

**Ficha inicial de identificación de buenas prácticas de liderazgo intermedio.  
Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) de Independencia.**

IDENTIFICACIÓN DEL DAEM	
Nombre de la Comuna:	<b>Independencia.</b>
Número de establecimientos educacionales que administra:	<b>9 establecimientos.</b>
Número de jardines infantiles que administra:	<b>4 jardines infantiles (VTF).</b>
Fecha de registro ficha:	<b>07/08/2023</b>
Año ejecución de la práctica:	<b>2021 y 2023.</b>

A continuación, se presenta **información relevante** acerca de la buena práctica:

ANTECEDENTES DE LA PRÁCTICA	
<p>¿En qué consiste la práctica? (propósito, objetivos, acciones clave y recursos).</p>	<p><b>Nombre de la práctica: “Promoviendo la indagación y reflexión profunda en el acompañamiento del Departamento Administrativo de Educación Municipal de Independencia”.</b></p> <p><b>Contexto:</b> El DAEM de Independencia lidera la planificación, organización y evaluación del proyecto educativo comunal en cada uno de los 9 establecimientos educacionales y 4 jardines infantiles (VTF) que administra en la comuna, a través la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación. Lo anterior, queda plasmado en el Plan Anual de Desarrollo de Educación Municipal de Independencia (PADEM, 2023)<sup>1</sup>. En este documento, se declara la política educativa de la comuna, explicitando el propósito y rol de su liderazgo:</p> <p><i>“Como nivel intermedio, nos asiste la convicción y la responsabilidad de orientar el sistema educativo de Independencia, concibiendo dicha orientación como una fuerza de liderazgo que movilice capacidades, motive y genere condiciones institucionales para impactar positivamente en las prácticas pedagógicas e institucionales. Con ello, no buscamos otra cosa, sino activar el aprendizaje de todos y todas. Hablamos puntualmente de construir una visión común sobre el aprendizaje que se espera promover en todos los actores y niveles del sistema local. Es esta misma visión la que</i></p>

<sup>1</sup> PADEM (2023).

**Una alianza de:**



**Institución asociada:**



*despliega influencia para acompañar los procesos de desarrollo profesional y del aprendizaje” (Pág.9 PADEM, 2023).*

El acompañamiento desde el DAEM es realizado desde el año 2015 por “duplas de profesionales” del área de Coordinación Pedagógica; considerando tareas de apoyo técnico para el mejoramiento de las unidades educativas, con foco en apoyar la comprensión e implementación de los instrumentos de gestión y los énfasis de la política comunal.

La evaluación del ciclo estratégico del DAEM, que concluyó el 2021, y los desafíos de la planificación estratégica 2022-2025, evidenciaron que se requería un cambio o innovación en el acompañamiento realizado por las duplas. Era necesario impactar en el núcleo pedagógico, transitar a una estrategia más contextualizada, fortaleciendo el liderazgo educativo y la reflexión sobre evidencias (datos), al focalizar en la acción pedagógica y el seguimiento del aprendizaje el desarrollo de habilidades comunicativas, de resolución de problemas e indagación científica en niños, niñas y jóvenes.

A partir del proceso de revisión de los contenidos y prácticas del “modo en que se hace el acompañamiento por parte de las duplas” y respecto del “desarrollo y actualización de capacidades que permitan contar con equipos humanos, a nivel de las unidades educativas y del Área de Coordinación Pedagógica, se establece que es preciso instalar competencias profesionales de calidad para la adecuada conducción de los procesos pedagógicos. Incrementando las posibilidades de impactar en los aprendizajes de todos y todas; renovando consistentemente el Modelo Pedagógico Local (MPL), en una lógica de colaboración” (PADEM, 2023) , mediante la ejecución de un “*plan de tutoría entre pares, como estrategia de colaboración profesional, asentado en los focos de mejora de los aprendizajes arrojados por el sistema de monitoreo y las estrategias didácticas priorizadas*” (pág. 111), según se refrenda en el Plan Anual de Actividades 2022 y 2023 del DAEM y, operacionaliza en el Plan Comunal de Desarrollo Profesional (PCDP), en articulación con los Planes de Mejoramiento Educativo (PME) y Planes Locales de Formación para el Desarrollo Profesional (PLF) de cada unidad educativa.

La necesidad de “fortalecer las capacidades pedagógicas y de liderazgo de docentes líderes, directivos escolares y duplas de acompañamiento, con base en la indagación y reflexión colaborativa sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje de las escuelas de la comuna” posibilita el surgimiento de esta buena práctica de liderazgo intermedio que consiste en **“Liderar, desde el acompañamiento, la transformación de las prácticas de liderazgo de**

## Una alianza de:



## Institución asociada:



docentes, directivos y duplas de acompañamiento DAEM, a partir de la indagación y reflexión colaborativa sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje de las escuelas que participan en el Plan de Mentoría Pedagógica de la comuna de Independencia”.

Desde el DAEM, se definió anclar la conducción del proceso de fortalecimiento de capacidades en la unidad de desarrollo profesional comunal, porque en Independencia la profesionalización de los distintos equipos se caracteriza por tres particularidades: se comprende como un proceso tridimensional (trabajo colaborativo, acompañamiento pedagógico y programa de formación); su gestión es acompañada por el DAEM y se representa en una Acción Transversal Comunal de los Planes de Mejora de las 9 unidades educativas.

El despliegue de la buena práctica es liderado por las duplas profesionales del DAEM, a través de dos grandes grupos de acciones de liderazgo que se describen a continuación:

**1. Formación de profesionales de la educación de 4 escuelas y del nivel sostenedor en la estrategia de Mentoría Pedagógica:** Iniciativa impartida por el Programa de Liderazgo Educativo de la Universidad Diego Portales como parte de C Líder: Centro Asociativo para el Liderazgo Educativo. El programa, consta de tres líneas de trabajo que se describen a continuación:

**1.1 Formación académica 2021 y 2022.** Participan 30 profesionales como aprendices en los cuatro módulos del diplomado, por un período de cinco meses, 8 directivos y 8 docentes de 4 escuelas básicas y 8 profesionales del DAEM para el fortalecimiento de capacidades como líderes y directivos escolares, con base en la indagación y reflexión sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje propuesto por el modelo de mentorías pedagógicas a través de ciclos de acompañamiento. Cuyo propósito es contribuir a la transformación de las prácticas docentes en las escuelas públicas de la comuna.

Producto: En cada cohorte, se diseñó un plan de mentoría por escuela, que posteriormente insumó el diseño del plan de mentoría del territorio corresponsabilizándose colaborativamente en la promoción y acompañamiento de su implementación al año siguiente. Es decir, en 2022 para quienes se formaron en 2021 y, en 2023, para los equipos aprendices de 2022.

## Una alianza de:



## Institución asociada:



**1.2 Formación práctica 2022 y 2023.** Cada uno de los y las participantes (profesionales DAEM, equipos directivos y docentes) contribuye a la puesta en marcha de los planes de mentoría en sus escuelas. En esta etapa, las profesionales del DAEM, en adelante equipo motor del DAEM (EMD), reciben el acompañamiento del equipo de profesionales de la UDP, a través de reuniones mensuales. En estas instancias, se comparte información de lo que se levanta en relación a la implementación de las tareas de los ciclos de mentorías de las escuelas. El objetivo es revisar, proponer y ajustar, en conjunto, el acompañamiento que el equipo motor del DAEM entrega a los protagonistas de la implementación de las mentorías en dos estructuras de colaboración distintas: Encuentros de Acompañamiento (EDA) y Equipo Motor de Independencia (EMI).

**1.3 Acompañamiento y colaboración: “Equipos Motores”.** Para ello, desde el DAEM, se constituyen distintos grupos profesionales de colaboración para promover e impulsar la implementación de los planes de mentoría pedagógica. La lógica es ir instalándolos en la gestión del desarrollo profesional de las escuelas. El núcleo primordial, el equipo motor del DAEM (EMD), se reúne semanalmente para monitorear el avance de la implementación de los planes de mentoría, analiza información proveniente de distintas fuentes (EMI, EDA, Acompañamiento Directo, etc.), identifica aciertos y desafíos de acuerdo con las fuentes teóricas de la mentoría pedagógica, ajusta o rediseña los espacios de encuentro siguientes. Está integrado por tres profesionales, cada una desarrolla funciones como “dupla de acompañamiento” en distintos ciclos de la trayectoria educativa de niñas, niños y jóvenes: Salas Cuna y Jardines Infantiles, Escuelas y Liceos.

**2.Conformación y acompañamiento a través del equipo motor de Independencia (EMI).** El equipo motor del DAEM (EMD) lidera la convocatoria a directivos y jefes de UTP de las cuatro escuelas. El sentido es acompañar la implementación que se realiza en cada una, a la luz de la revisión del acompañamiento que hace cada equipo directivo a los mentores de su establecimiento. El propósito es robustecer el liderazgo de estos equipos, en pos de desarrollar su capacidad reflexiva con base a evidencia concreta (datos). Estos datos, son recolectados y procesados por las duplas DAEM para ponerlos a disposición y propiciar la reflexión, en la lógica de la mejora

### Una alianza de:



### Institución asociada:



educativa. Para esto, el equipo motor del DAEM estructura las reuniones en tres momentos que comentamos a continuación:

**2.1 Actividad práctica ¿en qué estamos?:** Consiste en que cada representante de la escuela dé cuenta del momento del ciclo en que se encuentra. El objetivo es conocer el estado de avance y generar visión compartida sobre la implementación de las mentorías, conocer las problemáticas que, muchas veces, son compartidas. Los equipos directivos destacan el valor de esta instancia, que les permite evidenciar las problemáticas, muchas veces comunes, que deben enfrentar. Comentan que, desde el DAEM, se generan medidas flexibles y posibles soluciones respecto al plan y los otros requerimientos que existen, dando la posibilidad de escuchar la voz de las escuelas.

**2.2 Actividad práctica “ejercicio o modelaje sobre algún elemento clave del ciclo de la mentoría”.** El objetivo es poder desarrollar la indagación y la reflexión, a través del trabajo colaborativo y focalizado en un elemento del ciclo de mentorías. Los equipos directivos señalan que es uno de los momentos más importantes, pues ponen en práctica lo aprendido, les permite analizar, cuestionarse, hacer ajustes y mejorar, a partir de la reflexión del grupo. Es una instancia en que pueden aprender en conjunto y movilizar sus propios estados mentales. Para seleccionar el aspecto que se ejercitará en estas instancias, se consideran dos criterios: actividad del ciclo en que se encuentran las escuelas y la validación previa con los y las participantes.

**2.3 Actividad proyectiva:** En esta instancia, se promueve que los distintos equipos directivos, definan y prioricen sus pasos a seguir con criterios de realidad. Ellos mismos señalan que esta instancia les da la estructura para priorizar, ordenar y organizar los tiempos en la escuela.

Cabe destacar que las reuniones EMI, son una instancia muy valorada por los equipos directivos de las escuelas, pues les permite trabajar, reflexionar y aprender de forma colaborativa entre establecimientos, lo que ha permitido avanzar en un clima de confianza en el que prima la colaboración y no la competencia entre escuelas. Destacan la importancia de reflexionar en conjunto sobre el rol de “mentor de mentores”. Para esto, se reúnen de manera online o presencial, según requerimiento de los y las participantes, con una frecuencia bimensual.

### Una alianza de:



### Institución asociada:



**3.Liderar las reuniones EDA (Encuentros de Acompañamiento).** El equipo motor del DAEM asegura la realización de estos encuentros en los que participan Equipo Motor de Independencia, los y las docentes de las 4 escuelas, quienes han tenido el rol de docente mentor, directivo mentor o mentor de mentores y los formadores UDP, que los acompañan desde el diplomado. El objetivo es tener una instancia en la que se pueda evaluar en conjunto y hacer ajustes. La estructura de los encuentros también considera tres tipos de actividades: encuentro, práctica y proyectiva. Es un espacio en que se busca visibilizar la experiencia de los docentes mentores en relación con aspectos clave de planificación de la conversación de mentoría y fortalecer su capacidad de apropiación, al reflexionar en conjunto sobre cómo han acotado el foco de mejora, el análisis de datos, la selección de evidencia, la utilización de las preguntas movilizadoras en relación con el [estado mental](#) del mentoreado y, finalmente, los acuerdos que se toman en función de la mejora de la práctica docente. La frecuencia está dada por el desarrollo de cada ciclo y uno de cierre; son 4 al año y en modalidad virtual.

**4.Acompañamiento directo uno a uno:** Instancia presencial en que el equipo motor del DAEM asiste a una escuela en particular, reuniéndose con el equipo motor de la escuela o sólo con los directivos mentores. Se definen tres acompañamientos directos al año, por unidad educativa. El propósito es retroalimentar aciertos y desafíos de la implementación del ciclo de mentoría. Es una instancia muy valorada por los equipos directivos de las escuelas, pues les permite aclarar dudas y hacer ajustes particulares de forma rápida.

El conjunto de acciones desplegadas por el equipo motor del DAEM, concretan una forma de acompañar que está centrada en el desarrollo de capacidades, en el trabajo colaborativo y no en la supervisión. Esto es relevado por los y las jefes de UTP, quienes perciben que hay una organización que permite fortalecer las prácticas de los establecimientos, desde lo administrativo a lo pedagógico, que genera una visión compartida y que ésta se transfiere al resto de la comunidad escolar.

Los niveles intermedios efectivos ofrecen múltiples oportunidades para que los actores de todo el sistema observen, aprendan, practiquen y perfeccionen continuamente sus habilidades para hacer realidad esas visiones (indagación y reflexión colaborativa) en su práctica diaria. Por ello, se vuelve necesario que no solo los líderes profundicen sus conocimientos y sean acompañados en esto, sino que es necesario proveer de acompañamiento a los docentes. La experiencia del DAEM de Independencia da pasos significativos en este

### Una alianza de:



### Institución asociada:



	<p>sentido, pues ha logrado acompañar a los equipos directivos en el desarrollo de prácticas de acompañamiento, a través de la propuesta del Ciclo de Mentoría Pedagógica que realizan los y las docentes, así como en las reuniones EMI que tienen las características de un trabajo en red, en el que se reflexiona y trabaja colaborativamente entre todos los involucrados. Es en esta relación directa, entre los diversos actores del sistema, donde se puede comprender y proyectar cómo avanzar en la mejora educativa continua.</p> <p><b>Elemento clave:</b> Trabajo colaborativo entre directivos, jefes de UTP y duplas de acompañamiento, desarrollo de capacidades en el nivel intermedio (duplas) y nivel escuela (directivos y jefes de UTP).</p> <p><b>Recursos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Ciclo de mentoría pedagógica</a>. Metodología propuesta por la Universidad Diego Portales como parte de C Líder: Centro Asociativo para el Liderazgo Educativo.</li> <li>• Formularios Google que registran las escuelas participantes con información relevante de la implementación. A partir de este insumo, las duplas DAEM analizan datos y promueven reflexiones y ajustes.</li> <li>• Archivos de registro de participación, procesos y acuerdos en carpetas compartidas con equipo formadores UDP.</li> <li>• Grabación de encuentros EDA para realizar análisis y posibles mejoras a la estructura.</li> </ul>
<p><b>¿Cuáles son los principales efectos o resultados que obtiene la práctica?</b></p>	<p>El equipo motor del DAEM de Independencia considera que esta buena práctica ha ido cumpliendo su objetivo, dado que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En las conversaciones con los equipos directivos aparece recurrentemente en el discurso un “lenguaje común”, muy vinculado a la planificación estratégica y a la incorporación de la estrategia de mentorías en sus PME (planificación estratégica a 4 años). Las conversaciones están centradas en mejorar su incorporación a nivel del aula, para que éste se vea reflejado en las prácticas docentes.</li> <li>• El acompañamiento del equipo motor del DAEM está constantemente monitoreando el objetivo y retroalimentando los ciclos de mentoría de las 4 escuelas.</li> <li>• Cada escuela tiene su “Plan Local de Desarrollo Profesional” que está vinculado al “plan comunal”. En sus planes, visibilizan las mentorías como estrategia de desarrollo profesional continuo.</li> </ul>

**Una alianza de:**



**Institución asociada:**



- En los equipos directivos existe una alta valoración por los logros alcanzados, dentro de los que destacan que ha sido un aporte contar con “una estructura de organización y rigurosidad que sostiene la implementación de las mentorías y el acompañamiento”. El tipo de acompañamiento, “flexible, con foco en la reflexión de la práctica pedagógica”; y “la generación de espacios (EMI y EDA) que favorecen el diálogo reflexivo y la confianza entre escuelas y con las profesionales del DAEM”.
- La percepción de los equipos directivos es que es una buena práctica que está partiendo y requiere tiempo para evidenciar el impacto de la reflexión profunda a nivel de ajustes o cambios en prácticas pedagógicas de los y las docentes y, por ende, en los aprendizajes de los estudiantes.

Por otro lado, evidencia que el desarrollo de esta práctica ha favorecido los siguientes procesos o interacciones:

- Permite concretar una forma distinta de acompañamiento (no supervisión) del nivel intermedio, con foco en el aprendizaje de los estudiantes.
- Promueve el uso de evidencia concreta para la toma de decisiones, en todos los niveles (DAEM, equipos directivos, docentes) y la importancia de que esta conversación, sobre evidencia concreta, debe ser planificada.
- Fortalece el acompañamiento sin juicio, favoreciendo los espacios de confianza. Ha permitido una conversación distinta, fortaleciendo la confianza y el respeto profesional en los distintos niveles.
- Promueve la “horizontalidad del acompañamiento” entre pares. Las escuelas realizan éste y también, el acompañamiento desde el equipo directivo a los docentes.
- Propicia el trabajo colaborativo. Desde una lógica del “aprender haciendo”, conocer en que nos equivocamos permite mejorar. Es un camino de aprendizaje donde todos se están formando “Somos todos aprendices”.

### Una alianza de:



### Institución asociada:



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomenta la visión compartida del territorio. El acompañamiento, a través de reuniones sistemáticas, donde es posible conocer y aprender de otras escuelas del territorio, compartir desafíos y problemáticas comunes. Promueve una sensación de apoyo y de estar acompañados.</li> <li>Fortalece los canales de comunicación, existe mayor fluidez con las escuelas.</li> </ul>
<b>Áreas de mejora</b>	<p>El equipo motor del DAEM considera que existen áreas de mejora en el desarrollo de esta práctica, entre las cuales destacan:</p> <p>La necesidad de abordar, de una forma más eficiente (método), el diseño de las reuniones (EMI y EDA) que son parte de su acompañamiento. Partiendo por nivelar y explicitar la comprensión que tiene cada una de las profesionales de los objetivos particulares y productos acotados que debiesen generar en consideración de distintos propósitos.</p>
<b>¿A quiénes va dirigida?</b>	Al equipo motor del DAEM de la Municipalidad, docentes y equipos directivos de las cuatro escuelas administradas por la Municipalidad.
<b>¿Con qué regularidad o frecuencia se realiza la práctica en la escuela?</b>	Durante todo el año escolar.
<b>Participantes directos de la sistematización:</b>	<p>El levantamiento de información se realiza con el equipo motor de acompañamiento del DAEM de Independencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ingrid Barrios – Encargada de Ciclo: Educación Básica.</li> <li>Pamela González – Encargada de Ciclo: Educación de Párvulos.</li> <li>Liliana Salinas – Coordinadora Educación Media. Encargada de Desarrollo Profesional DAEM de Independencia.</li> </ul> <p>Y con jefes de UTP y encargados de convivencia de las 4 escuelas, a continuación, se mencionan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>María Alejandra Ibacache – Jefa de UTP de la Escuela Camilo Mori.</li> <li>Lorena Sepúlveda – Encargada de convivencia de la Escuela Camilo Mori.</li> <li>Nirza Díaz – Jefa de UTP de la Escuela Cornelia Olivares.</li> <li>Friné Torres – Encargada de convivencia de la Escuela Cornelia Olivares.</li> <li>Sergio Vásquez – Inspector general de la Escuela Luis Galdames.</li> <li>Paulina Canelo – Jefa de UTP de la Escuela Nueva Zelandia.</li> </ul>

### Una alianza de:



### Institución asociada:



<b>Nombre y cargo del contacto en la escuela para información de la práctica</b>	Liliana Salinas - Coordinadora Educación Media y encargada de Desarrollo Profesional DAEM de Independencia.
<b>Correo electrónico y/o teléfono del contacto:</b>	<a href="mailto:lsalinas@daemindependencia.cl">lsalinas@daemindependencia.cl</a>

Se espera que las prácticas seleccionadas cumplan con la presencia de cinco criterios, considerando las siguientes categorías.

CATEGORÍA	DESCRIPTOR
<b>SIN EVIDENCIA</b>	No existe evidencia concreta del criterio en la práctica.
<b>EVIDENCIA ESCASA</b>	Existe evidencia incipiente del criterio en la práctica.
<b>EVIDENCIA SUFICIENTE</b>	Existe evidencia concreta del criterio, con aspectos a mejorar en la práctica.
<b>EVIDENCIA SATISFACTORIA</b>	Existe evidencia concreta del criterio en la práctica.

A continuación, se presenta **el registro de los criterios aplicados** durante el levantamiento de información con la escuela:

CRITERIOS	SIN EVIDENCIA	EVIDENCIA ESCASA	EVIDENCIA SUFICIENTE	EVIDENCIA SATISFACTORIA	DESCRIPCIÓN
<b>Relevancia educativa:</b> La práctica de liderazgo está orientada al desarrollo o mejoramiento institucional para afectar positivamente a las comunidades educativas.				X	El proceso de acompañamiento a los equipos directivos modela una forma de acompañar que está centrada en el desarrollo de capacidades y no en la supervisión. Entregando herramientas a los equipos directivos para realizar un acompañamiento docente centrado en el desarrollo de capacidades.
<b>Institucionalizada o en proceso de institucionalización:</b> La práctica de liderazgo es una forma de trabajo validada y				X	La estrategia es parte del Plan Comunal de Desarrollo Profesional de la comuna de Independencia.

### Una alianza de:



### Institución asociada:



legitimada por la comunidad educativa, que se proyecta en el tiempo y articula al PME.					Durante la sistematización de esta buena práctica, el DAEM define que la estrategia de mentorías será parte de la metodología permanente del acompañamiento que realizan las duplas de acompañamiento y considera el escalamiento al resto de los centros educativos de la comuna.
<b>Sistémica:</b> La práctica involucra a distintos actores de las comunidades educativas y/o el territorio.				X	Involucra el desarrollo de acciones con duplas de acompañamiento del DAEM, con las y los jefes de UTP y directores de los establecimientos educacionales administrados y acompañados por el DAEM.
<b>Con un potencial orientador:</b> La práctica puede ser replicada por otro sostenedor.				X	La práctica puede ser replicada por cualquier tipo de sostenedor (DAEM, Corporación de Educación o SLEP), que tenga considerado dentro de sus funciones el acompañamiento de Centros educativos. Relevando la metodología de las mentorías, las acciones de formación y trabajo colaborativo que destacan como condiciones necesarias para el desarrollo de ésta.
<b>Innovadoras:</b> La práctica representa una forma nueva de resolver una necesidad o nudo crítico determinado, dentro de las comunidades y/o el territorio.				X	La práctica representa una forma sistémica de resolver la necesidad de hacer un cambio de enfoque para asegurar la mejora del proceso de aprendizaje de los y las estudiantes del territorio.

Esta práctica, es pesquisada por la participación de las profesionales del DAEM de la Municipalidad de Independencia, en el Diplomado: "**Mentoría Pedagógica para el Desarrollo Profesional de Habilidades de Acompañamiento en Directivos y Docentes Líderes**", impartido por **C Líder: Centro Asociativo para el Liderazgo Educativo**, y ejecutado por la Universidad Diego Portales, desde el año 2021. A continuación, algunas especificaciones de este programa:

### Una alianza de:



### Institución asociada:



ANTECEDENTES DEL CONTEXTO FORMATIVO	
<p><b>¿En qué consistió la experiencia formativa y/o de acompañamiento?</b> (propósito, objetivos, metodología y recursos)</p>	<p>El programa del diplomado de Mentoría Pedagógica UDP tiene una duración de dos años en los que participan un trío de profesionales por escuela, compuesto por un directivo y dos docentes.</p> <p>En el primer año, se forman como mentores participando de clases sincrónicas vía zoom y actividades de trabajo autónomo en LMS Canvas, con un total de 150 horas de trabajo.</p> <p>El objetivo central de este primer año es fortalecer capacidades en tríos de profesionales de las escuelas básicas municipales (director o jefe de UTP + 2 docentes) y sus sostenedores respecto de la mentoría pedagógica y su potencial en el desarrollo de capacidades docentes.</p> <p>Durante el segundo año, los tríos implementan un plan de acompañamiento en las escuelas y los equipos DAEM instalan la Mentoría Pedagógica dentro de las áreas de gestión DAEM y de apoyo a los establecimientos.</p> <p>Por una parte, este plan busca impulsar a los mentores que cumplen roles directivos y sostenedores a que implementen acciones concretas que permitan instalar la mentoría en el territorio, por medio de las herramientas de gestión como el PME y el Plan de Desarrollo Profesional, respectivamente.</p> <p>Por otra parte, el plan de acompañamiento compromete a los mentores, que cumplen funciones docentes, a implementar la mentoría en sus propias comunidades educativas acompañando a otro profesor en la mejora del foco levantado por este.</p>
<p><b>¿Existen evidencias que vinculen el proceso formativo y/o de acompañamiento con el desarrollo o los resultados de la buena práctica?</b></p>	<p>Durante el año dos, el equipo DAEM es acompañado por el equipo de formadores UDP en reuniones mensuales de reflexión y reporte de acciones y avances de los planes. Al mismo tiempo el equipo DAEM, genera instancias de reunión con las escuelas y los actores involucrados en la implementación de los planes en curso.</p> <p>En ambas instancias el equipo DAEM recoge la experiencia de los participantes con evidencias sobre los avances y aprendizajes y consigna los logros y oportunidades de mejora. En particular, sobre la experiencia que se expone en este caso (DAEM Independencia), este contenido también se utiliza como orientación de la gestión de los procesos, lo que les ha permitido</p>

**Una alianza de:**



**Institución asociada:**



	atender a necesidades particulares de los establecimientos y tomar decisiones oportunas como equipo.
<b>¿Qué aprendizajes o herramientas clave entregadas por la experiencia formativa y/o de acompañamiento, facilitaron el desarrollo o mejora de la buena práctica (detección del problema, definición de metodología, etc.)?</b>	Destacan la participación en el diplomado y el proceso de acompañamiento que han recibido de los profesionales de la UDP en uno de sus principales desafíos: comprender y dar forma al rol de mentor de mentores.
<b>¿Qué elemento de esta experiencia formativa y/o de acompañamiento destaca como crucial para ser mantenido y/o replicado en nuevos procesos formativos?, ¿por qué?</b>	<p>1.-Participación y trabajo en tríos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 participantes por escuela: 2 docente y 1 directivo.</li> <li>• 3 participantes DAEM.</li> </ul> <p>2.Actividades prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelamiento entre pares.</li> <li>• Simulaciones, <i>role playing</i>.</li> <li>• Ensayos de evaluaciones.</li> <li>• Retroalimentación mejoras por formadores UDP.</li> <li>• Acompañamiento personalizado.</li> </ul> <p>3.-Metodologías de trabajo y participación en clases.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alternancia entre tareas individuales y grupales.</li> <li>• Puesta en común a través de diversos recursos digitales: Menti, encuesta zoom, formularios y micrófono abierto.</li> <li>• Trabajo sincrónico y asincrónico autónomo.</li> </ul> <p>4.Equipo docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Dominio de contenidos y calidad pedagógica.</li> </ul>
<b>Nombre del profesional responsable de la formación:</b>	Valentina Romeu
<b>Correo electrónico y/o teléfono de contacto del profesional:</b>	<a href="mailto:valentina.romeu@mail.udp.cl">valentina.romeu@mail.udp.cl</a>

### Una alianza de:



### Institución asociada:

