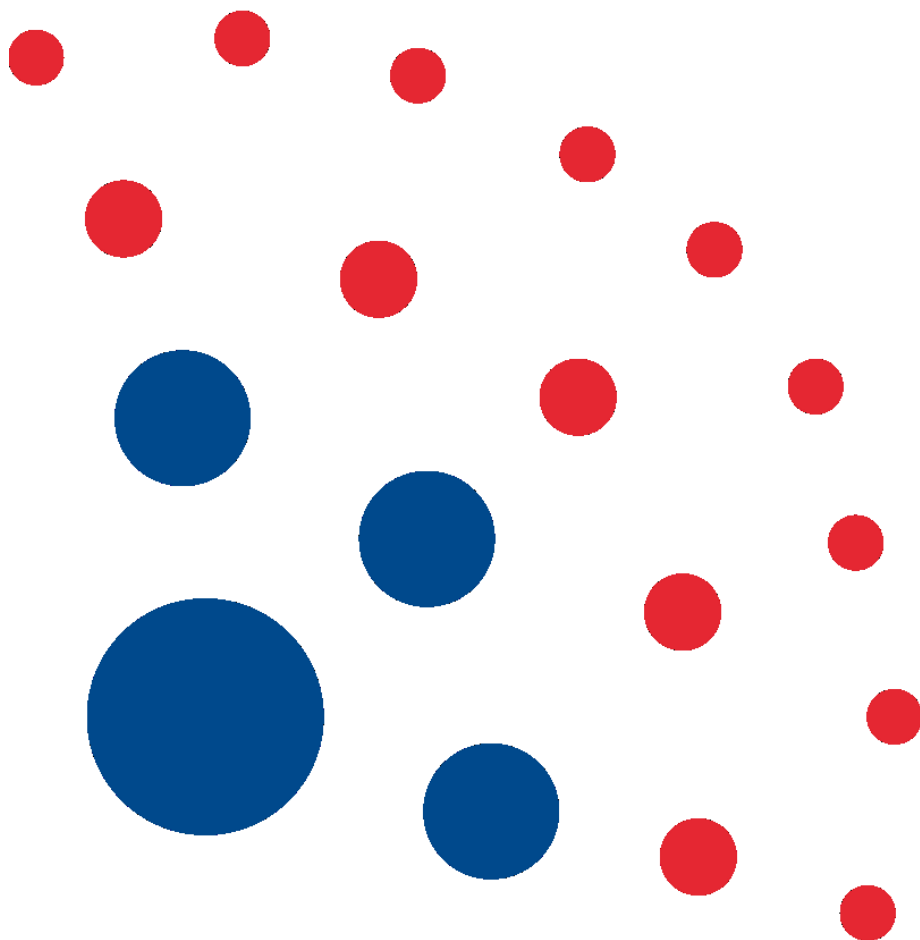


Marco de Competencias Maestros de Maestros



PRESENTACIÓN

El programa nacional de apoyo a la docencia denominado Red Maestros de Maestros, tiene el propósito de fortalecer la profesión docente, mediante el aprovechamiento de las capacidades de los y las profesionales previamente acreditados como docentes de excelencia, contribuyendo así al desarrollo profesional del conjunto de los docentes de aula.

Este programa apunta a potenciar una modalidad de desarrollo profesional basado en el aprendizaje entre docentes que desempeñan las mismas funciones dentro de las escuelas, esto es el trabajo en aula.

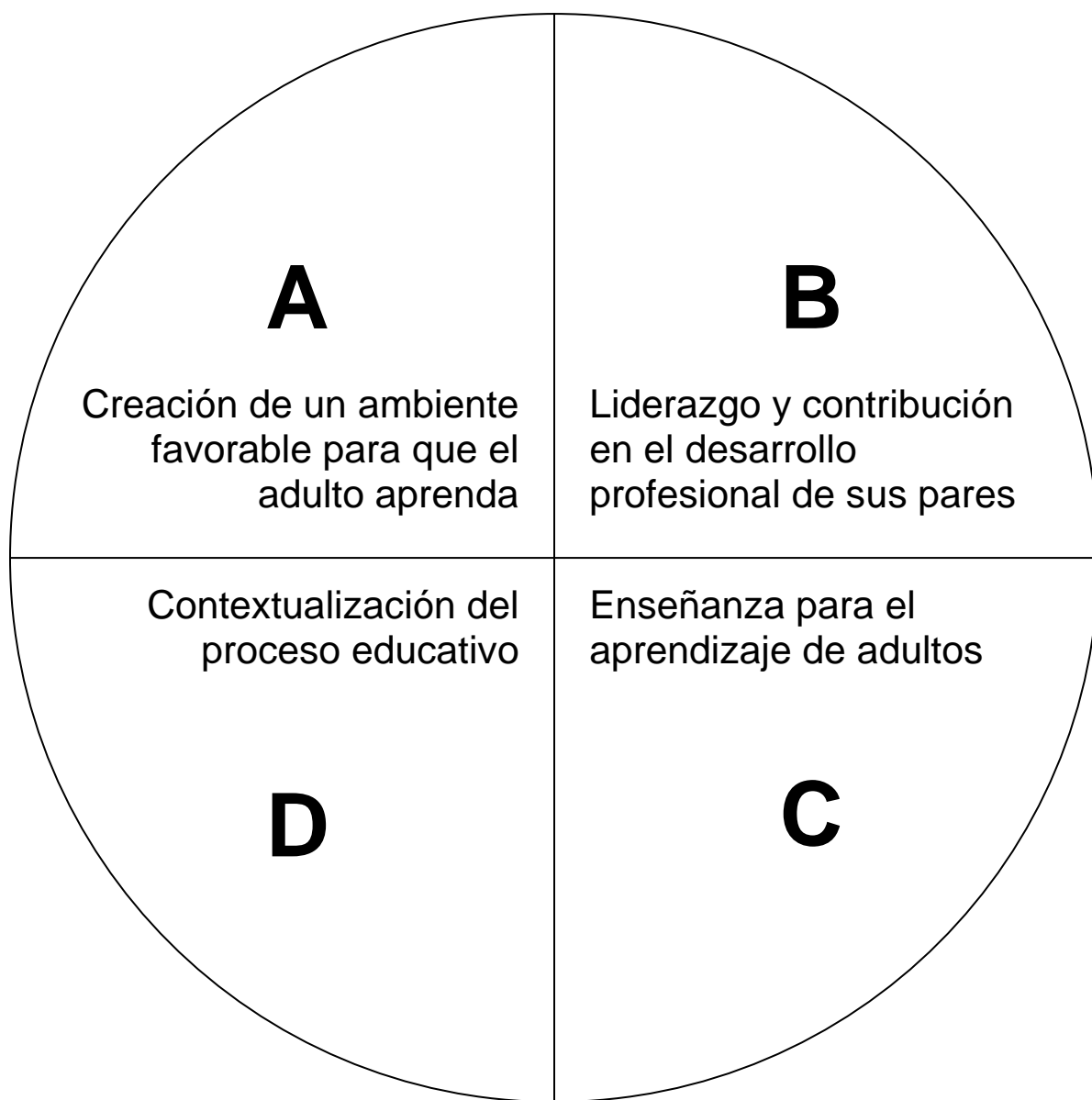
Como forma de contribuir al desarrollo de la profesionalización docente se han definido Estándares de Competencias para los Maestros de Maestros, los que se ponen a disposición del sistema, como orientación para todos aquellos docentes interesados en enfocar su trabajo al apoyo de otros docentes para contribuir al mejoramiento de la práctica profesional.

Este instrumento ha sido diseñado por un conjunto de profesionales del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas para describir las habilidades y competencias de un perfil deseable para los docentes que integran la Red Maestros de Maestros.

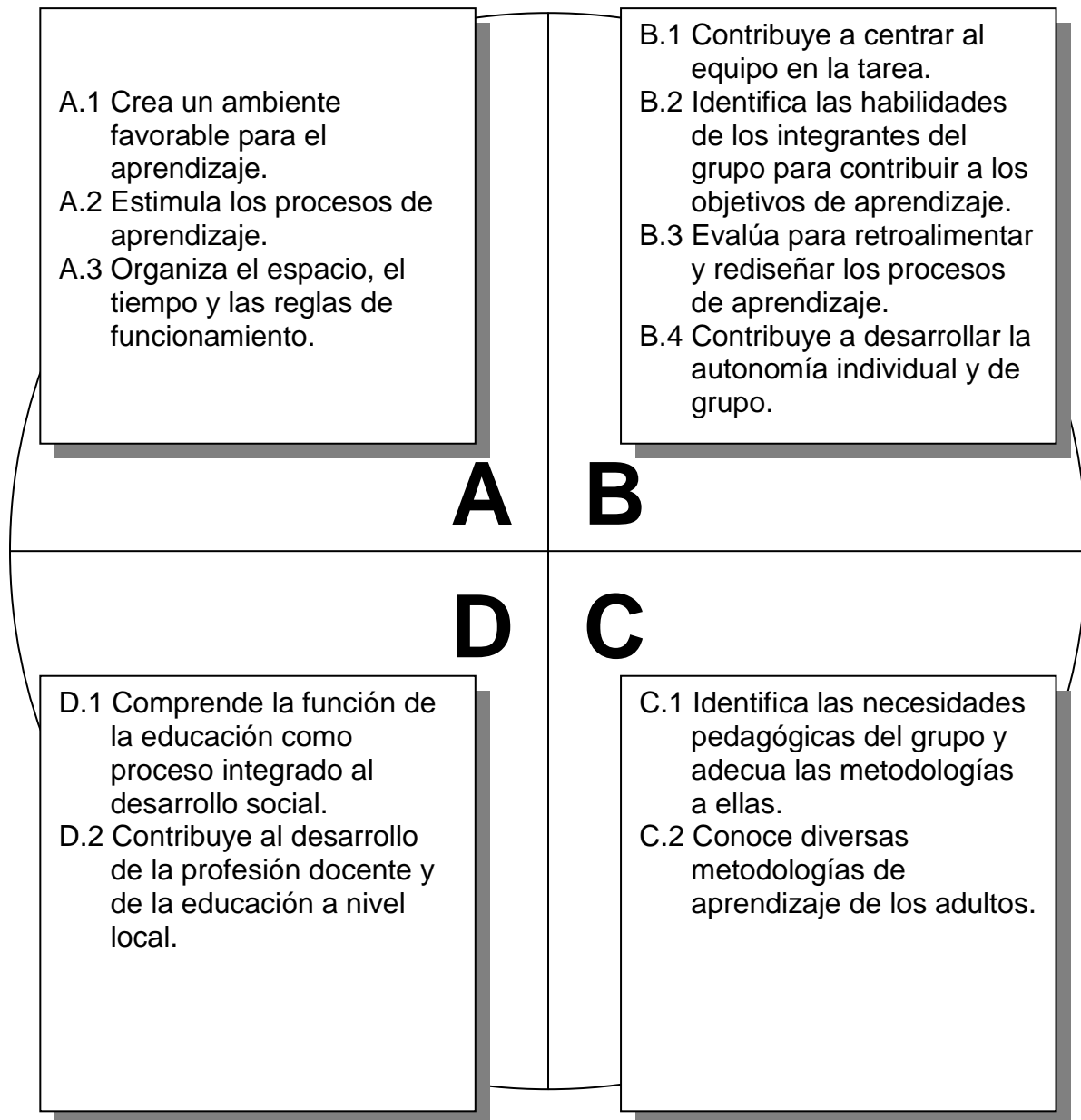
El Marco de Competencias del Maestro de Maestro se diferencia del Marco para la Buena Enseñanza que describe, en forma mensurable, lo que los docentes deben saber y saber hacer en su desempeño profesional orientado al trabajo con alumnos y su contexto. El Marco de Competencias del Maestro de Maestros describe las habilidades y competencias de un perfil deseable para docentes que realizan trabajo con otros docentes, para apoyarlos en el desempeño de su labor, promoviendo la generación de comunidades de aprendizaje para la construcción de conocimiento profesional.

El Marco de Competencias tiene cuatro Dominios, cada uno tiene sus propios dominios (11 en total) y criterios (que suman 35)

DOMINIOS



CRITERIOS POR DOMINIO



La construcción del marco de competencias se ha hecho distinguiendo tres niveles, **dominios, criterios y descriptores**, cada uno compromete niveles diferentes de competencias. Así, se puede identificar a los dominios como el nivel más general y los descriptores como la precisión y concreción en la práctica de lo que se espera de cada docente integrante de la Red.

Una manera de entender la lógica en la construcción de este marco de competencias, es hacer una lectura vertical de los distintos niveles, partiendo de los más específicos, (descriptores) a los más generales (dominios) e interrogarlos usando la pregunta ¿para qué?

Dominio A:

Creación de un ambiente favorable para que el adulto aprenda

Criterio	Descriptor
A.1 Creación de un clima favorable para el aprendizaje.	A.1.1 Establece relaciones interpersonales respetuosas.
	A.1.2 Sabe escuchar.
	A.1.3 Acepta la diversidad de opiniones y reconoce los disensos
	A.1.4 Propicia la creación de ambientes para la participación de cada integrante del grupo.
A.2 Estimular los procesos de aprendizaje	A.2.1 Ayuda a recuperar los saberes de los docentes para integrarlos en nuevos aprendizajes.
	A.2.2 Integra las experiencias de la práctica de los docentes con el aprendizaje del grupo.
	A.2.3 Promueve la comprensión del valor del aprendizaje continuo.
	A.2.4 En su práctica transmite motivación positiva por la indagación, la búsqueda y la resolución de problemas.
	A.2.5 Promueve la reflexión analítica de la práctica pedagógica
A.3 Organizar el espacio, el tiempo y las reglas de funcionamiento	A.3.1 Organiza el tiempo, tomando en cuenta las características de las tareas que se propone.
	A.3.2 Organiza un ambiente físico de acuerdo a los objetivos
	A.3.3 Establece de común acuerdo las reglas de funcionamiento para el logro de los objetivos.

Dominio B:

Liderazgo y contribución en el desarrollo profesional de sus pares

Criterio	Descriptor
B.1 Contribuye a centrar al equipo en la tarea.	B.1.1 Facilita la definición de la tarea y ayuda al grupo en su organización para realizarla.
	B.1.2 Apoya al grupo a mantener el sentido de la tarea.
	B.1.3 Entrega espacios para que el grupo monitoree, determine áreas críticas y sistematice los avances en la realización de la tarea.
B.2 Identifica las habilidades de los integrantes del grupo para contribuir a los objetivos de aprendizaje.	B.2.1 Es capaz de caracterizar las habilidades de cada uno para contribuir al trabajo en equipo.
	B.2.2 Indaga acerca de los conocimientos previos de los docentes miembros del equipo.
	B.2.3 Utiliza los conocimientos que tiene del grupo para potenciar sus fortalezas.

	B.2.4 Incentiva al grupo para hacerse cargo de superar sus debilidades para lograr el objetivo común.
B.3 Evalúa para retroalimentar y rediseñar los procesos de aprendizaje.	B.3.1 Diseña procedimientos de evaluación de acuerdo a los objetivos.
	B.3.2 Explicita los objetivos del procedimiento de evaluación y comunica lo que se espera de ellos.
	B.3.3 Analiza y usa los resultados de la evaluación de los aprendizajes para rediseñar el trabajo del equipo.
B.4 Contribuye a desarrollar la autonomía individual y de grupo.	B.4.1 Contribuye a que el grupo defina las metas, planifique su trabajo y distribuya las responsabilidades.
	B.4.2 Incentiva a cada miembro a elaborar sus propios planes de trabajo de acuerdo al objetivo grupal.
	B.4.3 Promueve que cada miembro resuelva problemas relacionadas al cumplimiento de objetivos.

Dominio C:

Enseñanza para el aprendizaje de adultos

criterio	Descriptor
C.1 Identifica las necesidades pedagógicas del grupo y adecua las metodologías a ellas.	C.1.1 Identifica las necesidades de apoyo pedagógico de los docentes.
	C.1.2 Propone formas para abordar las necesidades detectadas.
C.2 Conoce diversas metodologías para el aprendizaje de los adultos.	C.2.1 Conoce variadas metodologías de enseñanza.
	C.2.2 Adecua las metodologías de acuerdo a las necesidades de los procesos de aprendizaje de los adultos.
	C.2.3 Utiliza estrategias metodológicas de acuerdo a los saberes y características del grupo.

Dominio D:

Contextualización del proceso educativo

criterio	Descriptor
D.1 Comprende la función de la educación como un proceso integrado al desarrollo social.	D.1.1 Vincula su rol de educador con actividades sociales, culturales y económicas de la comunidad.
	D.1.2 Valora la integración de las actividades educativas con la comunidad cercana.
D.2 Contribuye al desarrollo de la profesión docente y de la educación a nivel local.	D.2.1 Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.
	D.2.2 Participa en programas enfocados al mejoramiento de la educación a nivel local.
	D.2.3 Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.

Dominio A

Creación de un ambiente favorable para que el adulto aprenda.

Los criterios de este dominio se refieren, tanto al uso de los recursos y tiempo del que dispone el Maestro de Maestros, como a los conocimientos pedagógicos para el aprendizaje de otros docentes.

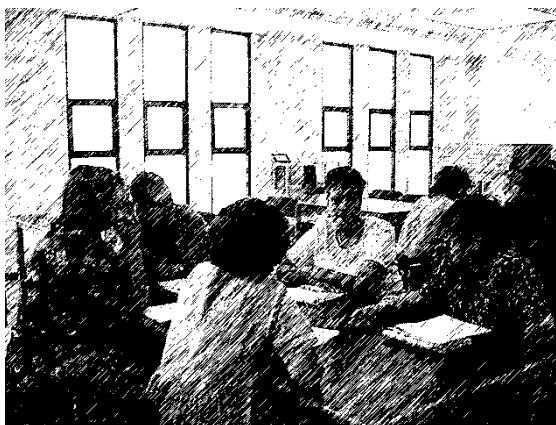
Criterio A.1:

Creación de un clima favorable para el aprendizaje

Fundamentación: Un docente, que trabaja con otros profesionales de la educación en actividades que conducen al aprendizaje de todos, crea un clima que resulte favorable para el logro de estos aprendizajes, a través de la manera en que se relaciona con todos los miembros del grupo y de la forma en que promueve las relaciones entre ellos.

Un ambiente considerado favorable para el aprendizaje, se caracteriza por el respeto y confianza mutua entre los miembros del grupo, el docente a cargo promueve que cada persona se sienta valorada, posibilitando que sus conocimientos y experiencias sean reconocidos, que cada uno tenga la seguridad de ser escuchado, para lo cual genera las instancias necesarias.

El docente, a cargo de un grupo de adultos profesionales, que tienen por objetivo aprender en conjunto, demuestra con sus actitudes y promueve en el grupo, que las diferencias producto de la formación, la experiencia acumulada en trabajo docente y la integración con los nuevos conocimientos, permite enriquecer las conversaciones para profundizar los aprendizajes del grupo



Criterio A.2:

Estimular los procesos de aprendizaje

Fundamentación: El aprendizaje, para que tenga sentido, debe ser conectado a las propias experiencias y necesidades, esto ocurre de igual manera aunque se trate de personas adultas, en este caso un grupo de profesionales que tiene por objetivo perfeccionar su desempeño para lograr mejorar los aprendizajes de sus alumnos. El docente que conduce el trabajo de un grupo de pares, conociendo esta necesidad, en forma permanente incentiva a sus colegas a expresar sus propios conocimientos, producto de su formación profesional y de la práctica, a la vez los invita a contrastar los conocimientos entre ellos y con las teorías que manejan, para integrarlos a los nuevos aprendizajes.

Es de vital importancia, que los miembros del grupo comprendan el valor del aprendizaje continuo, esto lo transmite el profesor incentivándolos, en forma permanente, y promoviendo el intercambio de experiencias de todos los docentes.

Una de las actividades que debe realizar un grupo de docentes motivados por mejorar los resultados de su práctica profesional, es la reflexión analítica de su propio quehacer docente. Quien conduce al grupo promueve dicha reflexión, permitiendo e incentivando el registro, la observación y el análisis de la información obtenida con el fin de buscar y resolver los problemas que se les presentan.

Criterio A3:

Organizar el espacio, el tiempo y las reglas de funcionamiento

Fundamentación: La organización de los espacios y el tiempo, son esenciales para el logro de los objetivos de aprendizaje. El

docente que organiza las actividades de aprendizaje para un grupo de adultos no puede desconocer esta necesidad. Al mismo tiempo, el docente debe comprender la importancia de establecer reglas claras de funcionamiento que permitan avanzar en conjunto hacia el logro de los objetivos, así como, permitir que el grupo entienda de antemano qué se espera de ellos y entregar los espacios para que el grupo, a su vez, pueda señalar qué se espera del docente que los apoya. Con todo, este es un aspecto fundamental para la creación de un ambiente favorable en donde el adulto pueda aprender y el maestro de maestros pueda ejercer su función.

Dominio B

Liderazgo y contribución profesional de sus pares.

En este dominio se ponen en juego todos los aspectos relacionados al aprendizaje entre pares y las competencias profesionales que el Maestro de Maestros asume para que sus pares adquieran los conocimientos relacionados con el apoyo a la docencia.

La importancia de este dominio se sustenta en que el docente que apoya a otros es capaz de promover la autoinspección y la autoevaluación, es decir, en el trabajo con otros docentes logra que cada uno de ellos haga manifiestas sus debilidades profesionales, para ayudar a superarlas y aprovechar las fortalezas que cada uno puede aportar al crecimiento del equipo de trabajo.

Junto con la caracterización de cada una de las personas con que trabaja, el docente es capaz de liderar un plan de acción o de estudio que centre al equipo en la tarea que se ha propuesto y paralelamente, sea capaz de conducir la evaluación del proceso, de tal forma de sondear los avances y enmendar los posibles errores que se pueden cometer. Finalmente, un docente que se integra a la Red Maestros de Maestros, propicia y valora la importancia del desarrollo de la autonomía individual y del grupo, logrando que cada integrante, así como el grupo, asuman responsabilidades respecto de las tareas y objetivos que persiguen. Con el propósito que, posteriormente, cada uno de los docentes sea capaz, por si sólo, de conducir un proceso similar en el cual lo ha apoyado el Maestro de Maestros.

Criterio B.1:

Contribuye a centrar al equipo en la tarea.

Fundamentación: Toda actividad conlleva dificultades, sin embargo, la realización de ella dependerá de la forma en que se enfrentan los problemas. El docente Maestro de Maestros tiene presentes distintos aspectos para la realización de la tarea. En primer lugar, facilita su definición, para que el grupo pueda organizarla y realizarla; luego, apoya a que el grupo no se disperse y mantenga el sentido de la tarea emprendida; y, finalmente, entrega espacios e incentiva a monitorear el estado de avance, determinar áreas críticas, donde los demás docentes podrían encontrar dificultades y sistematizar los avances en la realización de la tarea. Todo ello, entendiendo que no es el Maestro de Maestros quien realiza la tarea por los demás, por el contrario, deja hacer y asume el rol de facilitador y orientador - 9 - de lo emprendido por parte de los demás docentes y ayuda a que el grupo distinga lo que es importante de lo accesorio.

Criterio B.2:

Identifica las habilidades de los integrantes del grupo para contribuir a los objetivos del aprendizaje.

Fundamentación: Todo miembro de un grupo de personas posee destrezas y habilidades que es necesario aprovechar y reconocer. Estas habilidades se pueden traducir en conocimientos pedagógicos o metodologías, disciplinarios u otros.

En la observación, la interacción y el trabajo con el grupo, el docente reconoce las habilidades y conocimientos de cada uno de los integrantes, y del grupo en su conjunto.

El propósito que guía esta caracterización es, que el maestro de maestros pueda potenciar y usar las fortalezas de cada uno para

articular el trabajo en equipo y alcanzar los objetivos de aprendizaje.

Criterio B.3:

Evalúa para retroalimentar y rediseñar los procesos de aprendizaje.

Fundamentación: Todo proceso de aprendizaje requiere de una permanente retroalimentación, tanto para que el docente perciba como está realizando su tarea, como para que el grupo conozca sus avances respecto de lo que se espera de ellos.

La retroalimentación es más efectiva, si dentro de su diseño considera explicitar los propósitos de la evaluación y su coherencia con los objetivos que reúne al grupo. La presentación de modelos permite indicar claramente a todo el grupo y cada uno de sus miembros lo que se espera de ellos.

Finalmente, el docente no sólo utiliza los resultados de la evaluación para orientar acerca del estado de avance del grupo, sino, también para rediseñar el trabajo conjunto.

Criterio B.4:

Contribuye a desarrollar la autonomía individual y de grupo.

El desarrollo de la autonomía es un punto central para el mejoramiento del desempeño docente. Esto se logra cuando las personas definen sus propias metas y en función de ellas estructuran sus planes de trabajo.

Cada miembro del grupo de trabajo, a su vez, determina sus tareas y asume la responsabilidad de ejecutarlas para lograr cumplir los objetivos. En el mismo sentido, el docente Maestro de Maestros incentiva y apoya a que cada miembro del equipo, resuelva los inconvenientes que le impiden lograr los objetivos. De esta manera, cada uno, asume la responsabilidad de sus

acciones, concluyan éstas en éxitos o fracasos. En este sentido, el docente maestro de maestros y los pares a los que apoya,

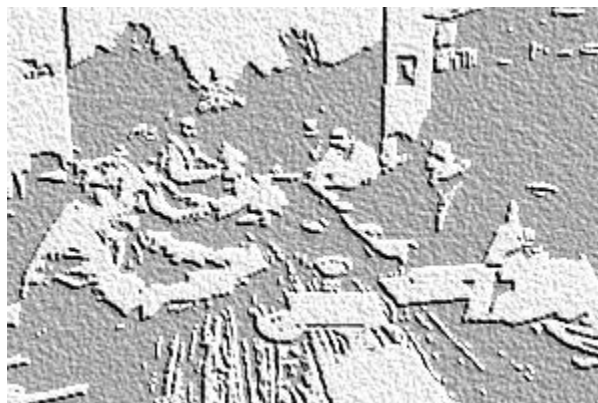
adoptan el concepto anglosajón de accountability (hacerse cargo o responsable).

Dominio C

Enseñanza para el aprendizaje de adultos.

Este dominio se asocia, tanto al conocimiento que el docente Maestro de Maestros debe tener acerca de los adultos con los que trabaja, como a la adecuación de las metodologías que utiliza para enseñar a sus colegas. Su importancia radica en la misión prioritaria asignada al docente Maestro de Maestro, esto es, apoyar a otros profesores identificando, tanto sus necesidades de apoyo pedagógico, aquellas áreas en las cuales es débil o necesita ayuda, para realizar una buena práctica de aula, así como sus potencialidades

y fortalezas, para aprovecharlas para la enseñanza de cada uno de los alumnos que atiende en el aula. Un Maestro de Maestros observa e indaga, para hacer un diagnóstico de las necesidades pedagógicas de otros docentes.



Por otra parte, el docente comprende la importancia de usar distintas metodologías dependiendo del lugar, los contenidos y las personas a las que enseña. Es decir, el docente es capaz de adecuar su forma de enseñar teniendo presente no sólo el contexto en donde se desenvuelve, sino además, los saberes y las características sociales, económicas y culturales de los adultos que va a apoyar.

Criterio C.1:

Identifica las necesidades pedagógicas del grupo y adecua las metodologías a ellas.

Fundamentación: Antes de iniciar cualquier acción pedagógica, es necesario tener un panorama completo y claro del lugar y las personas con las que se trabajará.

Previo a cualquier acción de apoyo pedagógico, el Maestro de Maestro debe identificar las necesidades de los docentes, que considerando el contexto determina la diversidad de las maneras de abordarlas.

Una vez que lo anterior está claro, el docente propone metodologías adecuadas para abordar las necesidades detectadas. El

maestro de maestros tiene la disposición para elaborar metodologías novedosas y en su diseño compromete la participación de sus pares, que en conjunto determinan la mejor manera de abordar los desafíos que se proponen enfrentar.

Criterio C.2:

Conoce variadas metodologías de enseñanza.

Fundamentación: El Maestro de Maestros conoce variadas metodologías de enseñanza que utiliza de acuerdo a los objetivos o contenidos de los procesos formativos y al contexto en que se sitúe. En el mismo sentido, comprende que el trabajo con adultos involucra problemáticas distintas a

las que devienen del aprendizaje de los niños. Por lo tanto, considera esto como un elemento fundamental en el momento de determinar la metodología. En el trabajo con adultos, se debe tener presente además que ellos son profesionales, con saberes,

experiencia e historias de vida, con mayores niveles de desarrollo que las presentadas por los niños.

Dominio D

Contextualización del proceso educativo.

Los elementos que componen este dominio están asociados al conocimiento que el docente tiene del contexto en el cual se inserta y lleva adelante un proceso educativo, es decir, la unidad más relevante en este dominio, es la comunidad en la cual reside y labora el docente. En el mismo sentido, los criterios de este dominio apuntan a que el docente Maestro de Maestros, a través de su acción, aporte al desarrollo de la profesión docente, considerando la importancia que ésta tiene, para la localidad en donde se inserta.



Criterio D.1:

Comprende la función de la educación como un proceso integrado al desarrollo social.

Fundamentación: La función de la educación no sólo se juega dentro del aula y en la relación con los alumnos. También, es de suma importancia la función que cumple en el desarrollo social.

En este sentido los docentes, en el desempeño de su rol, enfrentan el desafío de mantener vigente la integración de la educación a otros sectores y actividades de la comunidad en la que está inserto. La educación es uno de los principales ejes para el desarrollo de la sociedad, pero no lo es aisladamente, sino en su concurrencia con otros ejes que le dan dinamismo y que el docente Maestro de Maestros comprende.

La educación otorga mayores oportunidades a los alumnos, que se traducen en más y mejores alternativas laborales, mayor acceso y comprensión de las distintas expresiones culturales; y de lo que ocurre en el entorno

inmediato, como también en el más distante. Por lo tanto, esas mejoras no sólo se traducen en mejoras económicas, sino que también en una mejor calidad de vida para posicionarse en el mundo

Adicionalmente, este criterio releva la importancia del conocimiento que el docente tiene de la comunidad donde vive y ejerce su práctica y en la oportunidad de apoyar a otros docentes, la importancia que adquieren las indagaciones previas que hace, para identificar el contexto donde ellos realizan su labor

Criterio D.2:

Contribuye al desarrollo de la profesión docente y de la educación a nivel local.

Fundamentación: Acompañando la comprensión de la función de la educación, es importante que el maestro de maestros asuma un rol proactivo, para lo cual construye relaciones profesionales que trascienden el aula y la escuela, orientadas a generar un trabajo conjunto y colaborativo

con otros docentes, que permite contribuir al intercambio y apoyo de aquellas áreas que se identifican como carencias o debilidades al interior de la comunidad docente. En el mismo sentido, es necesario que releve la importancia de formar equipos de trabajo que persigan metas claras relacionadas al mejoramiento de la educación.

Los programas ministeriales o de instituciones preocupadas de la educación, otorgan espacios importantes para enfocar, a partir de directrices nacionales o de un currículo común, el mejoramiento de la educación a nivel local. Por tanto, es pertinente apreciar cómo lo que se entrega a

través de estos programas, aporta al desarrollo de los profesionales.

El conocimiento relacionado a la educación, tanto en lo que se refiere a la profesión, a las políticas, como del sistema educacional en su conjunto, es una base importante para contribuir al desarrollo profesional, aportando a la actualización en distintos planos. Sin embargo, es importante adecuar y hacer propios estos nuevos conocimientos, que integran una serie de conceptos a la realidad en que se desenvuelve el docente. Por muy importantes que sean los conocimientos producidos en otras realidades, sólo se convertirán en saberes cuando integren la propia realidad.