

CICLO WEBINARS
TPD@SCALE 2019

Desarrollo profesional docente y TIC en Latinoamérica.

Formación de mentores para el acompañamiento docente

Fundación Impulso Docente



- ✓ Profesora de Matemáticas en Enseñanza Media.
- ✓ Alumni Enseña Chile.
- ✓ Magíster en Liderazgo Educacional, Institute of Education University College London.
- ✓ Co-fundadora y Directora Ejecutiva, Fundación Impulso Docente.



”La calidad de la educación no podrá ser mejor que la calidad de los profesores y directivos, pero la calidad de los profesores y directivos no podrá ser mejor que la calidad del ambiente en el que se desarrollan”
(Andrea Schleicher, educación OECD)

En Chile, “ 40% profesores desertan del sistema
educacional al 5to año de ejercicio” CIAE 2015



La falta de acompañamiento es una de las principales razones





IMPULSO DOCENTE

Somos una fundación que trabaja para **mejorar los aprendizajes de nuestros estudiantes**, promoviendo el **desarrollo profesional docente en todos los niveles.**

 21 COLEGIOS asesorados

 575 MENTORES formados

 4.816 DOCENTES capacitados



Nuestra metodología innovadora



Ciclos de observación y retroalimentación constantes



Retroalimentación específica y focalizada



Práctica deliberada



DESDE LA POLÍTICA PÚBLICA SE REALIZAN ESFUERZOS

“La inducción es un derecho para todo aquel docente que ingresa al ejercicio profesional en un establecimiento educacional subvencionado” ley N° 20.903, 2013.



4000 profesores ingresan al sistema cada año

67 parejas mentor-profesor principiante operativas el 2018

QUEREMOS LLEGAR A TODO CHILE

Programa de formación de mentores del Sistema Nacional de Inducción

- Semi-presencial: accesible a profesores en ejercicio en localidades alejadas de grandes ciudades.
- Metodología teórica-práctica: aprender haciendo.
- Medición de resultados.
- Incidencia para mejorar la implementación de la Política Pública.

Objetivo

Certificar mentores capaces de desarrollar competencias para observar y retroalimentar a profesores, manejar estrategias concretas para generar ambientes propicios para el aprendizaje de todos los estudiantes, y diseñar un Plan de Mentoría considerando la diversidad y el contexto del establecimiento educacional donde se desempeñan.



5 meses: 100 horas.
4 horas aprox.
semanales por
mentor y 3
instancias
presenciales.



Requisitos: 4 horas
semanales disponibles,
dominio básico de
tecnología y alto grado
de compromiso.
Disponer de un profesor
para acompañar en su
establecimiento.



Plataforma digital:
acceso a
plataforma y
acompañamiento
virtual a lo largo
del curso.



**Certificación
CPEIP. Art 18H.**

**MÓDULO 1:
REFLEXIÓN
PEDAGÓGICA**

**MÓDULO 2:
OBSERVACIÓN Y
RETROALIMENTACIÓN**

**MÓDULO 3:
GESTIÓN
PEDAGÓGICA**

**MÓDULO 4:
RESPONSABILIDAD
PROFESIONAL**

Programa **semipresencial** de 100 horas

- 28 horas presenciales (3 jornadas regionales)
- 72 horas virtuales (4 horas semanales de formación personal).

- 1º encuentro presencial (12 horas)
- Módulo Reflexión pedagógica y Módulo Observación y retroalimentación (4 horas semanales).

ABRIL

- 2º encuentro presencial (8 horas)
- Módulo Gestión Pedagógica y Módulo Observación y retroalimentación (4 horas semanales)

MAYO

- Módulo Gestión pedagógica y Módulo Responsabilidad profesional (4 horas semanales).

JUN

- 3º encuentro presencial (8 horas)
- Módulo Responsabilidad profesional y Portafolio (4 horas semanales)

AGO

REQUISITOS PARA POSTULAR

- **Carta del director** o líder pedagógico que certifique apoyo del establecimiento, para así asegurar que se le brindará el espacio y los recursos necesarios para su participación.
- **Horario disponible:** 4 horas cronológicas semanales para formación continua y acompañamiento a un docente y asistencia a los 3 encuentros presenciales.
- **Rol dentro del establecimiento:** el objetivo es formar un grupo heterogéneo que esté compuesto principalmente por integrantes del equipo directivo o UTP, Convivencia Escolar, docentes, jefes de departamento, etc.
- **Exclusión:** el mentor no puede ser el jefe directo del docente acompañado o quien realice las evaluaciones de desempeño.
- **Dominio básico de tecnología:** para grabaciones a través de la aplicación en el celular y realización de tareas y evaluaciones a través de plataforma web.
- **Competencias:** alto grado de compromiso y habilidades de comunicación asertiva.

ROL DEL DIRECTOR(A)

- Dar espacio al(la) mentor(a) en formación para que realice las **observaciones y retroalimentaciones** dentro del horario laboral, asista a las **jornadas presenciales** y realice una **actividad de desarrollo profesional** con el(la) docente acompañado(a) como parte del plan de acompañamiento.
- Mantenerse **informado(a) del proceso de formación** de los(as) participantes del curso pertenecientes a su establecimiento educativo, a través de los informes que se le enviarán mensualmente.



APLICACION SIBME



Grabar videos de clases y retroalimentaciones para facilitar la mejora profesional en base a evidencia.



Permitir la reflexión del docente y del mentor a través de comentarios y notas de voz a los videos.



Evidenciar avances en el desempeño profesional tanto del docente como del mentor.



Participar en 3 tipos de Equipos de análisis de videos: Mentoría (retroalimentación mentor – profesor), de Colaboración (retroalimentación entre colegas) y Evaluación (evaluar nivel de desempeño de clases o retroalimentaciones).

ALGUNOS RESULTADOS GENERALES 2019

- 87% mentores certificados (107 sobre 123 inscritos)
- 59% proviene de regiones fuera de la Metropolitana.
- Herramientas de aprendizaje semi-presencial consolidada (operativa y con alto grado de usabilidad):

100% usuarios activó su cuenta

95% de los usuarios cumple con 45 min de videos reproducidos desde la app y 100% de ellos subió al menos 3 videos.

PRINCIPALES APRENDIZAJES Y DESAFIOS 2020

- Relevancia del vínculo tutor virtual-mentor cuidando sustentabilidad-eliminar Whatsapp.
- Relevancia de los encuentros presenciales: compromiso, comunidad.
- Inversión de tiempo inicial en introducir uso de tecnología.
- Necesidad de contar con planes de acción ante contingencia: flexibilidad sin bajar nivel exigencia del curso.
- Relevancia de la admisión-transmisión de expectativas.
- Involucrar al director/a.

SIGAMOS EN CONTACTO

bernarditayuraszeck@impulsodocente.cl

www.impulsodocente.cl

