
Desarrollo de actividades en plataforma.

Observación de videos.

**Recursos:**

Zoom

Plataforma Canvas

Presentación

Material bibliográfico de cada sesión

**Estrategia evaluativa:**

Actividad e instrumento:

Las y los participantes planifican un ciclo de mentoría el cual será co-evaluado de manera formativa. Luego simulan el ciclo de mentoría planificado el cual será evaluado sumativamente poniendo énfasis en las habilidades de mentoría que deben desarrollar. Para esto último se utilizará una rúbrica. Adicionalmente, se evaluará formativamente la línea de base diagnóstica que se aplicó en la sesión 1 del módulo 1.

Además, se realizará un foro que tendrá finalidad formativa para sistematizar los aprendizajes adquiridos en la práctica y vincularlos con los contextos locales y el diseño del plan de mentoría del módulo 4.

Ponderación: 30%

Escala: de 1 a 7

Nota mínima 4

**Bibliografía:**

Costa, A. et al., 2014. Capítulo 5. En Cognitive Capital. Ed. Teachers College Press. Mediar, conversaciones que liberan estados mentales.

Echeverría, R. (2017). Ontología del lenguaje. Ediciones Granica SA. Capítulo 7: El poder de las conversaciones.

Glickman, C. (1990). Cap. 13: observando habilidades. Massachusetts: Simon & Schuster. Supervisión de la instrucción: una aproximación desde la perspectiva del desarrollo.

## **HACIA UN MODELO DE DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO EN LA ESCUELA**

Prerrequisitos: DMA0003

Horas cronológicas: 30

Créditos: 1

**Breve descripción del curso:** El módulo tiene como propósito que los participantes logren diseñar un plan de mentoría pedagógica considerando las condiciones para institucionalizar esta metodología como modelo de desarrollo profesional continuo en la escuela. Se espera que los participantes sostenedores y directivos, incorporen acciones concretas en los planes anuales de desarrollo de educación municipal de cada territorio y de los planes de mejoramiento educativos de cada institución respectivamente, para implementar la mentoría pedagógica como metodología de acompañamiento dando respuesta a los requerimientos de la realidad local escolar. Por otra parte,

los participantes docentes líderes diseñarán un plan de mentoría ajustado a las necesidades de acompañamiento de otro profesor de su escuela y que sea acorde al plan de mejoramiento educativo de la institución.

#### **Resultado de aprendizaje:**

1. Reflexionar en torno a las condiciones y contextos de cada escuela para diseñar e implementar un modelo de desarrollo profesional continuo basado en la Mentoría Pedagógica.
2. Diseñar un plan de mentoría pedagógica considerando las condiciones para institucionalizar esta metodología como modelo de desarrollo profesional continuo en la escuela.
3. Crear cultura de trabajo colaborativo por medio de la retroalimentación entre pares.

#### **Contenidos (módulos):**

- 1.1 Desarrollo profesional docente.
- 1.2. Principios orientadores para programas de desarrollo profesional docente.
- 1.3 FODA
- 2.1 Planes de mejoramiento educativo.
- 2.2. Plan anual de educación municipal.
- 2.3 Plan local de desarrollo profesional docente.
- 2.4. Plan de acompañamiento.
3. Visión estratégica compartida.

#### **Actividades de aprendizaje:**

Comunidad de aprendizaje profesional.  
Diseño colectivo  
Discusión sobre temas y lecturas clave  
Exposición de contenidos.

#### **Recursos:**

Plataforma Canvas.  
PADEM territorios  
PME escuelas

#### **Estrategia evaluativa:**

Actividad e instrumento:

Los participantes sostenedores y directivos identifican las condiciones de sus contextos para la implementación de los planes de mentoría para posteriormente, incorporar acciones concretas en los planes anuales de desarrollo de educación municipal de cada territorio y en los planes de mejoramiento educativos de cada institución, respectivamente. Los docentes líderes diseñan un plan de mentoría el cual será co-evaluado de manera formativa usando una pauta de evaluación para así recibir retroalimentación e incluir los comentarios de pares en el plan diseñado. Luego, entregan la versión final del plan de mentoría que se evalúa sumativamente con el apoyo de una rúbrica.

Se retomará la actividad del manifiesto que se abordó en el módulo 1 para poder reflexionar en torno al reposicionamiento del rol de mentor/a luego del proceso formativo.

Ponderación: 25%

Escala: de 1 a 7  
Nota mínima 4

**Bibliografía:**

Mineduc. (2021). Plan de Mejoramiento Educativo: Herramienta de planificación y gestión de la escuela. Liderazgo Escolar. <https://liderazgoescolar.mineduc.cl/>

Mineduc. (n.d.). Orientaciones sobre Plan Local de Formación Docente para el Desarrollo Profesional en la Escuela. Biblioteca Digital. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl>