



MODELOS DE  
**INDUCCIÓN Y  
ACOMPañAMIENTO  
COLABORATIVO**  
PARA EL DESARROLLO  
PROFESIONAL DOCENTE  
MODELO 1: RELACIÓN UNO A UNO



# MODELOS DE INDUCCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO COLABORATIVO PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

(ORIENTACIONES PARA DOCENTES)

## MODELO 1. RELACIÓN UNO A UNO

### Autor

Francisco Gárate Vergara  
Profesor de Historia y Geografía  
Magíster en Gestión Educacional  
Doctor en Planificación e Innovación Educativa  
Académico del Departamento de Educación Parvularia UMCE  
Coordinador de Educación y Cultura de la Organización  
de Estados Iberoamericanos OEI- Chile

### Edición

Paula Vera  
Licenciada en Letras, Mención Lingüística y Literatura Hispánicas  
Profesora de Lenguaje y comunicación  
Magíster en Educación, Mención Currículo y Evaluación.

### Camila Cañas Abatte

Licenciada en Educación  
Profesora de Castellano en Educación Media  
Magíster en Dirección y Gestión Institucional

### Diseño y diagramación

Joan Báez  
Profesora de Artes Visuales  
Magíster en Artes y Educación

### Equipo de Terreno

Alén Jofré, Licenciada en Antropología Social  
Anais Herrada, Licenciada en Sociología  
Catalina Vidal, Socióloga  
Celso Oviedo, Profesor de Educación Física  
Indira Aymans, Psicóloga  
Javier Santibáñez, Licenciado en Sociología  
Maite Araya, Educadora de Párvulos  
Pamela Orellana, Psicóloga  
Roxana Cáceres, Psicóloga

Santiago de Chile, mayo 2025

# ÍNDICE

Presentación	3
Antecedentes teórico-metodológicos del proyecto	5
Modelo 1. Relación uno a uno	7
Resumen	9
• ¿En qué consiste el modelo?	10
• ¿Cuáles son sus principios?	13
• Implementación del modelo Relación uno a uno :	15
¿Por qué debería implementar este modelo?	15
¿Qué debo hacer para implementar este modelo?	16
¿A quiénes necesito para implementar este modelo?	17
¿Cómo implemento el modelo?	18
¿Qué posibilidades tengo para la evaluación de la implementación de este modelo?	21
• Casos de ejemplo de la implementación de este modelo	23
• Ideas clave del modelo	26
• Reflexiones finales	27
Referencias	29



---

# Presentación

El desarrollo profesional docente se construye desde el aula, entre colegas, y con una comunidad educativa comprometida con la mejora continua. En este marco, acompañar a quienes inician su trayectoria en el sistema educativo se vuelve una tarea estratégica que permite fortalecer las prácticas pedagógicas y construir comunidades educativas que se sustentan en la colaboración como forma preferente para abordar los desafíos.

El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación (CPEIP) se ha propuesto, desde sus inicios, colaborar en la construcción de un sentido para la docencia, por medio del desarrollo profesional de los docentes. Así, hemos buscado contribuir a la calidad de la docencia, poniendo énfasis en la mejora constante de la práctica pedagógica, la que impacta directamente en la calidad de los aprendizajes de los y las estudiantes.

La Ley 20.903, que crea el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente, es uno de los pilares del sistema educativo chileno, pues busca garantizar el derecho a una educación inclusiva y de calidad, al establecerse como una política integral que abarca desde el ingreso a los estudios de pedagogía hasta el desarrollo de una trayectoria profesional, promoviendo el aprendizaje entre pares y la colaboración en redes de maestros.

Por otro lado, la Ley 21.625 que establece un sistema único de evaluación docente, mandata que los profesores de establecimientos públicos dejen de ser evaluados por dos sistemas disímiles (la Evaluación Docente y el Sistema de Desarrollo Profesional Docente), y solo sean evaluados por este último, en aras de generar un proceso más eficiente y transparente. Junto a ello, se busca fortalecer el acompañamiento como mecanismo que asegure la progresión en la trayectoria profesional. Ello, mediante el acceso a formación pertinente, de acuerdo con el tramo en la carrera profesional de los docentes y durante el Ciclo de Profundización didáctico disciplinar y/o pedagógico.

La promulgación de la nueva Ley nos permite poner el foco en la consolidación de trayectorias docentes que se sustentan en la colaboración, el aprendizaje entre pares y la promoción del Desarrollo Profesional Docente situado y pertinente, reconociendo el capital docente que se encuentra en los territorios y promoviendo una articulación sinérgica entre ellos, sus comunidades y aquellos docentes que inician su ruta o que, habiéndola recorrido, les ha significado un desafío mayor poder alcanzar el tramo esperado. En síntesis, pone foco en "una docencia que apoya a la docencia".

Para lograrlo, el Sistema de Desarrollo Profesional Docente considera un proceso de Acompañamiento Profesional Local cuyo objetivo es establecer las líneas de trabajo para que los establecimientos educacionales puedan implementar procesos de mejora continua para sus docentes y educadoras/es, a partir de su primer año de ejercicio y a lo largo de su permanencia en el sistema educativo. Para ello, la Ley establece dos subprocesos: 1) de formación para el desarrollo

---

profesional orientado a fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica; y 2) de inducción al ejercicio profesional docente orientado a acompañar y apoyar a docentes y educadores/as principiantes en sus primeros años de ejercicio profesional, facilitando su inserción en el desempeño profesional y en la comunidad educativa.

Sostenemos, entonces, que resulta relevante generar las condiciones a nivel territorial y local para que los y las docentes puedan desplegar estrategias de calidad y pertinencia a las características de sus contextos profesionales específicos. En efecto, estas políticas deben considerar la importancia de una mirada colectiva, que contemple a la escuela y el territorio. Ello, con el fin de reforzar el reconocimiento y la valoración del docente, además de entregar las oportunidades para el despliegue y fortalecimiento de prácticas pedagógicas que enriquezcan su función profesional, en interacción con otros docentes y actores educativos.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, en términos de relaciones profesionales, los primeros años de docencia son un momento clave en su trayectoria, pues se requiere de apoyos y acompañamientos específicos que no solo fortalezcan los saberes pedagógicos y disciplinares adquiridos en la formación inicial, sino que faciliten la comprensión de la cultura escolar, los tipos de interacciones que allí ocurren, entre otros aspectos del quehacer de las comunidades educativas.

En este escenario, el Ministerio de Educación, a través CPEIP, pone a disposición diversos modelos y estrategias para que docentes y educadores/as puedan ejercer sus derechos formativos durante toda su trayectoria profesional y también orientar a las instituciones educativas para el desarrollo de planes y programas de Desarrollo Profesional Docente, poniendo énfasis en los procesos de inducción y acompañamiento.

Sin lugar a dudas, es fundamental reforzar el acompañamiento a los y las docentes principiantes; sin embargo, también existe la necesidad de robustecer el desarrollo profesional en toda su trayectoria. Esto, a partir de una práctica contextualizada y el trabajo colaborativo, cuya implementación asegura el quehacer profesional y fortalece la cultura interna de las instituciones educativas; elemento clave en el quehacer de los equipos de gestión y liderazgo a nivel territorial.

Esperamos que los y las profesionales de la educación que lean este documento, encuentren en sus páginas un modelo de acompañamiento para el Desarrollo Profesional Docente. Tanto el CPEIP como los investigadores de la Universidad Metropolitana de las Ciencias de la Educación, pretendemos responder a este desafío y a la necesidad de consolidar la experiencia pedagógica en el sistema educativo nacional.

**Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas**  
**Ministerio de Educación | Gobierno de Chile**

---

# Antecedentes teórico-metodológicos del proyecto

La puesta en marcha de la Ley 20.903 busca reconocer el desarrollo de los profesionales de la educación. Con ello, resulta relevante recoger y sistematizar los avances y aprendizajes en función del propósito definido, como también los nudos y desafíos que requieren ser abordados en esta nueva etapa. Para esta tarea, la Unidad de Apoyo a la Docencia del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) le encargó a la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE) el levantamiento y sistematización de evidencias y experiencias sostenibles y relevantes de Desarrollo Profesional Docente en el país. Este proceso, tuvo especial acento en investigar aquellas iniciativas que promueven el acompañamiento de la práctica docente, la inducción y mentoría para docentes principiantes, así como también el aprendizaje entre pares.

Para llevar a cabo esta tarea, se efectuó un ejercicio de recopilación y análisis documental de investigaciones, evaluaciones y sistematizaciones de prácticas y experiencias nacionales e internacionales que han generado un impacto en la formación y el desempeño docente. Luego, se llevó a cabo un plan de exploración de experiencias de Desarrollo Profesional Docente, a través de informantes clave de los Departamentos Provinciales de Educación (DEPROV) y los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP). Por medio del análisis de dichas experiencias, se aplicaron diversos instrumentos que posibilitaron la profundización, caracterización y selección de estas.

Para lograrlo, se visitaron diferentes regiones del país, dada la diversidad de establecimientos y contextos educativos nacionales (niveles educacionales y modalidades educativas). En este proceso, se priorizaron aquellas experiencias que daban cuenta de: el acompañamiento a la práctica docente, el aprendizaje entre pares, además de los procesos de inducción y mentoría a docentes principiantes.

La síntesis de la revisión bibliográfica y el análisis de las propias prácticas de docentes y líderes pedagógicos del territorio, posibilitó el levantamiento de **5 Modelos para el Desarrollo Profesional Docente**, cuyo eje se halla en una o más áreas prioritarias para la implementación de acciones que favorezcan el fortalecimiento de la práctica profesional y mejoren la calidad del desempeño docente, además de los aprendizajes de los/as estudiantes.

Los modelos propuestos son: 1.Relación uno a uno (tutoría), 2.Aprendizaje entre pares, 3.Trabajo colaborativo, 4.Acompañamiento integrado al trabajo, 5.Red network.

El diseño de estos modelos se realizó en congruencia con las definiciones presentes en la Ley N°20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, considerando las condiciones para su futura implementación por parte de las comunidades educativas y el fortalecimiento de la

---

implementación de la política pública. De acuerdo con el Artículo 18 B de esta Ley, la formación local para el desarrollo profesional tiene como objetivo fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica para la preparación del trabajo en el aula, ya sea de forma individual o en equipo. Por eso, los modelos diseñados proponen la reflexión sistemática sobre la propia práctica docente y la evaluación y retroalimentación para su mejora, de forma contextualizada a las características de sus establecimientos, los/as estudiantes que atiende y los resultados educativos obtenidos. Además, se plantea a los equipos directivos de establecimientos educacionales acciones para incluir en los planes locales de formación para el desarrollo profesional, los que deberán ser parte de los Planes de Mejoramiento Educativo (PME), en el contexto de sus Proyectos Educativos Institucionales (PEI).

Cada propuesta de Modelo se concretó en la elaboración de una **Guía metodológica: experiencias de acompañamiento y trabajo colaborativo para el desarrollo profesional docente** dirigida a docentes y directivos (con su respectiva versión de orientaciones para supervisores provinciales y de Servicios Locales de Educación Pública y sostenedores). Estas buscan ser un material de consulta para las comunidades educativas, dando respuesta a preguntas concretas que orienten su implementación.

Es importante considerar que, las guías presentan modelos que se han diseñado con base en una revisión teórica y de experiencias dentro del territorio nacional, pero no representan “modelos puros”; es decir, no es posible encontrarlos en la realidad con todas las características, sino más bien, se puede observar la implementación de sus componentes en ejemplos de experiencias recolectadas en el proceso de desarrollo del levantamiento de información empírica antes descrito.

Cada guía ilustra de forma simple los pasos a seguir en la implementación de lo expuesto. Además, están construidas para que las comunidades escojan el modelo que más se ajuste a sus necesidades y contexto, pues se espera que el uso de herramientas de trabajo colaborativo sea parte de un impulso sostenido en el tiempo que permita alcanzar su institucionalización.

Las guías comienzan con un resumen de los principales elementos del modelo, acompañado de un esquema para orientar los conceptos desarrollados en el contenido. Después, se encontrará una descripción general del modelo y los principios que lo soportan. En ellos, se plantea la distinción particular de cada modelo y el marco teórico que lo conforma. Seguido, se exponen distintas preguntas que contribuyen a orientar su implementación, cuyo sentido es la entrega de información concreta sobre los elementos clave de una posible puesta en práctica. Finalmente, se incorporan ejemplos de ejecución, además de consejos y preguntas orientadoras que pudiesen reforzar los contenidos ya mencionados.

En definitiva, la propuesta busca propiciar espacios de análisis y toma de decisiones sobre el Desarrollo Profesional Docente, considerando las necesidades de la comunidad educativa, su contexto y propósitos. Con este fin, pone a disposición estas guías metodológicas que buscan ser un apoyo a las decisiones tomadas y su concreción.

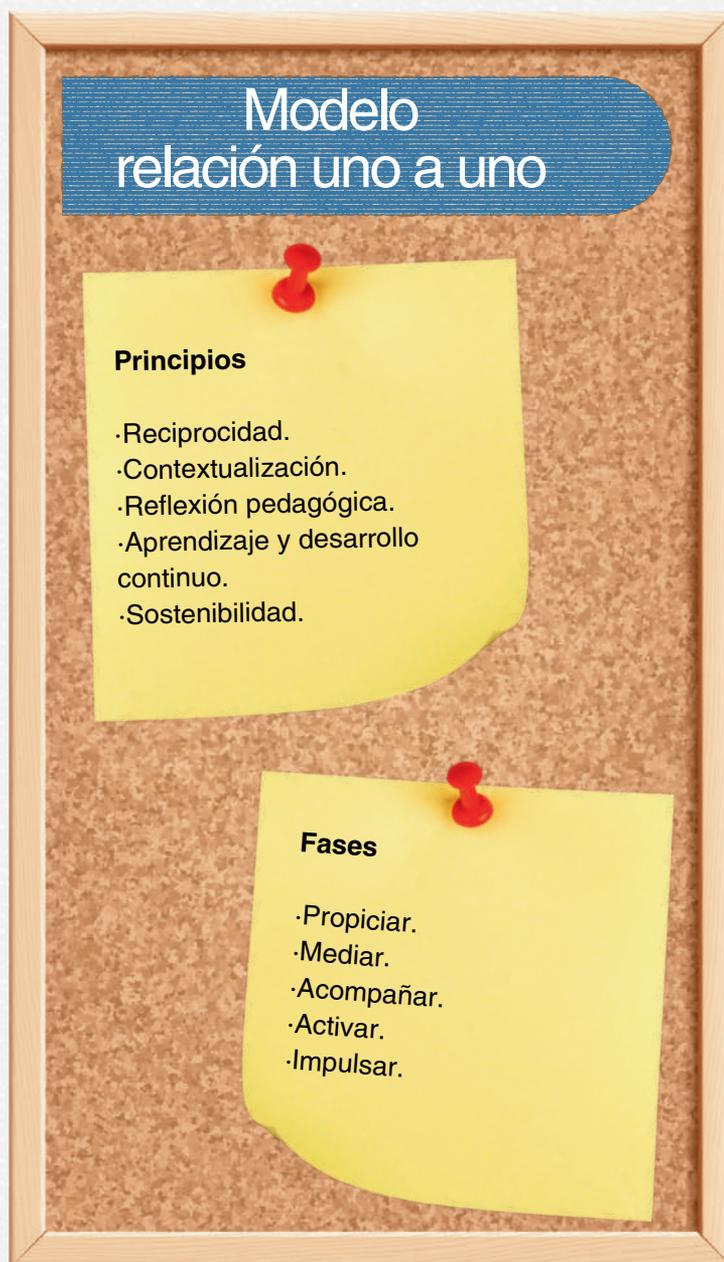
**MODELO 1**  
**RELACIÓN UNO A UNO**



# Resumen

El Modelo de relación uno a uno se centra en el acompañamiento personalizado de un mentor experimentado hacia un docente principiante. Su objetivo es fomentar el desarrollo profesional de este último, además de la mejora en la calidad educativa. Entre sus principios, se encuentran: la reciprocidad, contextualización, reflexión pedagógica aprendizaje y desarrollo continuo y la sostenibilidad.

En este modelo, se observan cinco fases: propiciar, mediar, acompañar, activar e impulsar. La fase de *propiciar* se enfoca en la identificación de los objetivos del docente. En la fase de *mediar*, el mentor otorga las herramientas metodológicas y estrategias según las características del docente y su entorno. Durante la fase de *acompañar*, el mentor supervisa y retroalimenta constructivamente al docente principiante. La fase de *activar*, permite evaluar las prácticas implementadas, reforzando aquellas que han sido efectivas y ajustando las que requieren mejora. Finalmente, la fase de *impulsar* se enfoca en proyectar nuevos desafíos y metas para el docente, asegurando un desarrollo continuo y sostenible a lo largo del tiempo.



---

## ¿En qué consiste el modelo?

El Modelo de relación uno a uno se encuentra diseñado para apoyar el desarrollo profesional de los **docentes principiantes** por medio de una **relación personalizada** con un **mentor experimentado**. Este modelo está compuesto por cinco fases estratégicas: propiciar, mediar, acompañar, activar e impulsar. Cada una de ellas tiene un propósito específico y se conforma a partir de la anterior, lo que garantiza un proceso dinámico y adaptativo de mejora continua. A raíz de eso, la relación uno a uno permite un acompañamiento más cercano, favoreciendo un aprendizaje personalizado, centrado en las necesidades y el contexto particular del docente.

En la fase inicial, **propiciar**, el foco está en la identificación de los desafíos y objetivos pedagógicos del docente. Tanto mentor como mentorizado colaboran para delimitar áreas de mejora junto con el establecimiento de metas claras y alcanzables. La fase de **mediar** busca proporcionar herramientas metodológicas adaptadas al contexto educativo del docente, pues se favorece el uso de estrategias efectivas para mejorar su práctica pedagógica. Durante la fase de **acompañar**, el mentor observa la implementación de las estrategias propuestas, brinda retroalimentación continua para posibilitar los ajustes necesarios en la marcha. La fase de **activar**, por su parte, contempla la evaluación crítica de las prácticas implementadas, destacando aquellas que han tenido éxito y ajustando las que requieren modificaciones. Finalmente, la fase de **impulsar** se orienta hacia el desarrollo profesional a largo plazo, proyectándose nuevos desafíos y diseñando planes que aseguren un crecimiento continuo.

En cuanto a sus principios, es posible afirmar que el modelo está profundamente influenciado por principios de reciprocidad —aunque se mantenga la jerarquía en el proceso— puesto que tanto el mentor como el mentorizado se benefician mutuamente; ambos participantes aprenden y se desarrollan a lo largo del proceso. En términos de la contextualización, este principio implica que el proceso de mentoría debe adaptarse al entorno específico de cada docente.

Conviene destacar que este modelo no solo se fundamenta en la práctica, sino que también en teorías educativas clave que respaldan su estructura y principios. Uno de sus antecedentes fundamentales es la teoría del aprendizaje colaborativo (Vygotsky, 1978), que sugiere que el aprendizaje se enriquece y se profundiza cuando los individuos trabajan juntos y comparten sus conocimientos y habilidades. En este modelo, el mentor y el mentorizado no solo se encuentran en una relación de transmisión de conocimiento, sino que ambos participan activamente en la construcción conjunta de saberes. Perrenoud (2006) destaca la importancia de la práctica reflexiva como una herramienta esencial en el aprendizaje colaborativo. En este sentido, el modelo promueve que tanto el mentor como el mentorizado reflexionen sobre sus prácticas pedagógicas y compartan estrategias para mejorar la enseñanza.

---

El concepto de **aprendizaje situado**, propuesto por Lave y Wenger (1991), también es central en este modelo. Según esta teoría, el aprendizaje es más eficaz cuando ocurre en el contexto en el que se aplicará, es decir, no debe ser aislado de la práctica diaria. En el caso del Modelo de relación uno a uno, el mentor no solo proporciona estrategias pedagógicas generales, sino que estas son ajustadas a las particularidades del contexto educativo de cada docente. Esto permite que el proceso de aprendizaje sea relevante y práctico, considerando las condiciones sociales, culturales y pedagógicas que influyen en el entorno escolar.

El modelo también se nutre de los antecedentes de mentorías colaborativas que se han implementado en países como Inglaterra, Nueva Zelanda y Australia. En estos países, el concepto de **mentoría** ha evolucionado hacia un proceso en el cual el mentor no se concibe como una figura autoritaria en relación a su jerarquía, sino como un facilitador del aprendizaje mutuo. Vaillant y Marcelo (2015) destacan que los programas de mentoría en estos contextos se caracterizan por la reciprocidad en el aprendizaje, en la que tanto el mentor como el mentorizado se benefician del intercambio de experiencias. Este enfoque minimiza las jerarquías tradicionales en la educación, fomenta una relación de igualdad y cooperación, pues favorece el desarrollo tanto personal como profesional de ambos.

Otro de los antecedentes relevantes es la **teoría del coaching pedagógico** (Gorichon et al., 2020), la que enfatiza el papel del mentor como un facilitador del proceso reflexivo del docente. En este enfoque, el mentor observa la práctica docente y proporciona retroalimentación continua que permite al docente novato identificar sus fortalezas y áreas de mejora. El coaching se complementa perfectamente con el Modelo de relación uno a uno, ya que ambas estrategias priorizan la creación de una relación de confianza y apoyo, en la que el docente principiante puede experimentar, reflexionar y ajustar sus prácticas pedagógicas.

La **formación continua** (Lipton & Wellman, 2005) también se encuentra entre los antecedentes teóricos del modelo. Este enfoque sostiene que el desarrollo profesional docente no debe ser visto como un proceso estático, sino como un ciclo dinámico y continuo de aprendizaje profesional. En sintonía, el Modelo de relación uno a uno promueve que el docente principiante se embarque en un proceso de aprendizaje permanente, no solo en la fase inicial, sino como parte de su crecimiento profesional a largo plazo. Además, mentor y mentorizado trabajan conjuntamente para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias pedagógicas, lo que permite fomentar un aprendizaje mutuo y un crecimiento sostenido.

## Fortalezas

### **Desarrollo Profesional Personalizado:**

- Acompañamiento individualizado que adapta las estrategias al contexto y necesidades de cada docente.

### **Reciprocidad en el aprendizaje:**

- Relación de mutuo aprendizaje entre mentor/a y mentorizado/da, favoreciendo el crecimiento compartido.

### **Contextualización de las estrategias:**

- Adaptación de las estrategias pedagógicas a las particularidades del entorno educativo.

### **Fomento de la reflexión pedagógica:**

- Promoción de la reflexión continua sobre las prácticas docentes para mejorar la enseñanza.

### **Sostenibilidad a largo plazo:**

- Respaldo institucional y continuidad del proceso de desarrollo profesional docente.

## Desafíos

### **Garantizar la disponibilidad de mentores/as:**

- Asegurar que haya suficientes mentores capacitados/as para ofrecer un apoyo efectivo.

### **Adaptación a contextos diversos:**

- Ajustar las estrategias pedagógicas a las diferencias culturales, sociales y educativas de cada entorno.

### **Resistencia al Cambio:**

- Superar la reticencia de algunos docentes a adoptar nuevas metodologías y estrategias.

### **Tiempo y recursos limitados:**

- Gestionar el tiempo y los recursos disponibles para la implementación efectiva del modelo.

### **Seguimiento y evaluación continua:**

- Asegurar una evaluación constante para ajustar las prácticas y garantizar el éxito del modelo.

# ¿Cuáles son sus principios?

A continuación, se detallan los principios del Modelo de relación uno a uno y su relación con los principios del Sistema de Desarrollo Profesional Docente:

Principios del Modelo	Principios del SDPD
<p><b><u>Reciprocidad:</u></b> Se desarrolla en base a relación entre mentor/a y mentorizado/a debe ser de doble vía, promoviendo el aprendizaje recíproco de saberes y el crecimiento pedagógico colectivo. De acuerdo con Cornu (2019), los vínculos de mentoría deben fundamentarse en procesos de reciprocidad que equilibren las desigualdades y promuevan equidad, facilitando una emancipación conjunta. Este modelo fomenta la cooperación sin olvidar la jerarquización, lo cual es crucial para establecer conexiones fuertes entre mentor/a y mentorizado/a.</p>	<p><b><u>Colaboración:</u></b> se promoverá el trabajo colaborativo entre profesionales de la educación, tendiente a constituir comunidades de aprendizaje, guiadas por directivos que ejercen un liderazgo pedagógico y facilitan el diálogo, la reflexión colectiva y la creación de ambientes de trabajo que contribuyen a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.</p>
<p><b><u>Contextualización:</u></b> La mentoría debe adaptarse a las características culturales, sociales y pedagógicas del entorno y territorio donde se implementa. Sin olvidar el Proyecto Educativo Institucional. Calderón López (2020) destaca la importancia de considerar las diferencias locales para hacer los programas más efectivos, relevantes y de impacto. Marcelo García y Marcelo Martínez (2022) también subrayan la necesidad de diseñar intervenciones ajustadas a las particularidades del sistema educativo y sus docentes, garantizando así una implementación contextualizada.</p>	<p><b><u>Compromiso con la comunidad:</u></b> el sistema promoverá el compromiso del profesional de la educación con su comunidad escolar, generando así un ambiente que propenda a la formación, el aprendizaje y desarrollo integral de todos los estudiantes.</p> <p><b><u>Participación:</u></b> el sistema velará por la participación de los/as profesionales de la educación en las distintas instancias de la comunidad educativa y su comunicación con los distintos actores que la integran, en un clima de confianza y respeto de los derechos de todas las personas.</p>
<p><b><u>Reflexión pedagógica:</u></b> La mentoría debe fomentar el estudio reflexivo de las prácticas pedagógicas como fundamento para el desarrollo y aprendizaje profesional. Hervás-Torres et al. (2022) indican que las actividades de reflexión crítica acerca de experiencias educativas son fundamentales para elevar la calidad de la enseñanza y promover el compromiso académico. Boerr (2020) enfatiza que la reflexión es fundamental para consolidar aprendizajes relevantes y fomentar competencias avanzadas en el educador o la educadora.</p>	<p><b><u>Autonomía profesional:</u></b> el sistema propiciará la autonomía del profesional de la educación para organizar las actividades pedagógicas de acuerdo a las características de sus estudiantes y la articulación de un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad, conforme a las normativas curriculares, al respectivo proyecto educativo institucional, a las orientaciones legales del sistema educacional y a los programas específicos de mejoramiento e innovación.</p>

---

**Aprendizaje y desarrollo continuo:** Es imprescindible que los/as mentores/as reciban formación continua para potenciar habilidades pedagógicas y saberes actualizados en elementos disciplinares y pedagógicos. San Martín Cantero et al. (2021) destacan que la capacitación de mentores/as debe contemplar un perfil profesional específico, cubriendo las diferencias entre la teoría y la práctica. Además, la presencia de programas concretos para mentores/as ayuda a potenciar sus habilidades y producir un mayor efecto en la comunidad educativa.

**Desarrollo continuo:** el sistema promoverá la formación profesional continua de los docentes, de manera individual y colectiva, la actualización de los conocimientos de las disciplinas que enseñan y de los métodos de enseñanza, de acuerdo al contexto escolar en que se desempeñan.

**Sostenibilidad:** Es crucial asegurar que el programa de mentoría tenga el respaldo institucional y los recursos necesarios para su persistencia a largo plazo. Por ello, debe estar incluido en los procesos e instrumentos de gestión como parte del Desarrollo Profesional Docente. Calderón López (2020) sostiene que las iniciativas de mentoría necesitan estar avaladas por políticas gubernamentales e institucionales (educativas) que oficialicen su puesta en marcha en diferentes entornos y contextos educativos. En tanto, Marcelo García y Marcelo Martínez (2022) promueven políticas educativas sustentables que asignen un enfoque estratégico al crecimiento profesional docente para potenciar la calidad de la educación.

**Apoyo a la labor docente:** el Estado velará por el cumplimiento de los fines y misión de la función docente, implementando acciones de apoyo pedagógico y formativo pertinente al desarrollo profesional de los profesionales de la educación.

---

# Implementación del modelo relación uno a uno

## ¿Por qué debería implementar este modelo?

A continuación, se explican las razones fundamentales para implementar este modelo en las instituciones educativas.

En primer lugar, el Modelo de relación uno a uno tiene como base un enfoque personalizado, lo que significa que cada docente recibe atención individualizada. Este acompañamiento cercano permite que los mentores identifiquen los desafíos y las necesidades específicas de los docentes principiantes, ajustando las estrategias pedagógicas a sus realidades, contextos y necesidades. Lo anterior, favorece una formación más efectiva, adaptada a las condiciones y características del entorno educativo, lo que aumenta la relevancia y aplicabilidad de los conocimientos impartidos. Un aprendizaje adaptado no solo mejora la comprensión de las y los docentes, sino que también aumenta su motivación, confianza y desarrollo continuo.

Además, este modelo promueve una reciprocidad en el aprendizaje, elemento fundamental en el proceso de mentoría. Tanto el mentor como el mentorizado se benefician mutuamente del intercambio de conocimientos y experiencias. El mentor, al compartir su experiencia, no solo ayuda al docente principiante a mejorar sus prácticas pedagógicas, sino que también se enriquece al reflexionar sobre su propia práctica. Esta dinámica de aprendizaje bidireccional crea un ambiente de cooperación y crecimiento profesional compartido, lo cual es esencial para la creación de comunidades de aprendizaje dentro de las instituciones educativas.

Otra de las ventajas del modelo es su enfoque en la reflexión pedagógica continua. A través de la interacción constante entre mentor y mentorizado, se fomenta una reflexión profunda sobre las prácticas pedagógicas, lo que permite a los docentes identificar fortalezas y áreas de mejora en su enseñanza. Esta retroalimentación continua facilita la mejora constante de la calidad educativa, permitiendo a los docentes ajustar sus enfoques en función de los resultados obtenidos. La reflexión crítica también ayuda a fortalecer la autorregulación docente, un aspecto clave en el desarrollo profesional a largo plazo.

El Modelo uno a uno también está alineado con la necesidad de asegurar una sostenibilidad a largo plazo en los procesos de Desarrollo Profesional Docente, al integrarse de manera institucionalizada en las políticas educativas y contar con el respaldo de la administración escolar. Así, el modelo se convierte en una herramienta estructural dentro del sistema educativo. Esto garantiza su continuidad y efectividad a lo largo del tiempo, asegurando que los docentes noveles no solo reciban apoyo en su primer año de docencia, sino que continúen su crecimiento profesional de manera sostenida y adaptada a los cambios del entorno educativo.

## ¿Qué debo hacer para implementar este modelo?

Para implementar este modelo es esencial contar con las siguientes condiciones pedagógicas:

	<b>Ambiente colaborativo y de confianza</b>	Es crucial que los participantes establezcan relaciones de confianza y respeto mutuo, donde se promueva la reciprocidad y el intercambio de conocimientos. Un espacio seguro para la reflexión y el aprendizaje compartido es fundamental.
	<b>Voluntad de aprendizaje y apertura al cambio</b>	Los participantes deben estar dispuestos a adaptarse a nuevas metodologías y enfoques pedagógicos, así como a recibir y brindar retroalimentación constructiva.
	<b>Contextualización de las actividades</b>	Las estrategias y herramientas pedagógicas utilizadas deben ser adaptadas a las particularidades del contexto educativo, considerando las características sociales y culturales del entorno.
	<b>Tiempo suficiente para la implementación</b>	Es necesario disponer de tiempo adecuado para que tanto mentores como mentorizados puedan realizar las actividades de mentoría, observación de clases, y reflexiones conjuntas, sin la presión de otros compromisos docentes.
	<b>Capacitación del mentor</b>	Es fundamental que el mentor esté preparado para proporcionar retroalimentación efectiva y constructiva, por lo que se recomienda que los mentores reciban formación en habilidades de acompañamiento pedagógico y coaching educativo.

---

## ¿A quiénes necesito para implementar el modelo?

Para la implementación de este modelo, es necesario contar con los siguientes actores:



**Mentores:** Docentes con más experiencia, que guían y apoyan a los docentes principiantes. Son expertos adaptativos capaces de modificar y ampliar continuamente sus competencias para ofrecer un acompañamiento efectivo. El mentor tiene un rol fundamental en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de mentoría, proporcionándoles retroalimentación y estrategias metodológicas ajustadas al contexto de cada docente.

**Mentorizados (docentes principiantes):** Son los docentes que reciben el acompañamiento del mentor. Participan activamente en la reflexión de su práctica y en el proceso de desarrollo profesional. El mentorado es quien enfrenta desafíos específicos en su desempeño pedagógico y se beneficia del apoyo continuo del mentor para mejorar sus competencias.



---

## ¿Cómo implemento el modelo?

A continuación, se exponen las principales acciones para la implementación del modelo en conjunto con algunas preguntas que pueden ayudar a la reflexión sobre las limitaciones del modelo.

### I. Diagnóstico inicial del contexto y necesidades

**Paso 1:** Realice una entrevista inicial con el mentorizado. Debe conocer las preocupaciones, desafíos y metas del docente principiante para diseñar un plan personalizado.

**Paso 2:** Evalúe el contexto educativo del docente. Esto incluye analizar el entorno de enseñanza, las características de los estudiantes y las áreas en las que el docente necesita más apoyo. Esta evaluación puede realizarse mediante observaciones de clases o entrevistas con el docente.

**Paso 3:** Establezca objetivos claros. Junto con el mentorizado, identifiquen las áreas clave para su desarrollo y definan los objetivos a corto y largo plazo para la mentoría.

¿Qué aportes  
específicos puedo  
entregar a mi  
mentoreado?

#### **Sugerencias**

Defina desde el inicio metas específicas y medibles para el proceso de mentoría. Estas metas deben ser ajustadas a las necesidades del mentorizado y estar alineadas con los desafíos que enfrenta en su contexto educativo.

---

## II. Diseño del plan de mentoría

**Paso 1:** Planifique actividades concretas. Defina las actividades que se realizarán, tales como observación de clases, análisis de estrategias pedagógicas, discusiones sobre enfoques metodológicos, etc. Asegúrese de que las actividades sean relevantes y contextualizadas.

**Paso 2:** Determine el cronograma de sesiones. Establezca los tiempos y la frecuencia de las reuniones de mentoría, las observaciones y las evaluaciones. Esto debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse a las agendas de ambos docentes.

**Paso 3:** Asigne los recursos y materiales necesarios. Identifique qué recursos pedagógicos, tecnológicos o formativos serán necesarios para ejecutar el plan de mentoría.

¿Qué condiciones materiales y temporales tiene mi rol profesional para la realización de un programa de mentoría?

### **Sugerencias**

Fomente un espacio de apertura y respeto mutuo. La confianza es clave para una retroalimentación efectiva y para que el docente principiante se sienta cómodo compartiendo sus dificultades y logros.

## III. Ejecución de actividades de mentoría

**Paso 1:** Realice observaciones de clases. Observe a su mentorizado mientras enseña, tomando notas sobre las prácticas pedagógicas que se desarrollan. Estas observaciones son una oportunidad para identificar fortalezas y áreas de mejora.

**Paso 2:** Proporcione retroalimentación. Después de la observación, ofrezca retroalimentación constructiva. Esto debe incluir tanto aspectos positivos como sugerencias específicas de mejora, con un enfoque en soluciones prácticas.

**Paso 3:** Facilite la reflexión conjunta. Reúnase con su mentorizado para analizar las observaciones, discutan las experiencias y reflexionen sobre cómo mejorar las prácticas pedagógicas. Este espacio debe ser abierto y libre de juicios.

**Paso 4:** Implemente nuevas estrategias. Basándose en las observaciones y la reflexión, sugiera nuevas metodologías o enfoques basados en las necesidades del docente.

### **Sugerencias**

Asegúrese de que la mentoría sea respaldada por la institución educativa, con recursos suficientes y prácticas que permitan su continuidad. La sostenibilidad es clave para asegurar que el modelo tenga un impacto duradero.

---

#### **IV. Monitoreo y acompañamiento continuo**

**Paso 1:** Realice reuniones periódicas de seguimiento. Durante el proceso, mantenga reuniones regulares con su mentorizado, evaluando el progreso y aborde cualquier desafío emergente.

**Paso 2:** Provea apoyo continuo. Ofrezca apoyo cuando el mentorizado enfrente dificultades, ya sea mediante recursos adicionales, estrategias metodológicas o consejos prácticos.

**Paso 3:** Reevalúe el plan de mentoría. A medida que el mentorizado avanza, es importante revisar el plan de mentoría para ajustar los objetivos o actividades, en función de su progreso y nuevas necesidades.

¿Cómo puedo evaluar el desarrollo de mi mentorizado en su contexto educativo?

#### **V. Evaluación de resultados y ajustes**

**Paso 1:** Gestione la autoevaluación del mentorizado. Él es quien debe reflexionar sobre su propio aprendizaje y progreso. Esto puede incluir la evaluación de su desempeño en clase, la efectividad de las estrategias implementadas, y sus logros en relación con los objetivos establecidos.

**Paso 2:** Autoevalúe su mentoría. Debe evaluar cómo está funcionando la relación de mentoría, identificando qué ha sido útil y qué puede mejorarse en el proceso. Esto incluye el nivel de involucramiento del mentorizado y su disposición a aprender.

**Paso 3:** Ajuste el plan. Si es necesario, realice ajustes en las actividades o en las estrategias metodológicas para asegurarse que el plan de mentoría siga siendo relevante y efectivo.

¿Qué herramientas puedo proveer para la autoevaluación de mi mentorizado?

#### **Sugerencias**

Realice evaluaciones periódicas del modelo de mentoría para identificar sus fortalezas y áreas de mejora. Los ajustes y mejoras continuas garantizarán que el modelo siga siendo relevante y eficaz a lo largo del tiempo.

---

## ¿Qué posibilidades tengo para evaluar la implementación del modelo?

Según las diferentes fases, es posible realizar las siguientes evaluaciones:

### **Fase de propiciar (Identificación de necesidades y desafíos)**

**Establecimiento de metas claras:** Verifique si las metas de desarrollo profesional han sido establecidas de manera colaborativa. El indicador aquí sería la claridad, especificidad y relevancia de las metas definidas para el docente.

Para esto, se pueden utilizar instrumentos como:

- Encuestas de autoevaluación al docente para medir la claridad de sus metas.
- Revisión de los documentos y metas acordadas entre el mentor/a y la o el docente.

### **Fase de mediar**

**Aplicación de estrategias pedagógicas:** Evalúe si las herramientas y estrategias pedagógicas sugeridas han sido aplicadas efectivamente por el docente, observando el uso en la práctica diaria del mentorizado.

**Adaptabilidad de las estrategias:** Verifique si las estrategias proporcionadas se ajustan a las necesidades específicas del entorno educativo del docente, evaluando la flexibilidad del modelo. Puede medir observando la eficacia de las estrategias implementadas.

Para esto, se pueden utilizar instrumentos como:

- Observación directa del aula para ver si se aplican las estrategias.
- Encuestas al mentor/a y la o al docente sobre la efectividad y adecuación de las estrategias aplicadas.

### **Fase de Acompañar (Supervisión continua y retroalimentación)**

**Frecuencia de retroalimentación:** Evalúe si proporcionó la retroalimentación continua y oportuna. Un indicador podría ser la regularidad de las sesiones de retroalimentación y la profundidad de los comentarios proporcionados.

**Desarrollo de competencias:** Observe si el docente comienza a mejorar las áreas identificadas en la fase de propiciar. Esto se puede medir mediante la comparación de las evaluaciones previas y posteriores de las competencias pedagógicas.

---

Para ello, se pueden utilizar instrumentos como:

- Encuestas a las y los docentes, con el objetivo de medir la calidad y frecuencia de la retroalimentación.
- Observaciones periódicas y registros de avances en las competencias docentes.

### **Fase de Activar (Evaluación de prácticas implementadas)**

**Revisión de prácticas pedagógicas:** Analice si las prácticas implementadas han sido evaluadas críticamente para identificar cuáles han sido efectivas y cuáles necesitan ajustes.

**Ajustes en las estrategias:** Verifique si las estrategias y métodos han sido ajustados conforme a los resultados obtenidos, a través de una evaluación constante de los métodos utilizados por el docente.

Para esto, se pueden utilizar instrumentos como:

- Revisión de informes de evaluación y autoevaluación de las o los docentes.
- Entrevistas o discusiones de grupo entre mentores y docentes para ajustar las estrategias pedagógicas.

### **Fase de Impulsar (Proyección de nuevos desafíos y metas)**

**Planificación de metas a largo plazo:** Evalúe si el docente ha sido capaz de identificar nuevos desafíos y proyectar metas a largo plazo. Esto se puede medir mediante la formulación de nuevos objetivos claros y alcanzables para el futuro del docente.

**Autonomía del docente:** Observe si el docente, al final del proceso, es capaz de planificar y ejecutar sus prácticas pedagógicas de manera autónoma, sin necesidad de un acompañamiento constante.

Para lo anterior, se pueden utilizar instrumentos como:

- Evaluación del progreso a largo plazo mediante encuestas de seguimiento.
- Evaluación de la capacidad del o la docente para diseñar y ejecutar un plan de desarrollo profesional independiente.

---

# Casos de ejemplo de la implementación de este modelo

**Reciprocidad:** este modelo fomenta la cooperación sin olvidar la jerarquización, donde la relación entre mentor/a y mentorizado/a es de doble vía, promoviendo el aprendizaje recíproco de saberes y el crecimiento pedagógico colectivo. Esto da cuenta de un trabajo colaborativo entre profesionales, donde los/as directivos/as que ejercen un liderazgo pedagógico facilitan el diálogo, la reflexión colectiva y la creación de ambientes de trabajo propicios para el aprendizaje.

Un ejemplo de la aplicación de este principio se puede ver en la experiencia de la Escuela Hernán Merino de Limache, donde el equipo directivo en colaboración con el profesorado se propuso especializar y perfeccionar el trabajo docente, aprovechando los espacios de horas no lectivas. Surgió, entonces, la instancia donde aquellos/as docentes que asistieron a capacitaciones o mentorías externas comenzaron a liderar capacitaciones internas, donde compartían a sus colegas lo aprendido en las instancias de especialización más formales. Esta estrategia facilitó el intercambio de saberes y robustecer las prácticas de enseñanza a través de la colaboración recíproca. La mentoría fomentó un aprendizaje en equipo, armonizando las necesidades de la institución con el desarrollo profesional.

En estos años, la escuela ha comenzado a destacar en la comuna, poniendo su mayor énfasis en las estrategias de comunicación efectiva y especialización de los/as docentes como centro de sus resultados escolares.

**Contextualización:** este modelo debe adaptarse a las características culturales, sociales y pedagógicas del entorno y territorio donde se implementa, con intervenciones ajustadas a las particularidades de la realidad educativa y sus docentes, considerando las diferencias locales. Esto permite asegurar la participación de los equipos docentes y su compromiso con la comunidad educativa en un ambiente que promueva la formación, el aprendizaje y desarrollo integral.

Este principio se puede ejemplificar con la experiencia del Departamento Provincial (DEPROV) de Antofagasta, que parte con un diagnóstico que da cuenta de la falta de mentores certificados, lo que llevó a implementar cursos formativos en mentorías para apoyar a los docentes noveles que enfrentan desafíos significativos en su primer año de incorporación a un establecimiento educacional. Para esto, en 2024 se creó un entorno de apoyo más colaborativo y se formuló un plan para certificar a 90 docentes de educación media, a través de un curso de mentoría impartido por la Universidad de Antofagasta.

Durante este año, se busca generar recursos para la formación de mentores en educación básica y parvularia. Estos planes se basan en la necesidad de sostener el trabajo de mentoría a largo plazo,

---

, ya que se ha observado que en la provincia hay muchos profesionales autorizados para ejercer la docencia, pero que no reciben el acompañamiento necesario. Los planes se ejecutan a partir de la evaluación realizada por cada jefatura, asegurando que el acompañamiento se adapte a las realidades específicas de cada contexto educativo. Con esto, se busca mejorar la calidad del acompañamiento y, en última instancia, la calidad educativa al interior de los establecimientos educacionales. Los protagonistas de esta experiencia plantean que la formación de mentores no es solo un requisito para cumplir con la Ley N°20.903, sino que representa una estrategia para el desarrollo profesional de los docentes y el fortalecimiento de las comunidades educativas.

**Reflexión pedagógica:** la reflexión crítica acerca de experiencias educativas es fundamental para elevar la calidad de la enseñanza y promover el compromiso académico, consolidando aprendizajes y fomentando el desarrollo de competencias avanzadas en los/as docentes. Esto, a su vez, fomenta la autonomía profesional para organizar los procesos de aprendizaje acorde a las características propias de los/as estudiantes, conforme a las orientaciones y normativas vigentes.

Este principio se ve reflejado en el ejemplo de la experiencia de la Escuela Hans Wenke, comuna de Cabildo, durante la pandemia por Covid19.

A través de una consulta a los/as docentes para mejorar el trabajo en el aula, una profesora propone la idea de implementar el método de aprendizaje basado en retos, lo que se comenzó a aplicar en la asignatura de matemáticas. Si bien, al inicio varios/as docentes se mostraron distantes a la iniciativa, al ver los resultados de su implementación se sumaron a la experiencia de mentoría para aplicar la metodología. De esta forma los/as docentes no solo ajustaron el método a su entorno, sino que también examinaron críticamente los resultados alcanzados. Esto les facilitó adaptar las estrategias a las demandas de los/as estudiantes y las dinámicas de las de clases, promoviendo una estrategia pedagógica más efectiva y comprometida. Con la aplicación de este método, los/as estudiantes recobraron la motivación, mejoraron los rendimientos en las evaluaciones internas del establecimiento y cambió el ambiente en el aula y fuera de ella, reduciendo los problemas de convivencia. Además, a raíz de estos cambios, aumenta el sentido de pertenencia, propiciando un mejor espacio laboral y de aprendizaje para los y las estudiantes.

**Aprendizaje y desarrollo continuo:** es fundamental que los/as mentores/as reciban formación continua que potencie y actualice sus habilidades y saberes disciplinares y pedagógicos para responder adecuadamente al contexto escolar en que se desempeñan.

En la escuela Virginia San Román, ubicada en la localidad de Freirina, al ser un establecimiento rural, las posibilidades de participar en programas de mentorías se dificultan, por la carencia de profesionales nóveles que ingresan. Sin embargo, el año 2024 se produce un cambio en la dirección de la unidad educativa y se actualizan focos de trabajo, acorde a las necesidades iniciales percibidas en los docentes, generando capacitaciones provenientes de SLEP y CPEIP. No obstante

---

el mayor recurso, se encuentra en la directora saliente, quien tiene el registro de docente mentora y queda con tiempo de contrato que le permite realizar dicha labor. El SLEP autoriza a esta profesional para realizar mentoría a una profesora que se encontraba en categoría insuficiente, cuya capacitación se centra en renovar estrategias de enseñanza conforme a las normativas públicas y en optimizar las prácticas pedagógicas mediante una retroalimentación constante. Esto garantiza que tanto la mentora como los/as docentes mentorizados/as se encuentren actualizados con las demandas educativas actuales, apoyando la práctica pedagógica y la permanencia en el sistema educativo. Es relevante el interés de la docente mentora de llevar a la práctica sus conocimientos en el acompañamiento a otros/as colegas y, con ello, lograr mejoras en el aprendizaje de los/as estudiantes.

**Sostenibilidad:** para asegurar que un programa de mentoría tenga respaldo institucional y los recursos para su desarrollo en el largo plazo, debe estar incluido en los procesos e instrumentos de gestión como parte del desarrollo profesional docente para potenciar la calidad de la educación. Esto permite cumplir la misión del Estado en la implementación de acciones de apoyo pedagógico y formativo pertinente para el desarrollo profesional.

Por ejemplo, en la Escuela Hernán Merino de Limache, la sostenibilidad se refleja en la institucionalización de espacios de mentoría y capacitación. La reducción de horas administrativas en favor de horas no lectivas permite que los docentes se dediquen al perfeccionamiento profesional. Igualmente, en la Escuela Virginia San Román, se garantiza la sostenibilidad de las mentorías a través de la organización de acompañamientos periódicos y la renovación continua de las estrategias pedagógicas. A su vez, en DEPROV de Antofagasta, se visualiza la sostenibilidad mediante la formación de las y los mentores, y el acompañamiento técnico-pedagógico. Estas iniciativas buscan consolidar un sistema de apoyo continuo para el profesorado, adaptándose a las características del entorno educativo local. Además, el respaldo institucional garantiza la persistencia de estas prácticas en el tiempo, siendo sostenibles, configurándose como una micropolítica dentro de una normativa macro.

---

## Ideas clave del modelo



**Acompañamiento personalizado a docentes principiantes para favorecer su desarrollo profesional.**



**Se basa en un proceso que incluye: observación de clases, retroalimentación constante y reflexión conjunta.**



**Promueve el crecimiento pedagógico y la incorporación de nuevas estrategias de enseñanza.**



**Se sustenta en principios de: reciprocidad, contextualización, aprendizaje continuo y sostenibilidad.**



**Requiere un ambiente de confianza y colaboración, el tiempo adecuado para el desarrollo del proceso y el respaldo institucional para asegurar su sostenibilidad a largo plazo.**

---

## Reflexiones finales

El modelo de mentoría presentado es una herramienta importante para el desarrollo profesional de los/as docentes; especialmente, para aquellos que están comenzando su carrera o enfrentan desafíos específicos en su práctica pedagógica. A través de un acompañamiento personalizado y continuo, el modelo busca fortalecer las competencias pedagógicas, mediante la reflexión crítica, una retroalimentación constructiva y la implementación de nuevas estrategias metodológicas adaptadas a las necesidades del aula.

Cada fase del modelo —desde la identificación de desafíos hasta la evaluación y establecimiento de nuevos objetivos— tiene como propósito fomentar un aprendizaje profundo y sostenido, tanto para el mentor como para el mentoreado. La creación de un espacio de confianza y colaboración es esencial para el éxito del proceso, ya que permite que los docentes se sientan apoyados, reflexionen sobre su práctica y se enfrenten a nuevos desafíos con la guía adecuada.

En resumen, al fomentar el aprendizaje colaborativo y continuo, el modelo no solo beneficia a los docentes principiantes, sino que también fortalece a toda la comunidad educativa, asegurando que el proceso de enseñanza y aprendizaje esté en constante evolución y mejora.

La implementación efectiva de este modelo puede llevar a una educación más inclusiva, reflexiva y de calidad, contribuyendo al crecimiento profesional sostenido de los educadores y al éxito de los estudiantes.

## Acompañamiento focalizado

### **Informe en terreno Región de Antofagasta**

*En la región, se puede constatar la importancia de formar a docentes mentores que puedan acompañar a principiantes, puesto que existe una gran cantidad de profesores/as nóveles que desertan durante el primer año. Es primordial el acompañamiento que se da entre pares más que de un directivo a un docente. Es sabido que, al directivo, generalmente, lo ven como un superior, por ende, como algo punitivo; mientras que un par, acompaña desde lo técnico-pedagógico hasta los aspectos emocionales y sociales.*

*Este primer apoyo es significativo, ya que el primer año existe mucha frustración porque los docentes nóveles vienen con una idealización desde la academia; entonces, un acompañamiento, un espaldarazo de un par en lo curricular y en el día a día, en lo afectivo, en lo social, es primordial en estos primeros cuatro años.*

*Hay que incentivar a las escuelas porque se cuenta con recursos a través de los planes de mejoramiento, es por ello que las entrevistadas pretenden, durante el año 2025, levantar acciones para acompañar a los docentes nóveles de inducción y mentoría, pero no como la iniciativa del CPEIP, sino que como una iniciativa institucional. Esta propuesta nace porque han observado que existen poquísimos establecimientos en Antofagasta que hacen ese acompañamiento a los/as docentes.*

*Su plan de trabajo pretende generar estrategias y acciones focalizadas desde una iniciativa institucional necesaria paralela a las exigencias ministeriales*

*Indira Aymans, psicóloga, equipo en terreno.*

---

## Referencias

Boerr, I. (2020). Mentoría para la inserción profesional: Primer paso en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente en Chile. En J. Calderón López Velarde (Coord.), Acompañamiento pedagógico: docentes noveles de Chile, Ecuador, México y Uruguay (pp. 119-146). Taberna Librería Editores.

Calderón López, J. (Coord.). (2020). Acompañamiento pedagógico: docentes noveles de Chile, Ecuador, México y Uruguay. Taberna Librería Editores.

Cornu, L. (2019). Acompañar: el oficio de hacer humanidad. En Prácticas de acompañamiento pedagógico: docentes noveles en Chile, Ecuador, México y Uruguay. Taberna Librería Editores.

Gorichon, S., Salas, M., Araos, M., Yáñez, M., Rojas-Murphy, A., & Jara-Chandía, G. (2020). Prácticas de mentoría para la inducción de docentes principiantes: análisis de cuatro casos chilenos al inicio del proceso. *Calidad en la educación*, (52), 12-48. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n52.824>

Hervás-Torres, M., Miñaca-Laprida, M. I., Fernández-Martín, F. D., & Arco-Tirado, J. L. (2022). La mejora del compromiso académico mediante la mentoría y el aprendizaje-servicio. *Revista Electrónica Educare*, 26(2), 1-19. <https://doi.org/10.15359/ree.26-2.30>

Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.

Lipton, L. & Wellman, B. (2005). *Mentoring matters: A practical guide to learning-focused relationships*. USA: MiraVía.

Marcelo García, C., & Marcelo Martínez, P. (Coords.). (2022). *Empezar con buen pie. Experiencias de programas de inducción y acompañamiento a docentes de nuevo ingreso*. Ediciones Octaedro.

Perrenoud, P. (2006). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar*. Barcelona: Graó.

San Martín, D., San Martín, R., Pérez, S., & Bórquez, J. (2021). Prácticas de mejora para el proceso de acompañamiento pedagógico. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(2), 1-24. <https://doi.org/10.15517/aie.v21i2.46783>

Vaillant, D. y Marcelo, C. (2015). *El ABC y D de la formación docente*. Madrid: Narcea.

Vygotsky, L. S. (1979) *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Buenos Aires: Grijalbo.

