



MODELOS DE
**INDUCCIÓN Y
ACOMPañAMIENTO
COLABORATIVO**
PARA EL DESARROLLO
PROFESIONAL DOCENTE
MODELO 5: EN RED/NETWORK



**MODELOS DE INDUCCIÓN Y
ACOMPAÑAMIENTO COLABORATIVO
PARA EL DESARROLLO
PROFESIONAL DOCENTE
(ORIENTACIONES PARA DOCENTES)**

MODELO 5. EN RED / NETWORK

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 5: En Red / network	7
Resumen	9
• ¿En qué consiste el modelo?	10
• ¿Cuáles son sus principios?	12
• Implementación del modelo basado en En Red / network:	13
¿Por qué debería implementar este modelo?	13
¿Qué debo hacer para implementar este modelo?	14
¿A quiénes necesito para implementar este modelo?	16
¿Cómo implemento el modelo?	17
¿Qué posibilidades tengo para la evaluación de la implementación de este modelo?	20
• Casos de ejemplo de la implementación de este modelo	23
• Ideas clave del modelo	25
• Reflexiones finales	26
Referencias	27

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 5
EN RED / NETWORK

Resumen

El Modelo de red network para el acompañamiento docente se erige en la creación de una estructura colaborativa que fomente el intercambio de conocimientos, la cooperación y el aprendizaje continuo entre los docentes.

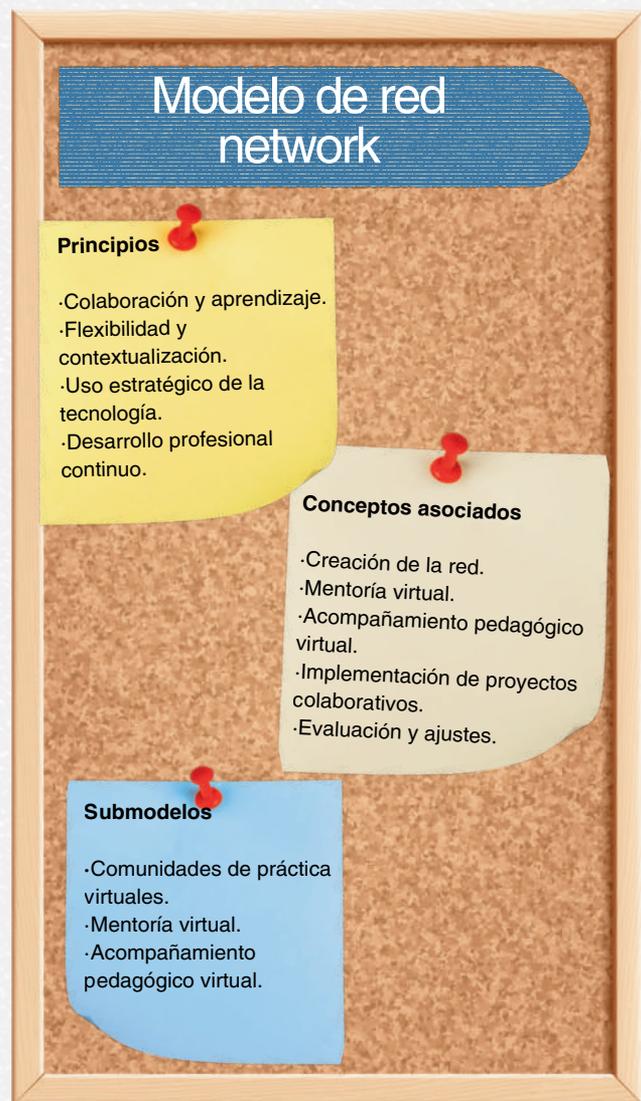
Este modelo busca superar las limitaciones del trabajo individualista tradicional, mediante el uso de tecnologías digitales, creando una red de apoyo y desarrollo profesional que conecta a los docentes sin importar su ubicación geográfica. Su propósito es fortalecer las prácticas pedagógicas, por medio de la colaboración y la mejora de las habilidades tecnológicas, favoreciendo un aprendizaje contextualizado y adaptado a las necesidades específicas de los docentes.

Las variables clave que definen este modelo incluyen el trabajo colaborativo en Comunidades de Práctica Virtuales (CPV), la mentoría virtual y el acompañamiento pedagógico virtual, los cuales permiten a los docentes acceder a recursos, herramientas y retroalimentación personalizada en entornos digitales.

La flexibilidad, la accesibilidad y el uso estratégico de la tecnología son elementos fundamentales, pues permiten un acompañamiento adaptado a las demandas de cada docente.

Los principios que fundamentan el modelo son: colaboración y aprendizaje colectivo, que promueven el intercambio de saberes; flexibilidad y contextualización, que permiten ajustar las estrategias a las realidades de los docentes; uso estratégico de la tecnología, que facilita la interacción a través de

plataformas digitales; desarrollo profesional continuo, que garantiza la formación permanente de los docentes; y sostenibilidad, que busca la permanencia de la red y el compromiso de los participantes a largo plazo. Estos principios aseguran una experiencia de aprendizaje inclusiva y transformadora.



¿En qué consiste el modelo?

El Modelo de red network para el acompañamiento docente consiste en una estructura colaborativa que utiliza plataformas digitales para promover el desarrollo profesional continuo de los docentes. Este modelo fomenta la creación de **comunidades de práctica virtuales** en las que los docentes, independientemente de su ubicación geográfica, pueden compartir conocimientos, experiencias y recursos. Su objetivo central es mejorar las prácticas pedagógicas y fortalecer las competencias profesionales mediante el trabajo en red, la mentoría virtual y el acompañamiento pedagógico. A través de este modelo, los docentes pueden participar en proyectos colaborativos, intercambiar ideas, recibir retroalimentación personalizada y acceder a recursos educativos que, de otro modo, serían inaccesibles, debido a barreras geográficas o de tiempo.

El modelo surge como respuesta a las limitaciones del tradicional enfoque del "lobo solitario" (Hausman y Goldring, 2001), en el que los docentes trabajaban de manera aislada, sin el apoyo de redes de colaboración que faciliten el intercambio de conocimientos y la mejora profesional. Este enfoque aislado ha sido reemplazado por una estructura de colaboración que promueve la interacción constante y el aprendizaje en equipo. En el contexto actual, con el avance tecnológico y la globalización, los docentes se enfrentan a la necesidad de adaptarse a nuevas metodologías y herramientas. En este sentido, la integración de tecnologías digitales ha sido clave para superar las barreras geográficas y ofrecer oportunidades de formación continua, sin importar la ubicación del docente.

El Modelo de red network se erige en los principios de las comunidades de práctica descritas por Wenger (2002), quienes argumentan que el aprendizaje ocurre a través de la participación en actividades reales dentro de una comunidad. Esta idea de colaboración y aprendizaje colectivo ha sido respaldada por estudios de Lieberman (2008) y Fullan (2018), que resaltan la importancia de la cooperación en el ámbito educativo, asegurando que el intercambio de experiencias y la reflexión conjunta entre docentes contribuye al desarrollo profesional. A su vez, la mentoría virtual ha ganado relevancia en el contexto educativo, permitiendo a los docentes recibir orientación y apoyo adaptado a sus necesidades. Este aspecto de mentoría está basado en las investigaciones de González-Sanmamed et al. (2020), quienes destacan el valor de la accesibilidad tecnológica para ofrecer oportunidades de desarrollo profesional personalizadas.

Este modelo no solo busca mejorar las competencias pedagógicas, sino también fortalecer las habilidades tecnológicas de los docentes, promoviendo una participación activa y el aprendizaje continuo, mediante el uso de plataformas digitales. Además, el acompañamiento pedagógico virtual permite la formación de redes de apoyo entre docentes, facilitando el intercambio de recursos, metodologías y experiencias que enriquecen la práctica educativa. Los submodelos que lo componen son las **comunidades de práctica virtuales** que permite a los docentes colaborar

de manera activa en proyectos conjuntos, la **mentoría virtual** que ofrece asesoría personalizada y el **acompañamiento pedagógico virtual** que se focaliza en la mejora de la práctica pedagógica a través de la interacción directa entre docentes y facilitadores.

En consecuencia, el Modelo de red network es una propuesta innovadora que responde a la necesidad de transformar la práctica educativa mediante el uso de tecnologías y la colaboración entre docentes. Al fomentar el trabajo en red, este modelo facilita el aprendizaje compartido, el apoyo mutuo y el desarrollo de habilidades pedagógicas y tecnológicas que son fundamentales para enfrentar los retos educativos actuales.

Fortalezas

Colaboración y aprendizaje colectivo:

·Fomenta el intercambio de recursos y experiencias entre docentes a través de comunidades virtuales.

Accesibilidad y flexibilidad:

·El uso de plataformas digitales permite la participación sin barreras geográficas o de tiempo.

Desarrollo profesional continuo:

·Ofrece mentoría y formación constante para mejorar competencias pedagógicas y tecnológicas.

Adaptabilidad y contextualización:

·Ajusta las estrategias pedagógicas a las necesidades específicas de cada docente y su contexto.

Sostenibilidad a largo plazo:

·Crea una red de apoyo que se mantiene activa y en crecimiento, favoreciendo el aprendizaje continuo.

Desafíos

Acceso a tecnología:

·Asegurar que todas las y los docentes, especialmente en áreas rurales, tengan acceso a plataformas digitales y dispositivos adecuados.

Adaptación a la tecnología:

·Superar la posible resistencia o falta de habilidades tecnológicas de los docentes para utilizar las herramientas digitales.

Mantenimiento de la participación activa:

·Garantizar que las y los docentes sigan participando de manera constante en las actividades virtuales y colaborativas.

Gestión del tiempo:

·Asegurar que la participación en el modelo no interfiera con las responsabilidades diarias de las y los docentes.

Sostenibilidad del modelo:

·Mantener el compromiso de los participantes a largo plazo y asegurar los recursos necesarios para la continuidad de la red.

¿Cuáles son sus principios?

A continuación, se detallan los principios del modelo en Red/Network y su relación con los principios del Sistema de Desarrollo Profesional Docente:

Principios del Modelo En Red/ Network	Principios del SDPD
<p>1. <u>Colaboración y aprendizaje colectivo:</u> Fomenta el intercambio de saberes y técnicas entre docentes, potenciando la colaboración conjunta y la solución compartida de retos en la educación. Promueve el desarrollo de una comunidad profesional que impulsa el aprendizaje en equipo. El principio de colaboración y aprendizaje colectivo promueve la transferencia de conocimiento.</p>	<p><u>Colaboración:</u> 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>2. <u>Flexibilidad y contextualización:</u> Se ajusta a las demandas y particularidades específicas de los/as docentes y sus entornos, posibilitando modificaciones para garantizar la relevancia de las acciones. Esto asegura que las soluciones sean pertinentes y se puedan utilizar en cada situación educativa.</p>	<p><u>Compromiso con la comunidad:</u> 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><u>Participación:</u> el sistema velará por la participación de los 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>3. <u>Uso estratégico de la tecnología:</u> Promueve la comunicación y cooperación a través de instrumentos digitales, suprimiendo obstáculos geográficos y fomentando un acceso justo. Las plataformas digitales facilitan vínculos activos y aprendizaje constante.</p>	<p><u>Innovación, investigación y reflexión pedagógica:</u> el sistema fomentará la creatividad y la capacidad de innovación e investigación vinculadas a la práctica pedagógica, contribuyendo a la construcción de un saber pedagógico compartido.</p>
<p>4. <u>Desarrollo profesional continuo:</u> Promueve el perfeccionamiento continuo de habilidades pedagógicas y tecnológicas mediante actividades de reflexión, mentorías y formación en equipo. Esto garantiza que los/as docentes estén listos para los retos presentes y venideros.</p>	<p><u>Desarrollo continuo:</u> 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.</p>
<p>5. <u>Sostenibilidad:</u> Asegura la igualdad de oportunidades para todos los/as integrantes y garantiza la persistencia de la red a través de alianzas y tácticas de largo alcance. Además, promueve la implicación activa y la dedicación hacia la mejora de la educación.</p>	<p><u>Apoyo a la labor docente:</u> 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.</p>

Implementación

¿Por qué debería implementar este modelo?

La implementación del Modelo de red network para el acompañamiento docente se presenta como una solución innovadora y efectiva para enfrentar los desafíos actuales de la educación en base a la demografía y condiciones territoriales. Este modelo aprovecha el poder de las tecnologías digitales para conectar a los y las docentes, independientemente de su ubicación geográfica, y fomentar la colaboración, el aprendizaje compartido y el desarrollo profesional continuo. A continuación, se detallan las razones fundamentales para implementar este modelo en las instituciones educativas.

En primer lugar, el Modelo de red network promueve el aprendizaje colaborativo y colectivo, lo cual es esencial en el contexto educativo actual. A través de las comunidades de práctica virtuales, los docentes tienen la oportunidad de interactuar con colegas de diversas regiones, compartir experiencias y recursos, y resolver problemas comunes en conjunto. Este tipo de colaboración rompe con el tradicional enfoque solitario, donde las y los docentes trabajaban de manera aislada sin un espacio adecuado para intercambiar conocimientos. Al integrar el aprendizaje colectivo, el modelo fomenta la creación de una red de apoyo mutuo entre los docentes, lo que facilita el crecimiento profesional y la mejora de las prácticas pedagógicas.

Además, el modelo se basa en el uso estratégico de la tecnología, lo que permite superar las barreras geográficas y de tiempo. Con el uso de plataformas digitales, las y los docentes pueden acceder a recursos educativos, participar en sesiones de mentoría virtual y colaborar en proyectos pedagógicos educativos, independientemente de su ubicación. Esta accesibilidad aumenta la equidad, ya que docentes de áreas rurales o con acceso limitado, mediante la tecnología, pueden beneficiarse de las mismas oportunidades de formación que aquellos que viven y/o se desempeñan en entornos urbanos. Además, la flexibilidad que ofrece el modelo permite que las y los docentes participen en actividades de desarrollo profesional sin interrumpir sus responsabilidades diarias en el aula, lo que asegura que la formación continua sea más accesible y sostenible.

El modelo también promueve el desarrollo profesional continuo de los docentes. Mediante actividades como la mentoría virtual, los Webinars (seminarios web), y los talleres de actualización, los y las docentes reciben apoyo personalizado que les permite mejorar sus competencias pedagógicas y tecnológicas. La mentoría virtual, en particular, ofrece retroalimentación específica adaptada a las necesidades del docente, lo que les permite identificar áreas de mejora y aplicar estrategias efectivas en su práctica educativa. Este enfoque continuo y adaptado garantiza que las y los docentes estén preparados para enfrentar los desafíos pedagógicos actuales y futuros, manteniendo la calidad educativa.

Otro aspecto clave del modelo es su enfoque en la sostenibilidad. Al crear una red de apoyo a largo plazo, no solo busca mejorar las prácticas pedagógicas de los y las docentes en el corto plazo, sino también asegurar la continuidad del proceso de desarrollo profesional. La creación de comunidades de práctica virtuales y la formación de mentores/as capacitados ayudan a garantizar que la red se mantenga activa y en crecimiento, proporcionando apoyo constante a los docentes a lo largo de su carrera profesional. Además, al fomentar el liderazgo colaborativo dentro de las comunidades, el modelo permite que los docentes asuman roles activos en su propio desarrollo y en el de sus colegas.

Por último, implementar este modelo en las instituciones educativas permite promover una cultura de colaboración. El intercambio de experiencias, la co-creación de recursos educativos y la resolución conjunta de problemas, crean un ambiente de trabajo en equipo que beneficia tanto a los docentes como a los/as estudiantes. Este enfoque colaborativo no solo mejora las habilidades pedagógicas, sino que también contribuye a una educación más inclusiva y equitativa, donde todos los participantes, sin importar su contexto, tienen la oportunidad de aprender y crecer.

¿ Qué debo hacer para implementar este modelo?

Para la implementación efectiva del Modelo de red network para el acompañamiento docente y sus submodelos, se requieren una serie de circunstancias pedagógicas esenciales que aseguren la viabilidad y el éxito del proceso. Estas circunstancias incluyen tanto recursos materiales y tecnológicos como condiciones pedagógicas y organizativas que favorezcan la colaboración, el intercambio de saberes y el desarrollo profesional continuo.



Las herramientas digitales deben ser flexibles, accesibles y fáciles de usar, para garantizar que los docentes, independientemente de su nivel de habilidad tecnológica, puedan participar activamente en las interacciones y procesos del modelo.



Es necesario contar con conexiones estables de internet y dispositivos como computadoras o tablets que permitan la participación de todos los docentes, especialmente en contextos rurales o con limitaciones de acceso a tecnología.



Cultura de la colaboración

Se debe fomentar un ambiente de confianza, respeto y apoyo mutuo entre los/as docentes, pues permite compartir experiencias, reflexionar sobre sus prácticas pedagógicas y trabajar juntos para mejorar su desempeño en el aula.



Tiempo suficiente para la implementación

Es esencial que los docentes cuenten con espacios de tiempo dedicados para participar en las actividades del modelo, como mentorías virtuales, webinars y talleres. Esto implica una organización del tiempo escolar que permita a los docentes asistir a las sesiones de desarrollo profesional sin que interfieran con sus responsabilidades diarias en el aula. Las horas de formación continua deben ser reconocidas oficialmente y no deben generar una sobrecarga de trabajo adicional para los docentes.



Facilitadores o mentores capacitados

Deben tener un conocimiento profundo tanto de las metodologías pedagógicas como del uso de las tecnologías digitales en el ámbito educativo. La formación continua de los mentores es igualmente crucial para asegurar que estén al día con las últimas tendencias educativas y tecnológicas.



Liderazgo organizativo claro

Garantiza la correcta implementación del modelo como: la asignación de roles y responsabilidades dentro de la red, la coordinación de las actividades y la planificación de las acciones necesarias para asegurar el flujo continuo de información y la participación activa de todas y todos los involucrados.



Sistema de evaluación y seguimiento

Mide el impacto del modelo en el desarrollo profesional de los/as docentes. Este sistema debe ser capaz de recoger datos sobre la efectividad de las actividades, la satisfacción de los participantes y el progreso logrado en términos de mejora de las prácticas pedagógicas.

En resumen, las circunstancias pedagógicas esenciales para la implementación del Modelo de red network incluyen el acceso a tecnología adecuada, tiempo dedicado para la formación, mentores capacitados, una cultura de colaboración, liderazgo organizativo y un sistema de evaluación. Estas condiciones son cruciales para asegurar que el modelo se desarrolle de manera efectiva y logre los objetivos de mejorar la práctica docente y fomentar el desarrollo profesional continuo.

¿A quiénes necesito para implementar el modelo?

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

Docentes: Participan activamente en las comunidades de práctica virtuales, mentorías y procesos de acompañamiento pedagógico.



Mentores o facilitadores: Ofrecen retroalimentación personalizada y orientación en el desarrollo profesional de los docentes.



Coordinadores o líderes: Gestionan la red, organizan actividades tales como: seminarios presenciales o en línea, sesiones de mentoría y grupos de debate o de discusión y talleres para asegurar la implementación del modelo.



Especialistas o formadores: Imparten talleres, webinars y sesiones de formación continua, compartiendo su experiencia pedagógica y técnica.

¿Cómo implemento el modelo?

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

Paso 1: Conexión Inicial: Realice un diagnóstico de sus necesidades, el análisis inicial facilita la comprensión de las expectativas y los aspectos por mejorar de los/as docentes. Esto se puede realizar mediante el análisis del desempeño docente, el avance en los aprendizajes de los/las estudiantes. Puede levantar información adicional, mediante encuestas, entrevistas o reuniones grupales que permitan identificar las áreas en las que los docentes requieren apoyo y los objetivos profesionales que desean alcanzar. Además, es posible seleccionar los/as líderes o facilitadores que funcionarán como impulsores del proceso y definir los objetivos fundamentales de la red; por ejemplo: intercambio de saberes, guía o innovación en la enseñanza, etc. También, se pueden seleccionar las plataformas digitales o herramientas tecnológicas adecuadas, que facilitarán la comunicación y cooperación entre los/as integrantes de la red, teniendo en cuenta tanto la accesibilidad como la funcionalidad.

¿Cómo puedo adaptar las herramientas digitales disponibles a las necesidades específicas mi contexto educativo?

Sugerencias

Cualquier actividad de diagnóstico o definición de objetivos requiere la amplia participación de los/as integrantes (o posibles integrantes) de la red; es importante considerar esta actividad como parte del proceso de motivación y compromiso de las comunidades educativas para realizar las mejoras que requieren. Las plataformas seleccionadas deben ser accesibles, fáciles de usar y adecuadas para las necesidades del modelo, garantizando que todos los docentes tengan acceso a ellas sin dificultades tecnológicas.

Paso 2: Diseño y Organización de la Red: Establezca los fundamentos operacionales de la red, mediante la elaboración de un plan de acción con objetivos específicos y metas a corto y largo plazo que sean claras y medibles, junto con un calendario de actividades, tales como: encuentros en línea, talleres o mentorías. En conjunto, es relevante que se asignen funciones definidas, que incluyen coordinadores, mentores y participantes, para asegurar el funcionamiento de la red. Además, la definición de protocolos de comunicación y regulaciones para el uso de las plataformas seleccionadas, promoviendo un entorno ordenado y respetuoso.

¿De qué manera puedo fomentar un ambiente de colaboración entre mis colegas para compartir experiencias y recursos de manera más efectiva?

Sugerencias

Es muy importante que este diseño garantice que la red funcione de forma organizada y se cumpla el calendario de actividades, para que los/as participantes estén informados sobre qué anticipar y cómo aportar. Los objetivos y metas deben ser alcanzables y relevantes; por ejemplo: mejora de las prácticas pedagógicas, uso adecuado de tecnologías o el desarrollo de habilidades colaborativas. Además, los/as líderes o facilitadores deben revisar permanentemente el cumplimiento de las funciones definidas y el funcionamiento de los protocolos de comunicación y uso de la plataforma, de esta forma se asegura el alineamiento del trabajo con los objetivos definidos.

Paso 3: Implementación y Activación: Para dar inicio al funcionamiento de la red, lleve a cabo sesiones preliminares con el objetivo de familiarizar a los/as participantes con las herramientas tecnológicas y los objetivos y metas del modelo, promueva el aprendizaje y la reflexión colectiva y la implicación activa en las distintas instancias de la red. Facilite que los/as integrantes colaboren en iniciativas conjuntas y establezcan vínculos de confianza para robustecer el sentimiento de comunidad de aprendizaje.

¿Qué estrategias puedo implementar para asegurar que mis prácticas pedagógicas se mantengan actualizadas y continúen mejorando a lo largo del tiempo?

Sugerencias

Organicen, de forma conjunta, actividades de formación, tales como: seminarios presenciales o en línea, sesiones de mentoría y grupos de debate, grupos de discusión y talleres, con el propósito de fomentar el aprendizaje permanente, dinámico y colaborativo basado en la compartición de vivencias y experiencias. Ejecute las actividades de acuerdo con el calendario establecido.

Paso 4: Evaluación: Supervise permanentemente, mediante un sistema de seguimiento y monitoreo, los efectos de la red en las unidades educativas participantes, para asegurar su viabilidad a largo plazo. Recoja, mediante entrevistas (grupales e individuales) y encuestas, comentarios y sugerencias de los/as participantes y sus comunidades educativas sobre el desempeño de la red. Establezca los éxitos obtenidos y las dificultades de funcionamiento de la red, registrando buenas prácticas y aprendizajes fundamentales, que pueden emplearse para robustecer la red o reproducirla en otros escenarios.

¿Cuáles son los principales desafíos que enfrente al trabajar de manera colaborativa en entornos virtuales y cómo puedo superarlos para obtener mejores resultados?

Sugerencias

A partir de la información levantada, pueden modificar las estrategias y acciones para atender a nuevas necesidades o retos detectados en las unidades educativas participantes; realicen los ajustes necesarios y corrijan las posibles deficiencias descubiertas en las actividades, las herramientas o las estrategias utilizadas, para asegurar que se mantengan en el tiempo, a medida que se identifican nuevas necesidades. En esta etapa, también se puede ampliar la red, mediante la inclusión de nuevos integrantes y la formación de alianzas estratégicas, garantizando su persistencia y pertinencia.

Paso 5: Consolidación: Documente y sistematice el proceso, a través de un registro de las actividades realizadas, las lecciones aprendidas y las buenas prácticas identificadas. La documentación es clave para la mejora continua de la red y permitirá replicar el modelo en otros contextos y servir como base para futuras intervenciones.

¿Cómo puedo integrar de manera efectiva la mentoría y el acompañamiento virtual en mi desarrollo profesional sin que interfiera con mis responsabilidades diarias?

Sugerencias

Gestione de forma sistemática la información que proporciona el funcionamiento de la red: las reuniones y actividades realizadas, los aprendizajes obtenidos, los comentarios y sugerencias levantados. Toda esta información permitirá establecer los logros y avances obtenidos y facilitará la incorporación de nuevos/as participantes.

¿Qué posibilidades tengo para evaluar la implementación del modelo?

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

1. Conexión inicial (Comunidades de Práctica Virtuales)

- **Convocatoria:** Evaluar la cantidad de unidades educativas que aceptan participar de la red, medido por el número de unidades participantes al inicio vs. el número total de unidades convocadas.
- **Incorporación a la Comunidad de Práctica Virtual (CPV):** Medir el nivel de participación de unidades educativas en la red, registrando el número de unidades que aceptan participar en la CPV vs. el número total de participantes que asisten a las convocatorias iniciales.

Para esto, se pueden utilizar instrumentos como:

- Frecuencia de participación en las convocatorias de la red.
- Número de unidades educativas que participan activamente en la red.

2. Diseño y organización de la red

- **Seguimiento a participantes:** Evaluar si los/as participantes proporcionan retroalimentación continua y adaptada a las necesidades de los/as docentes de sus unidades educativas, registrando la frecuencia y la profundidad de las interacciones.
- **Mejoras en prácticas pedagógicas:** Medir si las estrategias sugeridas en la red son implementadas efectivamente por los/as docentes en sus unidades educativas, con base en los informes de seguimiento y la autoevaluación de los/as docentes.

Para esto, es posible utilizar instrumentos como:

- Encuestas a las/os destinatarios de las actividades de la red para valorar la efectividad de su implementación.
- Evaluación de los/as docentes destinatarios sobre los cambios percibidos en su práctica pedagógica, tras la implementación de las actividades de la red.

3. Implementación y activación

- **Adecuación del acompañamiento:** Evaluar si las estrategias y acompañamientos virtuales se ajustan a las necesidades específicas de los/as docentes, mediante la observación de las adaptaciones hechas en los procesos pedagógicos.

-
- **Ejecución de proyectos colaborativos:** Medir cuántos proyectos educativos se desarrollan en colaboración dentro de la red, con un enfoque en la innovación y creatividad pedagógica.
 - **Accesibilidad del acompañamiento:** Medir la efectividad y facilidad de acceso a los recursos y sesiones de acompañamiento, como visitas al aula (presenciales o virtuales) y grupos de autoaprendizaje.

Para esto, se pueden utilizar instrumentos como:

- Encuestas a los/as docentes sobre la accesibilidad, adecuación y utilidad del acompañamiento implementado.
- Registro de los proyectos colaborativos ejecutados y análisis de las evidencias recogidas en su ejecución
- Análisis de la implementación de recursos compartidos durante las visitas presenciales o virtuales.

4. Evaluación

- **Participación activa:** Evaluar la cantidad y calidad de las interacciones dentro de las comunidades de práctica virtual (CPV), medido por el número de mensajes, proyectos colaborativos y recursos compartidos.
- **Intercambio de experiencias:** Medir el nivel de retroalimentación entre las y los docentes, observando si comparten activamente sus metodologías y experiencias.

Para esto, se sugiere utilizar:

- Registro de la frecuencia de participación en los foros virtuales.
- Encuestas de satisfacción entre las y los docentes para evaluar la calidad del intercambio de conocimientos.
- Encuestas regulares a los/as participantes para evaluar la efectividad del modelo en el intercambio de experiencias.
- Entrevistas grupales o individuales a los/as participantes sobre su participación en el intercambio de experiencias y su utilidad.

5. Consolidación

- **Evaluación continua:** Medir la implementación de un sistema de evaluación continua que recoja datos sobre la satisfacción de las y los docentes, la eficacia del modelo y el progreso en el desarrollo profesional.

-
- **Impacto en las prácticas docentes:** Evaluar si los proyectos colaborativos han tenido un impacto positivo en la mejora de las competencias pedagógicas y tecnológicas de los/as docentes.
 - **Ajustes implementados:** Evaluar si se han hecho ajustes en las actividades y procesos basados en los resultados obtenidos en la evaluación.

Para esto, se pueden utilizar instrumentos como:

- Encuestas de seguimiento para evaluar el impacto de los proyectos colaborativos en las prácticas del aula.
- Análisis del seguimiento y monitoreo de los proyectos presentados y su nivel de innovación.
- Análisis de los resultados de las evaluaciones realizadas en el proceso de implementación, para la revisión de los cambios hechos en las actividades, de acuerdo a su resultado.

Casos de ejemplo de la implementación de este modelo

Colaboración y aprendizaje colectivo: este principio fomenta el intercambio de saberes entre docentes, potenciando el desarrollo de una comunidad profesional que impulsa el aprendizaje en equipo. La idea es constituir comunidades que generen una reflexión colectiva, mediante la creación de ambientes de trabajo que contribuyen a mejorar la calidad de los aprendizajes.

Un ejemplo de la aplicación de este principio es la Red Futuro Técnico de la DEPROV Cordillera, que es impulsada por el Ministerio de Educación (MINEDUC) en diferentes provinciales del país, y han sido un pilar fundamental para el mejoramiento y modernización de la Enseñanza Media Técnico Profesional (EMTP). En la provincia Cordillera, Fundación Chile ha trabajado en colaboración con diversas instituciones del sector productivo y la educación superior, con el objetivo de mejorar las competencias docentes y promover el trabajo colaborativo entre establecimientos educativos. Se estructura una red de aprendizaje y el fortalecimiento de la gestión pedagógica y curricular, con especial énfasis en la formación de los/as docentes para abordar los desafíos del ámbito técnico-profesional. En este contexto, resalta la formación de comunidades educativas a través de proyectos de colaboración y nodos temáticos, incorporando a docentes y al sector productivo para potenciar habilidades técnicas y pedagógicas.

Flexibilidad y contextualización: este principio busca ajustar las prácticas pedagógicas a las particularidades específicas de los/as docentes y su entorno educativo, para garantizar la efectividad de sus acciones, a través de soluciones pertinentes y que se puedan adaptar a cada contexto socioeducativo. Esto da cuenta de un compromiso con la comunidad escolar, promoviendo el aprendizaje y desarrollo integral de todos/as los/as estudiantes.

En los centros educativos rurales de Chiloé, organizados a través de su microcentro, los/as docentes adaptan sus métodos de enseñanza al ambiente natural y cultural, empleando recursos autóctonos como instrumentos de aprendizaje, lo que potencia tanto el saber académico como la identidad cultural de los/as estudiantes. Esta experiencia demuestra que la flexibilidad y contextualización son esenciales para garantizar que las iniciativas educativas sean relevantes y efectivas en el aprendizaje de los/as estudiantes, respondiendo a las particularidades de cada realidad educativa.

Uso estratégico de la tecnología: este principio promueve la comunicación y cooperación a través de herramientas digitales, facilitando vínculos y aprendizaje compartido, suprimiendo obstáculos geográficos, lo que facilita la creatividad y capacidad de innovación en la práctica pedagógica.

En la DEPROV Limarí los comités locales congregan a docentes y sostenedores con el apoyo de universidades, donde se elaboran programas educativos que se ajustan a las circunstancias de cada institución educativa, teniendo en cuenta sus características y retos particulares. Se organizan

acompañamientos a través de tutorías y/o mentorías donde se incorporan recursos digitales, facilitando la formación de docentes en áreas con acceso restringido a recursos convencionales, fomentando la retroalimentación mutua para tratar las necesidades educativas de forma colectiva, en busca de soluciones adaptadas a los contextos rurales y educativos locales.

Desarrollo profesional continuo: este principio promueve el perfeccionamiento continuo de los/as docentes en ámbitos de habilidades pedagógicas y tecnológicas, mediante actividades de reflexión, mentorías y formación en equipo. Esto permite la actualización de conocimientos disciplinares y métodos de enseñanza, de acuerdo a cada contexto escolar.

La experiencia de acompañamiento en red de la comuna de Iquique, que se inicia el año 2015, ha desarrollado mentorías personalizadas y formaciones en red que sobresalen como estrategias fundamentales para apoyar a docentes recién llegados a la realidad educativa y potenciar su rendimiento laboral. El diagnóstico inicial estableció la persistencia de prácticas de aula tradicionales en lo metodológico y evaluativo, por lo que los talleres de acompañamiento abordaron temas que buscaban superar esa situación: instrumentos de evaluación, práctica docente, la gestión del tiempo en el aula, innovación en metodologías adecuadas a las necesidades y motivaciones de los/as estudiantes. Esta red ha ido evolucionando, potenciando, fortaleciendo e incorporando nuevos elementos a nivel comunal, garantizando un efecto positivo tanto en el aula de clases como en sus trayectorias profesionales.

Sostenibilidad: este principio busca la igualdad de oportunidades para todos los/as integrantes de la red y garantizar su permanencia a través de alianzas que le permitan tener mayor alcance. Además, promueve la participación activa de los/as docentes y la orientación de sus acciones hacia la mejora de la educación.

En la DEPROV Limarí, los comités locales implementan planes y programas educativos que contemplan la formación de equipos de dirección y redes de soporte, superando retos como la elevada movilidad de los/as docentes y asegurando progresos mediante una planificación anual conjunta. En Iquique, el trabajo colaborativo, sumado a mentorías y talleres, promueve una cultura de aprendizaje compartido que no solo optimiza la labor pedagógica, sino que también garantiza la persistencia de estas iniciativas al reforzar la confianza y el compromiso de los/as docentes participantes.

Por otra parte, la Red Futuro Técnico en Cordillera exhibe sostenibilidad, a través del establecimiento de comunidades educativas y la incorporación de participantes de la educación, la producción y el sector público. Este método crea redes de colaboración que se mantienen activas y en sintonía con las políticas gubernamentales, ajustándose a las demandas variables del ambiente educativo. En Chiloé, la participación de la comunidad educativa y local garantiza una relación fuerte entre las instituciones educativas y su entorno, reforzando la perdurabilidad de las óptimas prácticas pedagógicas en un entorno rural y culturalmente variado.

Ideas clave del modelo



El modelo tiene como objetivo mejorar las prácticas pedagógicas y el desarrollo profesional docente mediante un enfoque colaborativo virtual.



Sus componentes clave incluyen comunidades de práctica virtuales, mentoría y acompañamiento pedagógico virtual.



Ofrece beneficios como formación continua accesible, flexibilidad y colaboración entre docentes sin barreras geográficas.

Es necesario contar con acceso a tecnología, tiempo dedicado por los docentes y facilitadores capacitados.



Se expande por medio de la ampliación de la red y la sostenibilidad lograda a través de alianzas estratégicas.



Reflexiones finales

El Modelo de red network para el acompañamiento docente representa una estrategia innovadora y flexible que promueve el desarrollo profesional continuo de los docentes mediante la colaboración virtual. A través de sus submodelos clave —las comunidades de práctica virtuales (CPV), la mentoría virtual y el acompañamiento pedagógico virtual—, este enfoque ofrece una plataforma para compartir recursos, reflexionar sobre prácticas pedagógicas y recibir apoyo personalizado. El uso de herramientas digitales facilita la interacción entre docentes de diversas ubicaciones, superando barreras geográficas y promoviendo una inclusión y flexibilidad esenciales en el contexto educativo actual.

El modelo fomenta una cultura de colaboración y aprendizaje compartido, permitiendo a los docentes mejorar continuamente sus competencias pedagógicas y tecnológicas.

La evaluación constante y la adaptabilidad del modelo, aseguran que se pueda ajustar a las necesidades emergentes, manteniendo su efectividad a largo plazo. En resumen, este modelo no solo optimiza las prácticas docentes, sino que también ofrece una vía para la innovación educativa y el fortalecimiento de la comunidad profesional docente, garantizando su sostenibilidad y crecimiento mediante alianzas estratégicas y la expansión de la red.

Referencias

Fullan, M. (2018). Investigación sobre el cambio educativo: presente y futuro. Revista digital de investigación Lasaliana, 2(3), 31-35. file:///D:/Downloads/Dialnet-InvestigacionSobreElCambioEducativo-3886329.pdf.

González-Sanmamed, M., Estévez, I., Souto-Seijo, A., & Muñoz-Carril, P. (2020). Ecologías digitales de aprendizaje y desarrollo profesional del docente universitario. Revista Comunicar, 28(62), 9-12. https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/24679/Gonzalez_Sanmamed_2020_ecologias_digitales_aprendizaje.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Lieberman, A., & Miller, L. (2008). Teachers in Professional Communities: Improving Teaching and Learning. Teachers College Press.

Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W. (2002). Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge. Harvard Business School Press.

