Ministerio de Educación

Gobierno de Chile

MODELOS DE

INDUCCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO COLABORATIVO

PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

ORIENTACIONES PARA SUPERVISORES Y SOSTENEDORES

CPEIP Ministerio de Educación

Gobierno de Chile

CHILE **AVANZA** CONTIGO

GOBIERNO DE **CHILE**

MODELOS DE INDUCCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO COLABORATIVO PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE:
ORIENTACIONES PARA SUPERVISORES Y SOSTENEDORES

Elaboración:
Dirección de Docencia de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación – UMCE

Contraparte Técnica
Unidad de Apoyo a la Docencia del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas -CPEIP

Edición
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..... 1
LOS MODELOS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE, UN REFERENTE DE CO-CONSTRUCCIÓN..... 6
ORIENTACIONES MODELO DE RELACIÓN UNO A UNO PARA PROFESIONALES DEL ACOMPAÑAMIENTO..... 13
ORIENTACIONES MODELO BASADO EN LA RELACIÓN ENTRE PARES PARA PROFESIONALES DEL ACOMPAÑAMIENTO..... 22
Introducción..... 23
1. Principios y Razones para la implementación del MBREP..... 24
2. Implementación del MBREP..... 25
2.1 Estrategias y herramientas para la implementación del MBREP..... 26
2.2 Actores relevantes para la implementación del MBREP..... 28
2.3 Aspectos procesuales para la implementación del MBREP..... 29
ORIENTACIONES MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO INTEGRADO AL TRABAJO PARA PROFESIONALES DEL ACOMPAÑAMIENTO..... 31
Introducción..... 33
1. Principios y Razones para la implementación del MAIT..... 34
2. Implementación del MAIT..... 35
2.1 Estrategias para la implementación del MAIT..... 35
2.2 Actores relevantes para la implementación del MAIT..... 36
2.3 Aspectos procesuales para la implementación del MAIT..... 37
3. Recomendaciones para acompañar la evaluación de la implementación del MAIT..... 39
ORIENTACIONES MODELO DE TRABAJO COLABORATIVO PARA PROFESIONALES DEL ACOMPAÑAMIENTO..... 40
Introducción..... 41
1. Principios y Razones para la implementación del MDTC..... 42
2. Implementación del MDTC..... 43
2.1 Estrategias y herramientas para la implementación del MDTC..... 43
2.2 Actores relevantes para la implementación del modelo..... 45
2.3 Aspectos procesuales para la implementación del MDTC..... 46
3. Recomendaciones para la evaluación implementación del MDTC..... 47
ORIENTACIONES MODELO RED NETWORK PARA PROFESIONALES DEL ACOMPAÑAMIENTO..... 49
Introducción..... 50
1. Principios y Razones para la implementación del MRN..... 51
2. Implementación del MRN..... 52
2.1 Estrategias y herramientas para la implementación del MRN..... 52
2.2 Actores relevantes para la implementación del MRN..... 54
2.3 Aspectos procesuales para la implementación del MRN..... 54
3. Recomendaciones para acompañar la evaluación de la implementación del MRN..... 56

Agradecimientos

El Equipo de Trabajo de la Dirección de Docencia de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE) expresa sus agradecimientos:

A los y las Secretarios/as Técnicos/as de los Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente, por la valiosa información proporcionada para el levantamiento de información sobre experiencias de inducción y acompañamiento.

A los/as expertos/as que validaron los Modelos de Desarrollo Profesional Docente propuestos por nuestro equipo, la Dra. Macarena Salas y el Dr. Pablo González.

A las Comunidades Educativas que abrieron sus puertas para compartir sus experiencias de inducción y acompañamiento que inspiraron y fortalecieron la propuesta de estos 5 Modelos para el Desarrollo Profesional Docente.

Presentación

Estimados profesionales del acompañamiento pedagógico:

Los lineamientos de la política pública expresados en la Ley de Desarrollo Profesional Docente buscan valorar y fortalecer de forma integral la profesión docente. Para ello, mejorar su desempeño y formación a través de la actualización de conocimientos, la reflexión sobre su práctica, el trabajo colaborativo y una sólida formación inicial es fundamental. Junto con ello, promueve una carrera profesional que reconoce la experiencia, propicia el progreso y mejora las condiciones laborales. Además, garantiza el apoyo y desarrollo continuo, como un derecho, mediante procesos de inducción y formación acompañando las trayectorias formativas, fomentando la innovación pedagógica, promoviendo el aprendizaje entre pares y la colaboración en red.

En este contexto, impulsar el desarrollo profesional docente a través del Acompañamiento Profesional Local implica promover activamente el trabajo colaborativo y la retroalimentación para la formación permanente, considerando el apoyo a las iniciativas de inducción de los docentes noveles, así como el diseño e implementación de planes locales de formación docente. En esencia, es un enfoque que reconoce la importancia de que el desarrollo profesional ocurra de manera situada, pertinente a sus necesidades y desafíos específicos.

Generar condiciones propicias a nivel de cada unidad educativa y del territorio permite contar con bases óptimas para la implementación de estrategias de desarrollo profesional de calidad que pongan en valor la labor docente y enriquezcan sus prácticas pedagógicas. Un sistema robusto de apoyo y acompañamiento pedagógico territorial demanda la disposición de capacidades, estrategias y herramientas que potencien la intervención de quienes participan de los procesos de desarrollo profesional docente (DPD).

Un aporte clave en este ámbito es la 'Guía de Experiencias de Acompañamiento y Trabajo Colaborativo para el Desarrollo Profesional de Docentes' del CPEIP, que ofrece modelos orientadores para la implementación de planes y programas de desarrollo profesional, con énfasis en la inducción y el acompañamiento continuo.

La Guía para docentes presenta cinco modelos de acompañamiento para el DPD que desafían las capacidades institucionales del sistema educativo. Estos incluyen: el **Modelo de Relación Uno a Uno (MRUU)**, centrado en la mentoría personalizada para docentes principiantes, desde una perspectiva reflexiva y situada; el **Modelo Basado en la Relación entre Pares (MBRP)**, que fomenta la colaboración horizontal para compartir experiencias entre pares; el **Modelo de Acompañamiento Integrado al Trabajo (MAIT)**, que ofrece apoyo práctico directamente en el aula para una aplicación inmediata; el **Modelo de Trabajo Colaborativo (MDTC)**, que enfatiza la cooperación entre docentes para mejorar prácticas y fortalecer la comunidad educativa; y el

Modelo de Red/Network (MRN), que utiliza herramientas digitales para conectar docentes, facilitando el intercambio de ideas y recursos a distancia.

La implementación de los modelos requiere de apoyo y acompañamiento para movilizar capacidades de los docentes, directivos, sostenedores y de las comunidades educativas respondiendo a los principios del SDSP. Son los profesionales de acompañamiento provincial ministerial en coordinación con los equipos técnicos pedagógicos de los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP) y otras entidades sostenedoras, quienes juegan un importante rol en ese sentido.

Es precisamente este apoyo el que facilita la aplicación de los modelos, cuyas características intrínsecas permiten una implementación pertinente. En una clave de lectura sistémica de los modelos propuestos es posible señalar que: se distinguen por su flexibilidad y la hibridación entre ellos, permitiendo una adaptación efectiva a las diversas necesidades de los docentes y sus contextos. Esta adaptabilidad se manifiesta en varios puntos clave donde los modelos se intersectan: la colaboración, fundamental para el aprendizaje compartido y la creación de comunidades de apoyo; el acompañamiento personalizado, que reconoce las necesidades individuales de cada docente; la contextualización, que vincula el desarrollo profesional con la realidad específica de cada entorno educativo; y la reflexión continua, esencial para la mejora constante de la práctica pedagógica.

A su vez, las fases dentro de cada modelo se interconectan, promoviendo la continuidad y la flexibilidad necesarias para la mejora. Principios fundamentales como la colaboración, la contextualización, la reciprocidad y el desarrollo continuo se integran para construir un entorno donde los docentes puedan optimizar sus prácticas y fortalecer sus comunidades educativas. En conclusión, la adaptabilidad es un elemento esencial para un DPD continuo, inclusivo y dinámico, que impulse el avance adaptativo y sostenible de los docentes.

En síntesis, este documento busca ofrecer una guía práctica y flexible para los profesionales del acompañamiento, facilitando una implementación efectiva de los modelos de DPD que parta del reconocimiento y valorización de las capacidades inherentes a nuestros docentes y el conocimiento acumulado en la comunidad educativa. Esperamos que esta herramienta potencie significativamente la calidad educativa, impulsando un crecimiento profesional continuo que se nutra de la experiencia y el saber colectivo.

LOS MODELOS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE, UN REFERENTE DE CO-CONSTRUCCIÓN

Introducción

La educación se enfrenta a constantes desafíos, y uno de los más importantes es el desarrollo profesional de quienes día a día se encargan de acompañar, guiar y mentorizar a las nuevas generaciones de profesoras, profesores, educadores y educadoras en su trayectoria profesional. Para ello, es esencial contar con diversos modelos de acompañamiento docente que no solo ayuden a mejorar las habilidades pedagógicas, sino que también fomenten el crecimiento personal de las y los docentes, en donde se concibe al desarrollo profesional docente como un proceso dinámico que requiere de enfoques integrales, para lograr una mejora continua en la práctica educativa.

Los modelos que se proponen en estas orientaciones, más que recetas buscan ofrecer un apoyo integral que permita a las y los docentes mejorar su práctica diaria y, al mismo tiempo, fortalecer su relación con la comunidad educativa, adaptándose a los distintos contextos y necesidades de cada entorno educativo y territorio. Por lo tanto, invita a la intersección e integración contextual de los modelos, de acuerdo con las necesidades y desafíos de cada comunidad educativa y el proceso de una comunidad que aprende.

Para poder desarrollar el trabajo, se llevó a cabo 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, trayectoria y desempeño docente. Posteriormente, se implementó un plan de análisis de experiencias de Desarrollo Profesional Docente, mediante la participación de informantes esenciales de los Departamentos Provinciales de Educación (DEPROV) y los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP). Este proceso se desarrolló analizando las experiencias, aplicando diversos instrumentos que posibilitaron la profundización, caracterización y selección de estas prácticas. En la ejecución, se visitaron distintas regiones del país, debido a la diversidad de establecimientos y contextos educativos nacionales (niveles educacionales y modalidades educativas). En una etapa posterior, se priorizaron las experiencias que resaltaban criterios tales como: el acompañamiento a la práctica docente, el aprendizaje entre pares, además de los procesos de inducción y mentoría a docentes principiantes.

Además, se debe indicar que en el diseño de estos modelos se realizó en concordancia con las definiciones presentes en la Ley N°20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, considerando las condiciones en su implementación por parte de las comunidades educativas y el fortalecimiento de la implementación de la política pública del Plan Nacional Docente. Por ende, los modelos proponen la reflexión sistemática sobre la propia práctica docente, la evaluación y retroalimentación para su mejora, de forma contextualizada a las características de sus establecimientos, los/as estudiantes que atienden y los resultados educativos obtenidos. Además, se plantean recomendaciones a los equipos directivos de establecimientos educacionales 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) y también, acciones para profesionales de acompañamiento provincial ministerial en coordinación con los equipos técnicos pedagógicos y otras entidades del sistema educativo.

En consecuencia, de la revisión de la documentación oficial ministerial, la bibliográfica especializada y el análisis de las prácticas de docentes y líderes pedagógicos del territorio, han emergido diversos modelos con el fin de acompañar al profesorado en su camino hacia la constante mejora pedagógica, cada uno aportando su propia perspectiva y metodología. Sin embargo, la co-construcción propia en la implicancia de la comunidad educativa que aprende, y la intersección entre los modelos revela un panorama enriquecedor y complementario que favorece el crecimiento profesional en la trayectoria de las y los docentes de manera más holística y emergiendo desde la implicancia desde el aprendizaje acumulado por el profesorado y sus instancias colegiadas.

En este sentido, uno de los enfoques más tradicional y usado es el Modelo de Relación Uno a Uno (Tutoría), que se centra en la mentoría personalizada. Aquí, el vínculo entre mentor/a y mentorizado/a va más allá de la simple transmisión de conocimiento; se construye un espacio de confianza donde ambos/as aprenden y crecen juntos/as. Este modelo es ideal para aquellos/as docentes que están comenzando su trayectoria profesional y enfrentan desafíos particulares, ya que les ofrece el apoyo necesario para desarrollar sus competencias pedagógicas de forma reflexiva y contextualizada.

Por otro lado, el Modelo Basado en la Relación entre Pares promueve la colaboración entre docentes, creando una red de apoyo donde la experiencia y el aprendizaje se comparten de manera horizontal. Este enfoque fomenta un ambiente de respeto y empatía, donde cada educador o educadora puede reflexionar sobre su práctica y aprender de sus pares. Al trabajar juntos/as, los/as docentes no solo mejoran sus habilidades, sino que también generan un sentido de comunidad y solidaridad, crucial para el éxito educativo.

El Modelo de Acompañamiento Integrado al Trabajo, por su parte, se adapta al contexto real del aula, ofreciendo un acompañamiento constante y práctico. Este modelo se basa en el apoyo directo en el entorno laboral, donde los/as docentes y educadores/as pueden aplicar lo aprendido de manera inmediata. El acompañamiento en el lugar de trabajo permite a los y las profesoras mejorar sus habilidades mientras enfrentan los retos cotidianos de la enseñanza, lo que les ayuda a crecer tanto profesional como personalmente.

En el Modelo de Trabajo Colaborativo, la idea central es que la cooperación entre docentes es un elemento clave para la mejora. Al compartir experiencias y conocimientos, los/as profesores/as y educadores/as enriquecen sus prácticas y se apoyan mutuamente para enfrentar los desafíos del aula. Este modelo subraya la importancia de la reflexión conjunta y el aprendizaje compartido, lo que fortalece no solo la práctica pedagógica, sino también las relaciones dentro de la comunidad educativa.

Finalmente, el Modelo de Red/Network lleva la colaboración al siguiente nivel, aprovechando las herramientas digitales para crear redes de apoyo entre docentes y educadores/as. A través de estas plataformas virtuales, el profesorado intercambia ideas, comparte recursos y trabajan juntos para encontrar soluciones a los problemas educativos que enfrentan en sus contextos particulares. La tecnología, en este caso, sirve como un puente que conecta a los/as docentes y facilita el aprendizaje continuo, sin importar las barreras geográficas.

Articulación e intersección de los modelos

El Desarrollo Profesional Docente, en el proceso de inducción y acompañamiento ha ido buscando estrategias que se adapten a las nuevas demandas del sistema educativo y a la diversidad de modalidades y contextos en los que se desarrolla la práctica pedagógica. Los modelos elaborados presentan enfoques diversos, pero complementarios, para la mejora continua de los/as docentes y educadores/as. Sin embargo, la verdadera riqueza radica en su implicación, hibridez y flexibilidad, es decir, como las comunidades educativas aprenden se sus procesos de mejora profesional y en la capacidad de adaptarse en la co-construcción de herramientas, dispositivos y que al combinarse entre sí para responder fuertemente a las necesidades cambiantes del profesorado y su contexto para el desarrollo del modelo.

En este sentido, con la elaboración de estas herramientas no se pretende entregar recetas o modelos únicos para implementar en las comunidades educativas; no existe un único modelo posible de aplicar en un contexto educativo. Más bien, se invita a que cada comunidad educativa realice los procesos de co-construcción, de ensamble y armado de un modelo propio en relación con sus desafíos, capacidades y capacidad de respuesta, avanzando en la construcción de una comunidad de aprendizaje. Para esto, es muy importante que consideren la intersección entre las fases y etapas de implementación de los cinco (5) modelos para el DPD propuestos, poniendo énfasis en la posibilidad de dar continuidad y flexibilidad los procesos de acompañamiento que estimen adecuados para su contexto. Cada fase es una parte integral de un ciclo más amplio, donde el acompañamiento, la reflexión y la colaboración se entrelazan de manera que los equipos docentes no solo pueden mejorar sus prácticas, sino que también pueden convertirse en agentes activos en la creación y co-construcción de una cultura educativa de aprendizaje y mejora constante de su práctica educativa en su trayectoria profesional.

La intersección de las fases y principios de estos cinco (5) modelos, destaca la importancia de la flexibilidad en la hibridez de los enfoques para el desarrollo profesional docente. Estos modelos están elaborados para ser adaptados a las realidades locales, para permitir la evolución de los roles al interior de las comunidades educativas según las necesidades de los/as docentes y educadores/as, utilizando tecnologías que faciliten la colaboración sin restricciones geográficas, para que el desarrollo profesional no se entienda como un proceso rígido y estático. La flexibilidad e implicancia es esencial para que el acompañamiento sea efectivo, respondiendo no solo a las

demandas del aula, sino también al crecimiento personal en la trayectoria de los/as docentes y a los cambios constantes del contexto educativo y territorio. En última instancia, esta flexibilidad garantiza que el desarrollo profesional docente sea un proceso continuo, inclusivo y dinámico, en el que puedan avanzar en la mejora de su práctica pedagógica de manera adaptativa y sostenida a lo largo del tiempo.

Uno de los puntos de convergencia más evidentes, en los cinco (5) modelos, se encuentra en la importancia de la colaboración. Tanto en los Modelos de Relación entre Pares y de Trabajo Colaborativo se resalta el valor del aprendizaje compartido. En estos enfoques, la colaboración no solo se considera una herramienta para el intercambio de conocimientos, sino una base fundamental sobre la cual se construyen relaciones profesionales significativas y duraderas. Este trabajo conjunto entre docentes promueve una cultura de apoyo mutuo, en la cual cada educador aporta su experiencia y perspectiva, enriqueciéndose a través de la retroalimentación constante. Así, la colaboración no solo mejora las prácticas pedagógicas, sino que también crea una comunidad educativa más cohesionada e implicada, donde el profesorado se siente acompañado en sus desafíos profesionales.

Otro aspecto común entre los modelos es el énfasis en el acompañamiento personalizado. En los Modelos de Relación Uno a Uno (Tutoría) y de Acompañamiento Integrado al Trabajo se comparte la premisa de que cada docente es único/a y, por tanto, merece un apoyo adaptado a sus necesidades y contexto específico. Estos enfoques, al centrarse en relaciones más cercanas y directas, permiten un desarrollo profesional más reflexivo y sostenido. El mentor/a, o acompañante, no solo guía, sino que también actúa como un espejo, promoviendo la autoevaluación y la reflexión crítica que impulsan el crecimiento profesional. De este modo, el acompañamiento personalizado asegura que los/as docentes no solo mejoren sus competencias pedagógicas, sino también su capacidad para enfrentar los retos educativos de manera efectiva y con mayor confianza.

La contextualización también es una constante en la intersección de estos modelos. Cada uno de ellos reconoce que el desarrollo docente debe estar profundamente vinculado a las características y realidades del entorno educativo. El Modelo de Red/Network lleva este concepto un paso más allá, utilizando la tecnología para conectar a los/as docentes a nivel global, pero siempre teniendo en cuenta las particularidades de su entorno local. Esta adaptabilidad es crucial para garantizar que las estrategias de desarrollo profesional sean pertinentes y efectivas, lo que favorece la implementación de soluciones que respondan a las necesidades e intereses de cada comunidad educativa.

Finalmente, todos los modelos coinciden en la relevancia de la reflexión continua. Ya sea a través de la mentoría, el trabajo colaborativo o el acompañamiento en el trabajo diario, la reflexión crítica sobre la práctica pedagógica es esencial para el desarrollo profesional. Los modelos promueven que los/as docentes no solo se centren en el aprendizaje de nuevas estrategias, sino que también cuestionen y analicen constantemente sus métodos para mejorar su efectividad. Esta reflexión constante es el

motor que les permite avanzar a espacios de transformación y adaptarse a los cambios, tanto dentro como fuera del aula.

Por lo tanto, aunque cada modelo para el desarrollo profesional docente presenta un enfoque particular, la intersección entre ellos forma una estructura de acompañamiento robusta, enriquecedora e implicada por la comunidad debido a la promoción sus capacidades y aprendizaje colegiado. La combinación de colaboración, acompañamiento personalizado, contextualización y reflexión constante crea un entorno de aprendizaje donde los/as docentes pueden crecer de manera integral, mejorando tanto sus habilidades pedagógicas como su bienestar profesional y personal. Estos modelos, al complementarse entre sí, desarrollan tópicos y características basales que buscan optimizar el proceso educativo, fortaleciendo el papel de los/as docentes como agentes clave en la innovación para transformación de la educación.

Principios basales en la articulación e intersección

El desarrollo profesional docente no es solo una cuestión de adquirir nuevos modelos, herramientas pedagógicas o recetas, se trata más bien de un proceso continuo que involucra crecimiento personal y colectivo en la comunidad de aprendizaje que genera la cultura educativa. En este proceso de argumentación pedagógica en la elección y/o co-construcción de modelos de acompañamiento y desarrollo profesional docente, los principios que guíe el modelo juegan un papel fundamental. Puesto que, al tener presente la intersección de estos principios, se revela una visión enriquecedora y compleja del acompañamiento docente dentro de las comunidades educativas.

Por eso, uno de los principios más significativos que emerge de la intersección de estos modelos es la colaboración. Ya sea en los Modelos de Relación entre Pares, de Trabajo Colaborativo o de Red/Network, la colaboración es vista como un pilar clave para cualquier estrategia de desarrollo profesional docente. En las comunidades educativas, la colaboración permite que los/as docentes compartan conocimientos y construyan de forma conjunta soluciones a los retos pedagógicos que enfrentan sus comunidades educativas. Este trabajo colaborativo no es solo una suma de esfuerzos individuales, sino una verdadera construcción colectiva que enriquece las prácticas docentes y fortalece el sentido de comunidad y la identidad profesional al interior de las instituciones. La posibilidad de intercambiar experiencias, reflexionar sobre los resultados y apoyarse mutuamente permite que docentes y educadores/as se conviertan en aprendices continuos, siempre dispuestos/as a mejorar su práctica.

Junto a la colaboración, se destaca el principio de contextualización, que es fundamental para asegurar que las estrategias de desarrollo profesional sean pertinentes y efectivas. Los Modelos de Relación Uno a Uno y de Acompañamiento Integrado al Trabajo subrayan la importancia de que el acompañamiento docente esté alineado con las realidades locales y las características particulares de cada comunidad educativa. Este principio resalta que el desarrollo profesional no puede ser un

proceso uniforme, sino que, necesariamente, debe adaptarse a las necesidades específicas de los/as docentes, el estudiantado y el entorno cultural y social de cada institución. Así, la formación y el acompañamiento adquieren un sentido más cercano y real, convirtiéndose en un proceso más significativo y con un impacto directo en la calidad educativa.

La reciprocidad también emerge como un principio transversal en estos modelos. Los Modelos de Relación entre Pares y de Acompañamiento Integrado al Trabajo insisten en que el aprendizaje debe ser mutuo y bidireccional. En las comunidades educativas, la reciprocidad fomenta relaciones de respeto y apoyo, donde tanto los/as mentores/as como los/as mentorizados/as aprenden unos/as de otros/as. Este principio refuerza la idea de que el proceso de acompañamiento no es un acto unidireccional, sino que cada miembro de la comunidad tiene algo valioso que aportar para co-construir el desarrollo profesional. De esta forma, no solo los/as docentes noveles se benefician del acompañamiento, sino que los/as mentores/as también se enriquecen al compartir sus experiencias y conocimientos, creando un ciclo constante de aprendizaje y crecimiento colectivo.

Otro principio transversal en los modelos es la reflexión crítica sobre la práctica pedagógica. Los cinco (5) modelos destacan la importancia de la reflexión como un motor para el cambio y la mejora continua. Ya sea a través de mentorías personalizadas, trabajo en equipo o colaboración en red, la reflexión sobre la propia práctica permite que los/as docentes cuestionen, analicen y ajusten constantemente sus estrategias pedagógicas. En este sentido, la reflexión crítica no solo mejora el rendimiento individual, sino que también fortalece el aprendizaje colectivo, ya que, al reflexionar juntos, pueden identificar áreas de mejora y desarrollar soluciones conjuntas a los problemas educativos que enfrentan.

Finalmente, el principio de desarrollo continuo es común en todos los modelos presentados. Los Modelos de Trabajo Colaborativo y de Red/Network reconocen que el aprendizaje no debe detenerse nunca, ya que las demandas educativas son siempre cambiantes y desafiantes. En las comunidades educativas, este principio se traduce en la creación de espacios y ambientes donde los/as docentes puedan seguir formándose, compartiendo conocimientos y adaptándose a nuevas metodologías. La formación continua, a través de la colaboración y la reflexión, asegura que estén siempre actualizados/as y preparados/as para afrontar los nuevos retos del aula.

En conjunto, la intersección de las fases y principios muestran que el desarrollo profesional docente no es un proceso aislado, sino un esfuerzo colectivo dentro de las comunidades educativas. Al integrar características como la colaboración, el acompañamiento personalizado, la contextualización, la reciprocidad, la reflexión crítica, el desarrollo continuo y por sobre todo la autonomía en la decisión pedagógica en la co-construcción de una cultura escolar que pueda diseñar, implementar y evaluar su modelo de mentoría y acompañamiento, se construye un entorno en el que las y los docentes no solo mejoran sus prácticas pedagógicas, sino que también fortalecen el tejido social y profesional desde las comunidades educativas.

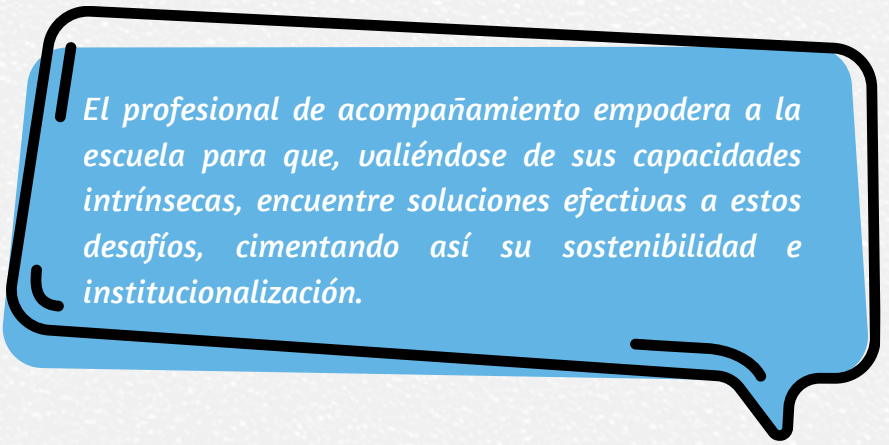
ORIENTACIONES MODELO DE RELACIÓN UNO A UNO PARA PROFESIONALES DEL ACOMPAÑAMIENTO

Introducción

El Modelo de Relación Uno a Uno (en adelante MRUU) es un acompañamiento personalizado entre mentor y docente principiante para el desarrollo profesional docente, mediante un proceso estructurado, reflexivo y situado. Sus principios clave son la reciprocidad, contextualización, reflexión pedagógica, aprendizaje continuo y sostenibilidad. El modelo se implementa en cinco fases: propiciar (identificar necesidades del principiante), mediar (entregar herramientas y estrategias), acompañar (retroalimentar), activar (evaluar y ajustar prácticas) e impulsar (proyectar nuevos desafíos para el desarrollo continuo).

La guía del docente consigna fortalezas y desafíos inherentes al MRUU, respeto de estos últimos a continuación se puntualizan aspectos a ser considerados por el profesional de acompañamiento:

- **Visibilizar a docentes mentores:** Los docentes del territorio que cuentan con formación como mentores son una valiosa fuente de apoyo que debe ser considerada.
- **Adaptación a contextos diversos:** Desde el reconocimiento de la diversidad cultural, social y educativa de cada contexto, el modelo ofrece estrategias pedagógicas flexibles y adaptables.
- **Resistencia al cambio:** La implementación de nuevas prácticas colaborativas requiere estrategias de sensibilización, formación y acompañamiento que enfaticen sus ventajas y promuevan una cultura de apertura al aprendizaje constante.
- **Tiempo y recursos limitados:** Una gestión eficaz del tiempo y de los recursos disponibles resulta fundamental para la implementación exitosa del modelo.
- **Seguimiento y evaluación continua:** Para el logro e institucionalización del modelo, es importante contar con sistemas de seguimiento y evaluación continua que permitan la adaptación de las prácticas.

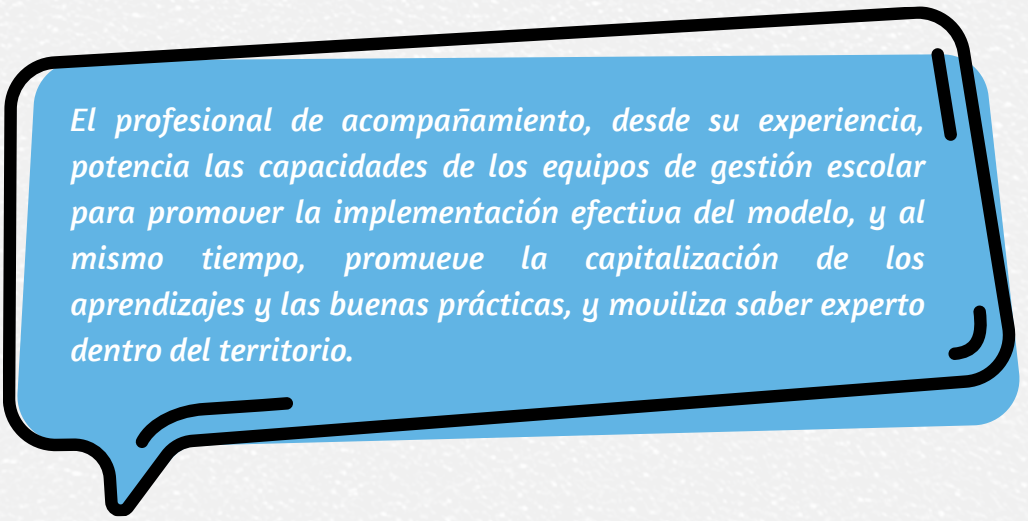


1. Principios y Razones para la implementación del MRUU

El MRUU se presenta como una estrategia esencial para el desarrollo profesional docente, fundamentándose en principios clave que, a su vez, justifican su adopción. Entre estos principios rectores se encuentran: la reciprocidad en el aprendizaje, entendida como una relación de doble vía que equilibra jerarquías; la contextualización de las prácticas, asegurando su pertinencia en cada entorno educativo; el fomento de la reflexión pedagógica, impulsando el análisis crítico de la práctica; el compromiso con el aprendizaje y desarrollo continuo de los mentores; y la necesidad de sostenibilidad a largo plazo, integrando estas dinámicas en los procesos e instrumentos de gestión como parte inherente del desarrollo profesional docente.

De esta manera, este modelo ofrece un enfoque personalizado que atiende las necesidades específicas de cada docente, mejorando su comprensión, motivación y confianza. Además, promueve un intercambio enriquecedor y recíproco entre pares, impulsa una reflexión pedagógica continua para la mejora de la práctica, y asegura una sostenibilidad a largo plazo mediante el respaldo institucional, consolidándose como una estrategia efectiva para fortalecer las capacidades docentes y elevar la calidad educativa.

Para los profesionales del acompañamiento, este modelo MRUU no solo ofrece una ruta posible para el desarrollo profesional, sino que también actúa como una fuente constante de motivación. Su implementación debe ser una oportunidad para recoger y poner en valor las capacidades consustanciales de los docentes, invitando a una interacción dinámica permanente con otros modelos y estrategias, enriqueciendo así las prácticas.



2. Implementación del MRUU

Desde la perspectiva del profesional de acompañamiento y en un trabajo conjunto con los equipos de gestión escolar, este apartado expone la secuencia de implementación del modelo abordando los requisitos para su funcionamiento, la identificación de los actores y sus roles, las etapas de implementación y los aspectos fundamentales para su valoración, situando así el aporte del profesional del acompañamiento en el despliegue del modelo.

2.1 Estrategias y herramientas para la implementación del MRUU

Para apoyar eficazmente los procesos internos de las comunidades educativas, es importante analizar y adaptar las estrategias del modelo, integrando la recuperación de los saberes docentes. El acompañamiento se enfoca en fortalecer el liderazgo escolar y la gestión pedagógica de los equipos de gestión escolar, valorando el conocimiento y la experiencia de los docentes. Para su logro, es importante tener en cuenta las siguientes estrategias y herramientas asociadas a partir del modelo desde la perspectiva del profesional de acompañamiento:

- **Ambiente Colaborativo y de Confianza**, que fomenta relaciones profesionales basadas en la confianza y el respeto mutuo entre todos los participantes.
  - Se impulsa la creación de protocolos que promuevan una comunicación abierta y una escucha activa, considerando espacios seguros donde la reflexión y el intercambio de experiencias sean prioritarios.

- **Voluntad de aprendizaje y apertura al Cambio**, que promueve una disposición activa y receptiva hacia la adopción de nuevas metodologías y enfoques pedagógicos.
  -Se sugieren dinámicas que promuevan la reflexión profunda sobre la práctica, la retroalimentación constructiva, y se visibilicen buenas experiencias y ventajas concretas que implica apertura al cambio.

- **Contextualización de las actividades**, reconociendo las particularidades de cada entorno educativo para un aprendizaje relevante y significativo, conectado con la realidad y la experiencia.
  -Se colabora en un análisis del contexto (social, cultural y educativo) que permita diseñar actividades significativas para los participantes, pertinentes y potenciadoras de un aprendizaje más efectivo.

- **Tiempo suficiente para la implementación**, disponiendo deun periodo de tiempo adecuado y de calidad para el desarrollo efectivo de las actividades de mentoría.
  -Se advierte sobre la necesidad de diseñar cronogramas y planificaciones realistas que permitan a mentores y mentorizados participar en actividades clave del proceso, optimizando el tiempo disponible.

Es relevante que el profesional de acompañamiento invite a los equipos de gestión escolar a utilizar las características del modelo de manera flexible y adaptada a su contexto particular, reconociendo las trayectorias docentes y fortaleciendo el liderazgo pedagógico a nivel institucional.

2.2 Actores relevantes para la implementación del MRUU

La implementación del MRUU requiere la participación de los siguientes actores clave:

- **Mentores:** Son docentes experimentados que guían y apoyan a los principiantes. Se les considera expertos adaptativos, pues están en constante crecimiento, ampliando sus competencias para ofrecer un acompañamiento efectivo. Su rol es clave en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de mentoría, brindando 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 su propio desarrollo profesional. Enfrentan desafíos pedagógicos específicos y se benefician del apoyo continuo del mentor para mejorar sus competencias. Es importante destacar que la condición de "principiante" no se limita a una etapa inicial de la carrera, sino que responde a las definiciones que cada comunidad educativa establezca para esta categoría.

Observar la implementación del modelo en el terreno posibilita capitalizar las buenas prácticas y los aprendizajes emergentes. Esto hace posible su transferencia y aplicación en el acompañamiento a otras unidades escolares, equipos de gestión y redes profesionales.

2.3 Aspectos procesuales para la implementación del MRUU

Con un enfoque interactivo, dialógico y reflexivo centrado en la relación mentor-mentorizado, este modelo de acompañamiento al DPD busca fortalecer las competencias pedagógicas del docente novel e impulsar la generación de conocimiento y la colaboración recíproca en las comunidades de aprendizaje.

Según la Guía del docente, el modelo comienza con la fase de "Propiciar", donde se identifican colaborativamente desafíos y objetivos pedagógicos. Le sigue la "Mediación", centrada en ofrecer herramientas metodológicas y estrategias prácticas ajustadas al contexto. Durante el "Acompañamiento", se realiza un monitoreo y retroalimentación continua de la aplicación de estas estrategias, fomentando el aprendizaje mutuo. La fase de "Activación" busca consolidar las buenas prácticas a través de un análisis crítico que asegura su pertinencia al contexto educativo del docente. Finalmente, la etapa de "Impulso" proyecta el crecimiento profesional continuo mediante la planificación de acciones futuras y la promoción de comunidades de aprendizaje sostenibles.

Entendiendo que la dinámica entre mentor y mentorizado constituye el núcleo de este modelo, el profesional de acompañamiento desempeña una función indirecta pero esencial. Por ello, se sugiere que su labor se centre en empoderar a los equipos de gestión escolar, facilitando la creación de las condiciones necesarias para una adecuada implementación del modelo. Algunas recomendaciones en esta línea son:

- **Enfocarse en la movilización de capacidades:** Colabora activamente para identificar, potenciar y visibilizar las capacidades internas y el conocimiento experto de los docentes.
- **Respetar la autonomía y el contexto:** Busca la adaptación de las sugerencias a la realidad única de cada comunidad educativa, valorando su autonomía.
- **Articulación con instrumentos de gestión:** Colabora con los equipos de gestión en conectar el modelo con los planes e instrumentos existentes en la escuela (PME, PDPD, etc.).
- **Promover la conversación profesional:** Incentiva diálogos reflexivos con los equipos de gestión que mantengan la coherencia del modelo y fomenten la mejora continua.

En términos más específicos y asociados a cada fase del modelo se ofrecen las siguientes sugerencias para el profesional de acompañamiento:

- **Propiciar (Paso 1):** En la fase inicial, y en diálogo con el equipo de gestión, se resalta la importancia de identificar desafíos y objetivos contextualizados, que sean coherentes con el PME y el Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente. Además, se enfatiza la necesidad de definir criterios claros para la selección de mentores y de diseñar espacios de diálogo enriquecedores, lo que fortalece la relación mentor-mentorizado y potencia las habilidades de ambas partes.

- **Mediar (Paso 2):** En esta etapa, orienta a la gestión escolar para que los mentores integren herramientas y prácticas metodológicas adaptadas al contexto y reflexionen críticamente sobre su propia práctica pedagógica. Asimismo, subraya la relevancia de que los mentores desarrollen la capacidad de adaptar sus estrategias para orientar eficazmente a los docentes principiantes.

- **Acompañar (Paso 3):** Durante este momento, orienta a la gestión escolar en la definición de estrategias de acompañamiento para la implementación, basadas en la observación y la retroalimentación continua. A su vez, enfatiza la relevancia de un seguimiento constante de la implementación a través de una retroalimentación oportuna y significativa.

- **Activar (Paso 4):** En este paso, realza el valor de las buenas prácticas identificadas a lo largo del proceso, impulsa la reflexión evaluativa dentro del equipo de gestión y promueve el reconocimiento y valorización institucional.

- **Impulsar (Paso 5):** En esta etapa, motiva al equipo de gestión escolar para planificar el crecimiento profesional continuo, fomentado su institucionalización en los instrumentos de gestión (PME, PEI, Plan de Desarrollo Profesional), advirtiendo sobre la consideración de los profesionales autorizados para el ejercicio de la docencia en el DPD de la unidad educativa. Complementariamente, promueve la expansión de la experiencia de mentoría hacia el territorio y al mismo tiempo nutre respecto de otras experiencias innovadoras.

Durante la implementación el profesional de acompañamiento se sitúa como un actor que sugiere, activa y motiva el DPD, potenciando la mentoría, promoviendo la reflexión y el reconocimiento de buenas prácticas para un crecimiento continuo en la comunidad educativa y su conexión con el territorio.

3. Recomendaciones para acompañar la evaluación de la implementación del MRUU

En un marco de autonomía escolar, la evaluación del modelo es un proceso liderado por la propia escuela, apoyándose en sus capacidades internas. El profesional de acompañamiento colabora con el equipo de gestión escolar, aportando su experiencia para identificar ajustes que impulsen la mejora continua y destacando los elementos que favorecen la institucionalización de buenas prácticas, potenciando su valor a nivel territorial. Este enfoque formativo, centrado en la escuela y el fortalecimiento de sus habilidades internas, sugiere que el profesional adopte un rol de catalizador y facilitador que empodere al equipo directivo.

A continuación, se ofrecen recomendaciones claves para orientar a los equipos de gestión escolar en la dimensión evaluativa:

- **Fomenta una evaluación anclada en la escuela y sus capacidades**
  -Valora el punto de partida interno: Incentiva a los equipos de gestión a reconocer que la evaluación se origina en sus propias experiencias y aprendizajes, ayudándolos a visibilizar sus capacidades existentes.
  -Enfatiza la consolidación de prácticas: Conecta las prácticas efectivas identificadas con los instrumentos de gestión institucional (PME y otros planes formativos).
  -Impulsa el reconocimiento de capacidades docentes: Recomienda que la evaluación valore y potencie las capacidades docentes, destacando los talentos internos como pilares del modelo.

- **Promueve una Evaluación Formativa y Reflexiva**
  -Incentiva la reflexión continua: Colabora con los equipos de gestión en integrar la evaluación como parte de un proceso de reflexión constante activando un ciclo de mejoramiento.
  -Facilita el intercambio territorial de aprendizajes: Anima a la escuela a compartir sus aprendizajes y desafíos con otras instituciones, promoviendo que la evaluación nutra una red de conocimiento mutuo.
  -Fomenta una cultura evaluativa para el aprendizaje: Orienta a la gestión para que la evaluación se experimente como una oportunidad de aprendizaje y crecimiento, promoviendo la flexibilidad en las recomendaciones y un liderazgo distribuido en el proceso.

- **Asesora la institucionalización y adaptabilidad**
  -Releva la autonomía y adaptabilidad del modelo: Enfatiza que los modelos de DPD son marcos flexibles y adaptables, no recetas estrictas. La evaluación debe evidenciar cómo se ajustan a las necesidades particulares de los docentes y al contexto escolar.
  -Cataliza la institucionalización: Fomenta que los aprendizajes de la evaluación se integren en los instrumentos de gestión, asegurando que las buenas prácticas de este modelo se conviertan en parte de la cultura y la planificación a largo plazo.

Desde esta perspectiva, el aporte del profesional de acompañamiento, como facilitador de la reflexión y la autonomía, permitirá que la evaluación no solo mida la implementación, sino que también fortalezca las capacidades de la escuela para aprender, adaptarse y mejorar continuamente desde su propia experiencia.

Integra a la reflexión con el equipo de gestión escolar las experiencias del territorio de similar naturaleza, poniendo en perspectiva valorar los logros y desafíos de las iniciativas, contribuyendo a su consolidación. Además, extiende el impacto de estos aprendizajes mediante su difusión y promoción en espacios como los comités locales de DPD docente o redes de colaboración, alimentando desde la experiencia al afianzamiento de la política de DPD.

ORIENTACIONES
MODELO BASADO EN LA RELACIÓN ENTRE PARES
PARA PROFESIONALES DEL ACOMPAÑAMIENTO

Introducción

El Modelo basado en la relación entre pares (en adelante MBREP) apoya a docentes y equipos de gestión para mejorar el desempeño docente y el aprendizaje estudiantil. Prioriza un enfoque integral que une lo pedagógico y lo socioemocional, construyendo relaciones de confianza para un acompañamiento colaborativo que impacta a nivel personal y profesional. En última instancia, el modelo busca fomentar una cultura de colaboración que impulse cambios organizacionales sostenibles, ofreciendo para ello tres submodelos adaptables a las diversas realidades educativas.

A partir de las fortalezas[1] del MBREP, desde la perspectiva del profesional de acompañamiento es relevante ponderar algunas debilidades que pueden afectar su implementación. Para abordarlas eficazmente, es esencial prestarles especial atención y definir estrategias en el diálogo técnico con los equipos de gestión escolar.

- **Gestión del tiempo:** La carga laboral de los docentes puede representar un desafío para su participación activa en la implementación del modelo. Por ello, se requiere explorar estrategias que faciliten la integración de sus actividades dentro de su jornada de trabajo.

- **Resistencia al cambio:** La reticencia de algunos docentes a adoptar nuevas prácticas colaborativas demanda la implementación de estrategias de sensibilización, formación y acompañamiento que destaquen los beneficios del modelo y fomenten una cultura de apertura y aprendizaje continuo.

- **Promoción de la equidad en la participación:** La variabilidad en el nivel de compromiso de los docentes puede dificultar la construcción de relaciones horizontales y un liderazgo distributivo. Por lo tanto, es necesario diseñar acciones que fomenten la participación equitativa y la corresponsabilidad entre los integrantes de las duplas o grupos de trabajo.

- **Manejo de conflictos interpersonales:** Es natural que surjan tensiones entre pares, por ello es importante considerar la definición de mecanismos y herramientas para la gestión constructiva de conflictos, fortaleciendo la comunicación y la colaboración.

- **Optimización de recursos:** Las limitaciones en recursos materiales y humanos pueden obstaculizar la implementación efectiva del modelo. En este sentido, es relevante realizar un análisis de las necesidades, buscar estrategias que permitan optimizar los recursos disponibles e indagar gestionando fuentes de apoyo adicionales.

[1] Ver la Guía del docente respecto al cuadro de fortalezas y desafíos, que destaca como fortalezas las siguientes: colaboración; intercambio de conocimientos: relaciones horizontales; adaptabilidad; apoyo emocional; desarrollo profesional y evaluación desde el punto de vista del profesional de acompañamiento.

- **Evaluación de resultados:** La ausencia de un sistema de evaluación robusto dificulta disponer de una visión amplia del impacto del modelo, considerando diversas perspectivas e instrumentos.

- **Diversidad de necesidades y contextos:** La heterogeneidad de necesidades, intereses y contextos plantea el desafío de adaptar y flexibilizar el modelo ofreciendo opciones y estrategias diferenciadas que respondan a las particularidades de cada docente y su entorno de trabajo.

El profesional de acompañamiento actúa como un socio estratégico brindando experiencia, apoyo y orientación para que los modelos de trabajo entre pares se implementen de manera efectiva y contribuyan significativamente al desarrollo profesional de los docentes y a la mejora de la calidad educativa. Además, al ser un conocedor de otras experiencias del territorio, puede incorporar esta perspectiva en el acompañamiento.

1. Principios y Razones para la implementación del MBREP[2]

En el siguiente apartado, el profesional de acompañamiento encontrará un breve encuadre que describe los principios y razones que sustentan el modelo, que sirven de referencia para abrir conversaciones con los equipos de gestión escolar.

En términos generales los principios consideran las **relaciones horizontales**, que fomentan vínculos equitativos y humanizados, valorando la experiencia contextual y permitiendo a la comunidad educativa la creación de herramientas pedagógicas desde vivencias compartidas, asegurando así la sostenibilidad y la mejora continua de la calidad docente y el aprendizaje estudiantil. La empatía implica valorar las múltiples perspectivas del contexto educativo, desarrollando la capacidad de descentrarse de las propias perspectivas. El diálogo promueve la reflexión y el intercambio, donde las diferencias enriquecen y generan pensamiento múltiple. Mientras que el respeto profesional incentiva un clima de calidez y confianza que considera diversos saberes pedagógicos, emociones y formas de práctica, enriqueciendo las rutas pedagógicas y didácticas. Finalmente, la integralidad aborda holísticamente las diferentes dimensiones de la gestión educativa, siendo su complementariedad clave para el desarrollo de la cultura institucional.

[2] En la Guía del docente se explicita la relación entre los principios del MBREP y los principios del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

Desde el punto de vista de los fundamentos, este modelo promueve un acompañamiento pedagógico de calidad, brindando una oportunidad estructurada y continua para los docentes y facilita la creación de vínculos de reflexión y escucha, generando conexiones activas y profundas.
Ofrece un acompañamiento integral y local a los docentes desde su ingreso al sistema educativo y a lo largo de toda su trayectoria. Finalmente, fomenta la colaboración y construcción colectiva, contribuyendo a reconfigurar la cultura interna, impulsando un ambiente de trabajo colaborativo que destaca buenas prácticas.

Uno de los pilares de este modelo es la integralidad, en la lógica de considerar todas las dimensiones del proceso educativo. Desde el rol del profesional del acompañamiento esta es una oportunidad para conectarse con los equipos de gestión, promoviendo conversaciones en las que se conectan los desafíos de la gestión con las oportunidades que ofrece este modelo.

2. Implementación del MBREP

La implementación de este modelo se centra en la colaboración, el intercambio de experiencias y la reflexión conjunta, promoviendo relaciones horizontales basadas en la igualdad y el respeto. La empatía y el diálogo abierto son fundamentales para comprender diversas perspectivas y abordar la práctica docente de manera global, incluyendo el bienestar integral.

La Guía del Docente del MBREP distingue tres variantes del modelo[3] que se relacionan con el contexto institucional, el tipo de vínculo y los niveles de desarrollo profesional de los docentes. El primero, Inducción y acompañamiento entre pares se enfoca en iniciativas donde los mismos docentes reflexionan sobre estrategias pedagógicas y didácticas, buscando fortalecer el desempeño mediante el intercambio de experiencias y soluciones. Luego, la Mentoría entre pares se implementa a través del acompañamiento en duplas de docentes con características similares que se apoyan mutuamente para mejorar sus habilidades en un espacio democrático de aprendizaje, experimentación y construcción de conocimiento. Por último, el Trabajo colaborativo entre pares se focaliza en docentes en igualdad de condiciones que reflexionan conjuntamente, construyendo sentidos colectivos y se retroalimentan de forma positiva. Esto puede manifestarse en redes de colaboración o en Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

[3] El detalle de los submodelos se puede revisar en la Guía del Docente.

Este apartado describe el proceso de implementación del modelo, considerando los requerimientos operativos, la identificación de actores y sus roles, y la secuencia de aplicación, enfatizando su involucramiento activo y la colaboración estrecha con los equipos de gestión escolar

El profesional de acompañamiento desempeña un papel fundamental en la adopción y puesta en marcha de estos modelos por parte de los equipos de liderazgo educativo, impulsando su integración y consolidación dentro del establecimiento educativo.

2.1 Estrategias y herramientas para la implementación del MBREP

Para que este modelo de acompañamiento, enfocado en la escucha, la reflexión y el desarrollo profesional local, se implemente con éxito, el profesional de acompañamiento debe contar con estrategias y herramientas que permitan una aplicación flexible y adaptable a las necesidades específicas de cada contexto, considerando la visión de los equipos de gestión escolar. A continuación, se presentan estrategias y herramientas fundamentadas en la Guía del docente en clave de acompañamiento.

- **Reflexión sobre la práctica y el pensamiento crítico**, que analizar la experiencia docente, identificando desafíos y la co-construcción de soluciones innovadoras, traduciendo la teoría en acción pedagógica efectiva.
  -Se propone la creación de círculos de reflexión pedagógica regulares, guiando a los docentes para compartir desafíos y dilemas mediante preguntas detonantes.
  -Se fomenta el uso de herramientas de registro de experiencias significativas que animen un análisis reflexivo promoviendo que promuevan el aprendizaje mutuo.
  -Se promueve la observación de clases como una instancia formativa entre pares con foco en aspectos específicos, con protocolos claros, para identificar fortalezas y oportunidades de mejora mutua.

- **Vínculos de confianza, empatía y respeto profesional**, que permite crear un ambiente seguro donde los docentes puedan intercambiar experiencias y saberes que permitan lograr aprendizajes significativos y una colaboración efectiva.
  -Se proponen actividades específicas para que los docentes puedan conocerse mejor, lo que facilitará la alineación de expectativas y la construcción colaborativa de normas de convivencia para el trabajo conjunto.
  -Se promueve la creación espacios informales de encuentro donde los docentes fortalezcan sus relaciones de apoyo y compartan recursos y generen un ambiente de cercanía que favorezca el intercambio espontáneo y la conexión profesional.
  -Se propician la colaboración entre docentes de distintos niveles de experiencia para impulsar el aprendizaje mutuo, aprovechar la diversidad de conocimientos y reducir las jerarquías tradicionales.

- **Acompañamiento In Situ**, que intenciona apoyos directos al aula que faciliten comprensión contextual, retroalimentación inmediata y relevante y, aplicación de soluciones contextualizadas, maximizando así el impacto del desarrollo profesional.
  -Se apoya la formación y consolidación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje por nivel o asignatura, facilitando espacios para el análisis de desafíos comunes y guiando la co-creación de materiales y proyectos pedagógicos contextualizados.
  -Se promueve activamente el coaching entre pares en el aula, y la necesidad de formación docentes para acompañar a sus pares, ofreciendo apoyo práctico y retroalimentación constructiva en tiempo real.
  -Se estimula la creación de proyectos colaborativos tanto entre distintos departamentos o niveles educativos (intra-escuela), como a nivel territorial, facilitando la identificación de oportunidades, el intercambio de conocimientos diversos y enriqueciendo las prácticas pedagógicas.

El profesional de acompañamiento, como facilitador centrado en el diálogo, la reflexión y el respeto, apoya la implementación del modelo priorizando la escucha activa y estrategias flexibles para las necesidades de los docentes, que reconoce la trayectoria profesional docente en un ambiente de confianza y orientado a la mejora continua.

2.2 Actores relevantes para la implementación del MBREP

Implementar el MBREP requiere de la participación activa y voluntaria de los docentes, quienes son el motor para la mejora de sus prácticas y la calidad del aprendizaje. Asimismo, requiere del apoyo decidido de los equipos de gestión responsables de crear las condiciones óptimas para su desarrollo y sostenibilidad.

Para el despliegue de los tres submodelos, es fundamental el compromiso de los siguientes actores:

	Inducción y acompañamiento entre pares	Mentoría entre pares	Trabajo colaborativo entre pares
Docentes	Fortalecen la colaboración y reflexión sobre su práctica, y los profesionales externos aportan conocimientos y recursos.	Se apoyan mutuamente en su desarrollo profesional.	Distintas instituciones trabajan con objetivos comunes, mientras que organizaciones locales aportan recursos y programas para enriquecer el proceso educativo.
Directivos/ Equipos de Gestión	Impulsan la institucionalización del acompañamiento.	Facilitan el trabajo colaborativo.	Colaboran en la formalización de vínculos.
Estudiantes		Aportan ideas y fortalecen sus habilidades.	
Familias		Contribuyen con información clave para contextualizar el proceso educativo.	
Comunidad Educativa			Las comunidades educativas colaboran para mejorar sus prácticas.

Desde el rol de acompañamiento es importante conectar a los actores involucrados, facilitar la comprensión de las virtudes del modelo en el marco del desarrollo profesional, y apoyar a las comunidades educativas en la definición del submodelo más pertinente a sus necesidades y contextos

2.3 Aspectos procesuales para la implementación del MBREP

Las tres variantes del MBREP, tal como se describen en la Guía docente, comparten una hoja de ruta común: comienzan con una fase de diagnóstico, seguida de la planificación de acciones, la implementación práctica y, finalmente, un seguimiento y monitoreo continuo orientado a la evaluación y a la sostenibilidad del modelo.
A lo largo de este proceso, el profesional de acompañamiento cumple un rol de facilitador y apoyo, aportando su experiencia para fortalecer las capacidades del equipo de gestión escolar y favorecer la apropiación progresiva del modelo. Más que ser un protagonista directo en cada etapa, su contribución se orienta a estimular el análisis reflexivo, a abrir espacios para el diálogo y a compartir orientaciones y otras experiencias que enriquezcan el trabajo del equipo, promoviendo así la integración del modelo en la cultura escolar y su proyección en el tiempo.

- **Diagnóstico Inicial y Definición de Objetivos:** Motivar al equipo de gestión escolar en el liderazgo de un diagnóstico participativo que identifique tanto las fortalezas como las áreas de mejora de los docentes y de la institución.
  -Promover un análisis colectivo de las necesidades de desarrollo profesional, considerando el contexto territorial, la cultura organizacional y los instrumentos de gestión institucional (PEI, PME, PDL).
  -Estimular la conformación de equipos o comités que apoyen este proceso y la convocatoria voluntaria de docentes interesados.
  -Favorecer la identificación de objetivos compartidos que sean claros, medibles y significativos para la comunidad educativa.

- **Planificación y Diseño del Proceso:** Brinda apoyo al equipo de gestión escolar ofreciendo criterios para el diseño del plan de acción, y verifica su pertinencia y alineación con las prioridades institucionales.
  -Sugerir criterios para la conformación de equipos o duplas de trabajo, procurando un equilibrio de habilidades, experiencias e intereses.
  -Propone lineamientos para la definición de los roles y responsabilidades, buscando que cada integrante participe de manera efectiva.
  -Favorecer la definición de compromisos y la estructura del proceso (frecuencia de encuentros, formato de trabajo, canales de comunicación).

- **Implementación:** Reforzar el compromiso de los equipos de gestión escolar y motivarlos para garantizar las condiciones que faciliten el desarrollo de las actividades planificadas.
  -Orientar la gestión de recursos y espacios necesarios para el trabajo colaborativo.
  -Estimular el seguimiento de las acciones, promoviendo la responsabilidad compartida y la valoración de los logros parciales.
  -Fomentar un clima de confianza y colaboración que fortalezca el aprendizaje entre pares.

- **Monitoreo, Seguimiento y Evaluación Continua:** Orientar al equipo de gestión en la implementación de un monitoreo riguroso y útil para la mejora continua.
  -Promover el uso de herramientas e instrumentos que permitan evidenciar avances y realizar ajustes oportunos (registros, actas, reportes, indicadores vinculados al PME, DIA, SIMCE).
  -Motivar a los equipos a realizar una retroalimentación constructiva, poniendo el foco en el aprendizaje y la mejora de las prácticas.

- **Reflexión, Ajustes y Formación Permanente:** Incentivar la reflexión colectiva sobre el proceso, resaltando aprendizajes.
  -Favorecer una cultura institucional que valore el aprendizaje a partir de la experiencia, incluyendo los errores como oportunidades de mejora.
  -Facilitar la exploración de acciones de formación continua que fortalezcan las competencias internas en materia de liderazgo, trabajo en equipo y colaboración.

- **Sostenibilidad:** Contribuir a que el equipo de gestión escolar proyecte y asegure la sostenibilidad del modelo a largo plazo.
  -Motivar la reflexión sobre los logros alcanzados y las brechas pendientes como base para la institucionalización de las prácticas colaborativas.
  -Favorecer la definición de estrategias que impulsen la continuidad y el fortalecimiento del acompañamiento entre pares, proyectándose como parte de una política interna de DPD.

El profesional de acompañamiento, como observador y facilitador, contribuye a motivar y fortalecer a los equipos de gestión escolar, impulsando su capacidad para liderar procesos de mejora contextualizados y pertinentes. Desde un enfoque integral que articula lo pedagógico y lo socioemocional, promueve relaciones de confianza y una cultura colaborativa que favorece el desarrollo profesional docente y cambios organizacionales sostenibles, aspectos que están a la base de este modelo.

3. Recomendaciones Generales para la Evaluación Implementación del MBREP

El MBREP busca desarrollar competencias docentes y consolidar una cultura de colaboración que impulse cambios organizacionales sostenibles, mediante tres submodelos adaptables a distintos contextos. En este marco, el profesional de acompañamiento promueve una evaluación prospectiva que valore fortalezas, identifique desafíos y, mediante un diálogo técnico con los equipos de gestión, contribuya a la mejora continua y al éxito del modelo.

- **Fomentando una Base Evaluativa Sólida:**
  -Una perspectiva externa para un diagnóstico enriquecido: El profesional ofrece una mirada especializada y sin juicios, colaborando con el equipo de gestión escolar en la identificación de los aspectos clave y propósitos del modelo. Propone el uso de datos como insumo para detectar fortalezas y desafíos.
  -Trabajo en equipo para medir el progreso: Se suma al equipo de gestión en la utilización de la información diagnóstica como un punto de referencia compartido y medible para valorar el progreso en la implementación.

- **Promoviendo una Reflexión Participativa:**
  -Invita a una Comprensión Colectiva: El profesional facilita espacios seguros y estructurados para una reflexión conjunta sobre la implementación, generando conversaciones significativas basadas en sus experiencias.
  -Incentivando la Exploración de Experiencias: Se motiva la consideración de diversas estrategias para recoger información cualitativa relevante sobre la implementación, su influencia en las prácticas y la riqueza de las interacciones que genera.

ORIENTACIONES MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO INTEGRADO AL TRABAJO PARA PROFESIONALES DEL ACOMPAÑAMIENTO

Introducción

El modelo de acompañamiento integrado al trabajo (en adelante MAIT) apoya a los docentes en sus contextos laborales reales mediante mentorías grupales, acompañamiento de pares y entornos virtuales, promoviendo el aprendizaje continuo, el desarrollo de competencias y el fortalecimiento de sus prácticas. Basado en el aprendizaje situado, facilita la reflexión, el aprendizaje y la construcción de saber pedagógico contextualizado, integrando estrategias de **mentoría en grupos** (guía de un docente experimentado), **acompañamiento integrado al trabajo**, y **trabajo colaborativo integrado al trabajo**.

De este modo la **mentoría** en grupos fomenta el aprendizaje profesional situado y colaborativo entre docentes a través de la guía de un mentor o varios, enfatizando el apoyo mutuo y relaciones horizontales. Por su parte el **acompañamiento integrado al trabajo**: busca generar un diálogo entre los miembros de la comunidad educativa, considerando el territorio como un espacio de construcción colectiva donde se vincula el DPD con la investigación educativa en el contexto profesional y social. Finalmente, el modelo **colaborativo integrado al trabajo** se centra en la articulación de la teoría y la práctica como elementos centrales del saber docente, promoviendo que transformen su quehacer al considerar el aula como un espacio de investigación y reflexión, nutrido por el trabajo con otros.

Considerando las fortalezas[4] de este modelo en clave del profesional de acompañamiento es relevante considerar los siguientes desafíos para su implementación.

- **Coordinación entre organismos de formación, supervisión y las unidades educativas:** El diálogo fluido es primordial para la implementación coherente del modelo.
- **Monitoreo constante de los avances en la implementación:** La clave para asegurar el impacto y sostenibilidad es la institucionalización del modelo dentro de la praxis docente.
- **Construcción de espacios de confianza profesional:** El desarrollo profesional auténtico y efectivo, requiere estar basado en la confianza, de modo que permita un análisis y reflexión profunda de las prácticas docentes, desafíos y proyecciones.

[4] En la Guía del docente se consigna un cuadro de fortalezas y desafíos, estas orientaciones se centran en los desafíos desde la perspectiva de quién acompaña.

Como indica la Guía del docente, las fortalezas del modelo MAIT residen en su capacidad para impulsar el desarrollo profesional docente y mejorar significativamente el desempeño pedagógico. Además, incentiva el diálogo y la participación de toda la comunidad educativa, y favorece la innovación pedagógica y la creación de comunidades de aprendizaje entre pares.

1. Principios y Razones para la implementación del MAIT

El MAIT se basa en principios clave que justifican su implementación, como la contextualización, que adapta la práctica a desafíos educativos específicos a través de la reflexión y el diálogo entre pares. También incorpora el acompañamiento profesional, integrando la experiencia de otros docentes para analizar la práctica y construir conocimiento situado. La formulación basada en la práctica orienta la resolución de desafíos pedagógicos facilitando la construcción contextual de saberes. Además, se suma el compromiso con la comunidad, fomentando un ambiente que favorece el aprendizaje y desarrollo integral, y finalmente el uso de herramientas tecnológicas, que sistematizan las experiencias de mentoría y acompañamiento para facilitar su análisis.

Este modelo representa una iniciativa fundamental para consolidar la inserción profesional, la permanencia y el DPD a lo largo de sus trayectorias. Su diseño se sustenta en principios clave, como un acompañamiento continuo, personalizado y contextualizado que reconoce la complejidad inherente a la enseñanza. Además, fomenta activamente la reflexión, el diálogo y una retroalimentación constante, elementos esenciales para la profesionalización docente y la mejora continua del aprendizaje. En su orientación es consistente con el Sistema de DPD. Asimismo, favorece el desarrollo de trayectorias profesionales adaptadas a diversos contextos, reconociendo distintos niveles de desarrollo y ofreciendo la flexibilidad necesaria. Su adaptabilidad se evidencia en la aplicación de diagnósticos específicos, la implementación de estrategias situadas, el impulso de la innovación y un monitoreo continuo. Finalmente, al adoptar una perspectiva de investigación-acción, el modelo se fundamenta en una base empírica que le confiere solidez y rigor.

Para los profesionales del acompañamiento, incorporar este modelo en sus estrategias de trabajo permite ofrecer a los equipos de gestión escolar una alternativa eficaz para abordar las diversas trayectorias de docentes, aprovechando la práctica profesional como un motor clave para la mejora continua.

Para los profesionales del acompañamiento, este modelo representa una valiosa oportunidad para su propio desarrollo profesional, al tiempo que actúa como una fuente constante de estímulo. Su implementación permite reconocer y potenciar las capacidades intrínsecas de los docentes, así como de los equipos de gestión impulsando un diálogo activo y fructífero con otras propuestas y enfoques pedagógicos.

2. Implementación del MAIT

En clave del profesional de acompañamiento y en colaboración esencial con los equipos de gestión escolar, este apartado describe la secuencia de implementación del modelo. Se abordan las estrategias para su implementación, se identifican los actores involucrados y sus roles específicos, el proceso de implementación y recomendaciones para acompañar la evaluación.

2.1 Estrategias para la implementación del MAIT

Como profesional de acompañamiento, una tarea primordial consiste en orientar el análisis y la adaptación de las estrategias que propone el modelo para brindar un apoyo efectivo a los procesos internos de las comunidades educativas. Esto implica enfocar el acompañamiento en robustecer el liderazgo escolar y la gestión pedagógica de los equipos directivos.

Para facilitar la implementación de este modelo de desarrollo profesional docente y abrir conversaciones motivadoras con equipos de gestión escolar interesados, se ofrecen las siguientes estrategias.

- **Liderazgo y Planificación**, que considera el diseño de un plan de trabajo para abordar de manera integral el modelo de acompañamiento.

- **Instancias de trabajo colegiado**, que apoyan la creación de espacios estructurados que promuevan un diálogo significativo, reflexivo y formativo entre pares.

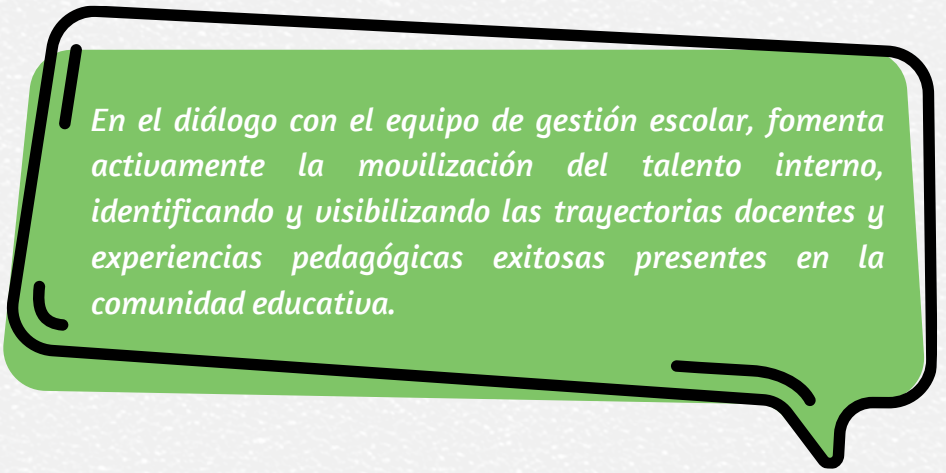
- **Movilización del talento interno**, que reconoce y aprovecha las diversas trayectorias docentes para la formación continua y la creación de comunidades de aprendizaje colaborativo.

- **Articulación de situaciones pedagógicas,** que transforman experiencias cotidianas del aula en oportunidades de aprendizaje compartido y enriquecimiento profesional entre pares.

- **Condiciones para el funcionamiento de grupos de pares**, que consideren criterios de agrupación (como proximidad, relaciones preexistentes o diversidad de trayectorias) que potencien la colaboración.

- **Sistematización de la información**, que contemple mecanismos para documentar y compartir aprendizajes y buenas prácticas derivadas del modelo.

- **Metodologías para las mentorías**, que considera herramientas que guíen la relación entre mentores y mentorizados en el marco de planes de acompañamiento.



2.2 Actores relevantes para la implementación del MAIT

La implementación del MAIT requiere la participación de los siguientes actores clave:

- **Docentes:** Son el núcleo del modelo, compartiendo experiencias, producciones pedagógicas, recursos y vivencias profesionales. A través de diversas metodologías, colaboran entre pares en la planificación, evaluación y desarrollo profesional, involucrando también a asistentes de la educación y estudiantes.

- **Mentores:** Acompañan a los docentes en ejercicio, desarrollando y potenciando sus competencias pedagógicas, disciplinares, didácticas y reflexivas necesarias para el ejercicio y desarrollo profesional.

- **Directores:** Su rol se vincula a la generación de comunidades profesionales entre pares, facilitando el DPD a nivel individual y colectivo, y alineando los objetivos del modelo con los PEI y PME.

- **Unidades Técnico Pedagógicas:** Se integran al modelo aportando su expertise colaborando en la organización de las sesiones y promoviendo la evaluación de la implementación del modelo en la comunidad educativa.

- **Equipo de gestión:** Colaboran en la instalación, seguimiento y evaluación del modelo, considerando sus dimensiones, propósito y objetivos. Además, diseñan estrategias y facilitan su implementación a través de un proceso de mejora continua basado en las evaluaciones.

Para facilitar la comprensión de sus roles, la Guía del docente diferencia tres perfiles de actores: Directores, UTP y Equipos de Gestión. Desde el rol de acompañamiento, es importante adoptar una perspectiva integrada de estos perfiles, visualizándolos como un entorno profesional que funciona como un equipo de gestión escolar.

2.3 Aspectos procesuales para la implementación del MAIT

La implementación del modelo, detallado en la Guía docente, describe un proceso estructurado que comienza con la realización de un diagnóstico inicial, considera un momento para la contribución colectiva, continúa con la implementación, basado en la reflexión y la formación continua y personalizada, concluyendo con la sistematización. Su despliegue exitoso de este modelo requiere una sólida implicación de los equipos de gestión escolar y un fuerte anclaje institucional, lógica que fundamenta las siguientes recomendaciones para el profesional del acompañamiento, que son transversales a las tres versiones del modelo.

- **Diagnóstico Inicial (Paso 1):** En esta fase, se impulsa la identificación de las características, particularidades y necesidades del contexto educativo para la formulación de un plan, intencionando un levantamiento conjunto de fortalezas, desafíos y necesidades. Se sugiere la consideración de un grupo acotado de metas claras y medibles, y se advierte sobre la importancia de consignar que faciliten su evaluación futura.

- **Contribución Colectiva (Paso 2):** En esta fase se promueve el diseño de estrategias para satisfacer las necesidades detectadas en el diagnóstico. Se fomenta la implementación de acciones concretas como la observación entre pares, la realización de talleres colaborativos o la implementación de sesiones de co-planificación. Se sugiere considerar reuniones entre docentes de un mismo nivel, donde se compartan experiencias exitosas o recursos para abordar las necesidades identificadas.

- **Implementación (Paso 3):** En esta fase se fomenta un proceso de análisis y cuestionamiento a la acción desarrollada que permita examinar ideas, experiencias o prácticas desde diversas perspectivas para mejorar la comprensión de la implementación y orientar la acción futura. Se sitúa al equipo de gestión escolar en una lógica que interpele las experiencias de aula o prácticas docentes a través de preguntas poderosas.

- **Sistematización (Paso 4):** En esta fase, se incentiva la sistematización estructurada de los aprendizajes logrados y se sugiere la disposición de evidencias como fotografías, planificaciones, testimonios o fragmentos de diarios pedagógicos de reflexión. Además, se enfatiza sobre la importancia de socializar los resultados en instancias participativas que permitan a otros aprender de la experiencia, generar memoria institucional y mejorar futuros procesos.

El éxito de este modelo de DPD se sustenta en la sólida implicación de los equipos de gestión escolar. El profesional de acompañamiento debe incentivar que los líderes escolares asuman su rol protagónico en el diagnóstico, la contribución colectiva, la implementación reflexiva y la sistematización de los aprendizajes para lograr un anclaje institucional fuerte y una implementación efectiva.

3. Recomendaciones para acompañar la evaluación de la implementación del MAIT

Bajo un enfoque de autonomía escolar, la evaluación de la implementación del MAIT se fortalece con la colaboración de un profesional que actúa como un observador externo. Este rol implica brindar nuevas perspectivas, retroalimentar de manera constructiva y promover la reflexión y el aprendizaje. En su función de facilitador y promotor, el profesional de acompañamiento busca empoderar al equipo de gestión escolar, con la mira puesta en la institucionalización del MAIT en los instrumentos de gestión escolar.

Se sugieren las siguientes líneas de acción evaluativa para el profesional de acompañamiento:

- **Guía el monitoreo continuo:** orienta para que evalúen de forma constante el avance de implementación, identificando fortalezas, desafíos y oportunidades de mejora en el desarrollo profesional de los docentes.

- **Incentiva la sistematización de las experiencias:** anima al equipo de gestión escolar a promover la recopilación y el análisis de las percepciones y aprendizajes de todos los involucrados favoreciendo la toma de decisiones.

- **Colabora en evidenciar resultados:** propicia la identificación y comunicación de cómo el MAIT contribuye a mejorar las prácticas de enseñanza y los resultados de aprendizaje de los estudiantes en la escuela.

- **Orienta la institucionalización:** incentiva al equipo de gestión escolar para que la evaluación anual de los PDDP utilice indicadores comparables a lo largo del tiempo, para favorecer la sostenibilidad del modelo y su alineación con los objetivos estratégicos del PEI y PME.

En la dimensión evaluativa, el profesional de acompañamiento, desde la perspectiva de un observador externo, aporta una mirada constructiva, ofreciendo retroalimentación clara que impulsa la mejora. Su habilidad para cuestionar se traduce en preguntas poderosas que estimulan la reflexión y el autoanálisis, actuando como un catalizador para el aprendizaje organizacional.

ORIENTACIONES MODELO DE TRABAJO COLABORATIVO PARA PROFESIONALES DEL ACOMPAÑAMIENTO

Introducción

El Modelo de Trabajo Colaborativo (en adelante MDTC) impulsa la cooperación, el aprendizaje compartido y la mejora continua, adaptando prácticas pedagógicas a contextos locales mediante comunidades de práctica. Su implementación flexible fomenta la participación activa de los docentes en la resolución de desafíos comunes, fortaleciendo el aprendizaje social y profesional.

Para su efectividad, incorpora evaluación, retroalimentación y diálogo, permitiendo ajustes progresivos. Se basa en un liderazgo distribuido, promoviendo la contribución de todos los actores desde una ética profesional basada en respeto, honestidad y responsabilidad compartida. Asimismo, el MDTC refuerza la reflexión y el aprendizaje entre pares, adaptando prácticas a la diversidad estudiantil mediante el intercambio de experiencias y el análisis conjunto, priorizando estrategias colectivas que mejoren el aprendizaje y el bienestar.

Desde la perspectiva del profesional de acompañamiento, es importante considerar las fortalezas del MDTC [5]y anticipar los desafíos que podrían incidir en su implementación. Para su efectividad, es clave identificar estas dificultades y abordarlas de manera estratégica mediante un diálogo técnico con los equipos de gestión escolar, promoviendo soluciones ajustadas a las necesidades y particularidades de cada contexto educativo. A continuación, se plantean los desafíos a considerar:

- **Gestión del tiempo:** las dificultades para incorporar en el quehacer docente los tiempos de calidad para una colaboración real y sostenida.

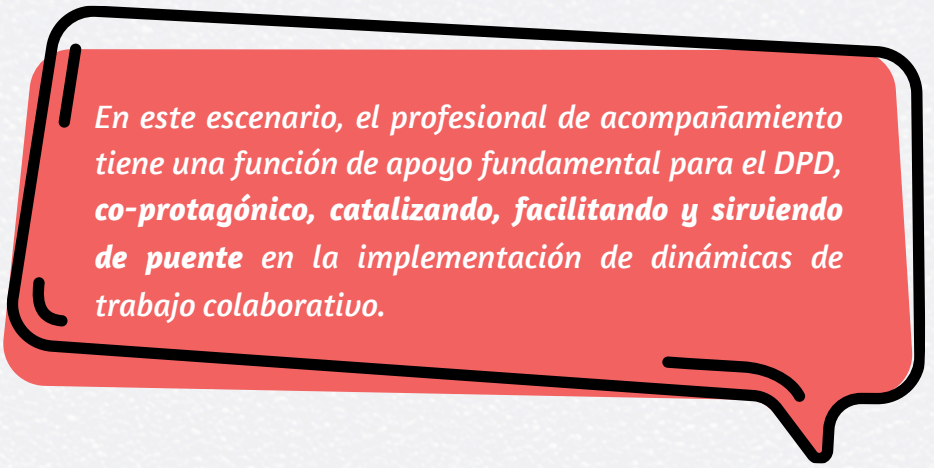
- **Participación y compromiso:** en muchos contextos escolares la cultura de la participación y el compromiso docente tiene niveles heterogéneos de desarrollo lo que puede afectar las cargas de trabajo al interior de los equipos.

- **Tensiones profesionales:** las dinámicas institucionales presentan diversos estilos de trabajo y tensiones que pueden obstaculizar los principios del modelo e impactar en la capacidad de adoptar cambios en las culturas de trabajo, desde la resistencia individual hasta la apertura colectiva.

- **Conflicto entre los niveles de profundidad y apropiación del trabajo colaborativo:** prácticas colaborativas existentes no se reconocen como tales, mientras que otras se declaran colaborativas, aunque sean superficiales y con poca apropiación, lo que va más allá de la mera falta de formación.

- **Autonomía v/s dependencia:** resguardar el equilibrio entre la autonomía docente y el aporte que hace la colaboración intra y extra-escuela.

[5] En la Guía del docente se consigna un cuadro de fortalezas y desafíos, estas orientaciones se centran en los desafíos desde la perspectiva de quién acompaña.



1. Principios y Razones para la implementación del MDTC

A continuación, se presentan los principios[6] y fundamentos de este modelo, que constituyen pilares esenciales para el diseño, la implementación y la sostenibilidad de procesos formativos docentes efectivos y significativos. Comprender estos elementos permite contextualizar esta modalidad de DPD en relación con los entornos educativos donde el profesional de acompañamiento desarrolla su labor.

Los principios refieren, en términos generales, a: la cultura de colaboración, que fomenta dinámicas participativas y el trabajo colectivo para resolver desafíos; el desarrollo profesional continuo, que promueve trayectorias de crecimiento sostenidas y la institucionalización de procesos formativos a largo plazo; y el aprendizaje entre pares, que facilita el diálogo, la observación y la retroalimentación, validando el conocimiento práctico. Asimismo, se considera el principio de la reflexión y mejora, que impulsa el análisis crítico de las prácticas pedagógicas para identificar fortalezas y áreas de crecimiento, y la personalización del aprendizaje, que adapta estrategias de acompañamiento a diversas trayectorias y contextos docentes, ofreciendo enfoques diversificados.

En esencia, el modelo se fundamenta en la premisa de que la colaboración y el aprendizaje compartido son cruciales para el desarrollo profesional y la mejora continua. Impulsa el intercambio de saberes y estrategias pedagógicas, fomentando una comunidad profesional que, mediante la interacción, observación y retroalimentación, cultiva un ambiente de apoyo y conexión con su entorno. También facilita el diagnóstico y la comprensión de las necesidades estudiantiles, lo que permite adaptar la enseñanza a la diversidad a través de la reflexión colaborativa y el análisis de datos, todo en un marco inclusivo. Crea un entorno propicio para la reflexión y la evaluación, construyendo una comunidad profesional sólida que promueve el aprendizaje colectivo en un clima de confianza y apertura, con espacios para la autoevaluación y la mejora constante.

[6] En la Guía del Docente explicita la relación entre los principios del MDTC y los principios del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

Junto con ello el modelo equilibra la autonomía docente con el apoyo institucional, dando espacio a sus necesidades y conocimientos, facilitando su participación en la toma de decisiones y articulando recursos y formación. Finalmente, ofrece flexibilidad para adaptarse a diversos contextos y necesidades educativas, lo que se evidencia en diagnósticos contextualizados, estrategias situadas, autonomía para la innovación, contenidos flexibles y un monitoreo y ajuste continuo. De este modo, el MTDC fortalece la cultura escolar al generar un ambiente de valoración, compromiso y cohesión en torno al aprendizaje, promoviendo un sentido de propósito común en un clima de confianza y respeto a través de una comunicación dialogante y el reconocimiento de buenas prácticas.

Como articulador, el profesional del acompañamiento impulsa en los equipos de gestión escolar la integración del trabajo colaborativo en las dinámicas de desarrollo profesional. De esta forma, muestra cómo el MTDC equilibra el apoyo institucional con la autonomía docente, creando un entorno de confianza y respeto, y construyendo una cultura institucional más cohesionada y orientada a la mejora educativa.

2. Implementación del MDTC

Este apartado describe el proceso de implementación del modelo, detallando los requerimientos operativos, la identificación de actores y sus roles, la secuencia de aplicación y los aspectos clave para su evaluación. Todo ello desde la perspectiva del profesional de acompañamiento, enfatizando su participación y la colaboración estrecha con los equipos de gestión escolar.

2.1 Estrategias y herramientas para la implementación del MDTC

Desde el rol del profesional de acompañamiento, es fundamental considerar y contextualizar las estrategias que ofrece el modelo para apoyar eficazmente los procesos internos de las comunidades educativas. Esto implica situar el acompañamiento en función del fortalecimiento del liderazgo educativo y la gestión pedagógica de los equipos.

El modelo considera una combinación de estrategias colaborativas, como talleres de planificación, evaluación y diseño de recursos, cursos y seminarios pedagógicos, y círculos de estudio reflexivos, que se complementan con estrategias individuales como observaciones de aula enfocadas en la reflexión sobre la práctica. Para fortalecer el apoyo a los equipos de gestión escolar, el profesional de acompañamiento puede referirse a las siguientes estrategias del modelo.

- **Cultivar un ambiente de confianza y respeto**, en que los participantes se sientan seguros para aportar favoreciendo una escucha activa y empática.
  -Se promueve la utilización de protocolos de comunicación, dinámicas de inicio, espacios seguros (físicos o virtuales), encuestas de clima y actividades de reconocimiento.

- **Normas y valores**, que enmarcan las decisiones colaborativas, enfatizan valores clave como la confianza, el respeto y la responsabilidad, fortaleciendo la conexión con el MDTC.
  -Se sugiere la creación participativa de acuerdos, plantillas para lluvia de ideas y priorización, técnicas de facilitación para decisiones, reflexiones guiadas y rúbricas de conductas colaborativas.

- **Generar espacios de interacción formales e informales efectivos**, centrados en intereses comunes que permitan profundizar el conocimiento y la experiencia.
  -Se fomenta la creación de Comunidades de Práctica (CdP), la participación en círculos de estudio, talleres de intercambio y se promuevan encuentros informales para el aprendizaje continuo.

- **Facilitación de la colaboración para el aprendizaje mutuo**, a través de la observación formativa entre pares, la organización de sesiones de retroalimentación efectiva y la planificación conjunta.
  -Se recomienda el uso de protocolos y pautas para observación, estructuras y criterios para retroalimentación.

- **Estructuras y procesos** que promuevan el diálogo constructivo y la reflexión compartida, considerando la implementación de una planificación colaborativa.
  -Se promueve el uso de plantillas para planificación colaborativa, criterios para análisis de resultados, formatos de documentación y herramientas virtuales de gestión.

- **Incentivo a la participación protagónica**, promoviendo la institucionalización de una cultura organizacional con instancias en las que los docentes se sientan capaces y motivados para ser agentes activos de cambio y protagonistas de su propio desarrollo.
  -Se propicia mediante convocatorias claras, apoyo inicial para Comunidades de Práctica (CdP) y grupos de estudio, guías para observación entre pares, espacios de difusión y reconocimiento y el establecimiento de programas de acompañamiento.

Las estrategias colaborativas e individuales están directamente orientadas a potenciar el análisis y la reflexión sobre la práctica docente y la gestión pedagógica dentro de la unidad educativa. El propósito, desde la labor de acompañamiento, es que los equipos de gestión escolar fortalezcan sus capacidades para acompañar una cultura de mejora continua y aprendizaje profesional.

2.2 Actores relevantes para la implementación del modelo

Para implementar dinámicas de trabajo colaborativo, es crucial analizar el rol de cada actor dentro del contexto institucional y/o territorial. En este sentido, el profesional de acompañamiento actúa como catalizador y facilitador para impulsar activamente el DPD.

- **Docentes:** Comparten su experticia y recursos, colaborando en planificación, evaluación y desarrollo mutuo con pares, asistentes de la educación y estudiantes.
- **Estudiantes:** Participan activamente, aprendiendo a trabajar en equipo y aportando ideas en proyectos grupales.
- **Directores y Coordinadores:** Lideran el entorno colaborativo, formando equipos y promoviendo políticas institucionales que valoran y apoyan la colaboración.
- **Familias:** Se involucran en actividades y aportan información crucial para decisiones pedagógicas.
- **Comunidad:** Organizaciones locales y territoriales con las que se pueden establecer alianzas para disponer de recursos complementarios.
- **Profesionales Externos**: Aportan su conocimiento especializado, brindando formación y recursos adicionales que enriquecen el desarrollo profesional.

2.3 Aspectos procesuales para la implementación del MDTC

La Guía para docentes presenta el MDTC como una secuencia centrada en la acción docente y que abarca desde la formación continua y personalizada hasta la autoevaluación y retroalimentación, la cual se concreta con la creación de comunidades de práctica. A continuación, se proporcionan recomendaciones para los profesionales de acompañamiento, alineados con los pasos del modelo.

- **Formación Continua y Personalizada (Paso 1):** En este paso se sugiere a los equipos de gestión escolar la planificación de itinerarios de desarrollo individual y la conexión con oportunidades de formación y evaluación que enriquezcan la práctica pedagógica, cuando es oportuno, se comunican alternativas de formación conectadas con las necesidades de los docentes y los objetivos del establecimiento.

- **Reflexión y Mejora Colaborativa (Paso 2):** En este momento se orienta a los equipos de gestión en la facilitación de espacios de reflexión seguros y estructurados, promoviendo la implementación de estrategias basadas en evidencia y la retroalimentación entre pares, impulsando la creación de planes de mejora colaborativos.

- **Personalización del aprendizaje profesional (Paso 3):** En esta fase se incentiva a los equipos de gestión escolar a diseñar estrategias de desarrollo profesional adaptadas a las necesidades individuales y del contexto. Esto incluye ofrecer criterios para la reflexión docente sobre los estilos de aprendizaje y su implicancia en la elección de estrategias de desarrollo profesional alineadas con expectativas y metas a largo plazo.

- **Fomento de la Autonomía y la autorreflexión (Paso 4):** En esta etapa, se promueve un enfoque basado en el aprendizaje compartido y la mirada crítica en el trabajo colaborativo. Esto implica situar a los equipos de gestión en una dinámica identificación y potenciación del liderazgo docente, así como de promoción de estrategias para reconocer y fortalecer sus capacidades tales como autorreflexión crítica, la elaboración de portafolios o el análisis de incidentes críticos.

- **Planificación de Tiempos y Recursos (Paso 5):** Se advierte sobre la necesidad de contar con un marco temporal y la identificación de los recursos necesarios para la implementación (espacios, materiales, apoyos externos y uso de TICs).

- **Autoevaluación y retroalimentación (Paso 6):** En esta fase, se colabora en la comprensión de los criterios e instrumentos de evaluación a través de estrategias para la reflexión docente sobre la retroalimentación, y se proporcionan recursos para analizar la correlación entre el desarrollo profesional y el desempeño docente.

- **Creación y participación en Comunidades de Práctica (Paso 7):** En esta etapa, es clave destacar en el diálogo con los equipos de gestión escolar la importancia de contar con comunidades de práctica que se organicen en torno a intereses comunes, desafíos compartidos o áreas de profundización pedagógica. Estas comunidades permiten conectar las necesidades e intereses de los docentes con oportunidades de desarrollo profesional, tanto dentro como fuera de la institución.

El profesional de acompañamiento impulsa una implementación flexible y adaptable, fortaleciendo comunidades de práctica que favorecen el aprendizaje social y la participación activa. Además, promueve procesos de evaluación orientados a la mejora continua, basados en la retroalimentación y el diálogo, en el contexto de un liderazgo distribuido que propicia la contribución de todos los actores educativos.

3. Recomendaciones para la evaluación implementación del MDTC

La evaluación del MDTC es clave para su fortalecimiento y sostenibilidad, permitiendo la mejora continua de las prácticas pedagógicas. Basado en la cooperación, el aprendizaje compartido y la adaptación a los contextos locales, el modelo fomenta comunidades de práctica que facilitan el trabajo conjunto en desafíos comunes.

Para ser efectiva, la evaluación debe ser integral y continua, permitiendo ajustes progresivos a través de la retroalimentación y el diálogo. En este proceso, el profesional de acompañamiento impulsa la promoción de una cultura evaluativa en las dinámicas de trabajo de los equipos de gestión escolar. Algunas recomendaciones clave en esta línea incluyen:

- **Promueve la definición de una base sólida para la evaluación**
  -*Valora el punto de partida:* Colabora con el equipo de gestión escolar en el diagnóstico inicial del desempeño docente y las prácticas colaborativas, utilizando diversas fuentes.
  -*Reconoce capacidades previas:* Ayuda al equipo a identificar las fortalezas y desafíos en relación con el trabajo colaborativo, estableciendo una línea base.

- **Intenciona una evaluación formativa y reflexiva durante el proceso**
  -*Prioriza el monitoreo continuo:* Sugiere a los equipos de gestión escolar considerar mecanismos que permitan hacer un seguimiento al cronograma y recopilar información sobre las percepciones de los involucrados.
  -*Promueve el ajuste continuo:* Recomienda la revisión periódica del proceso para identificar oportunidades de mejora que permitan ponderar el despliegue de prácticas colaborativas.

- **Observar los resultados del modelo**
  -*Valora la efectividad de la colaboración:* Propone al equipo de gestión escolar criterios para analizar la efectividad de las comunidades de práctica y otras estrategias de colaboración
  -*Considera el efecto en el aprendizaje:* Releva la importancia del análisis de la repercusión del modelo en el aprendizaje estudiantil utilizando diversas herramientas para medirlo y cruzando la información disponible.

- **Favorecer la sostenibilidad e institucionalización**
  -*Fomenta un seguimiento sostenido:* Resalta la necesidad de un enfoque que guíe al equipo de gestión escolar en la planificación de acciones que garanticen la continuidad y sostenibilidad del modelo en el DPD a lo largo del tiempo.
  -*Ayuda a evidenciar la consolidación de mejoras:* Colabora en revisiones periódicas y ajustes fundamentados en la retroalimentación y los resultados anuales, comparándolos con la línea base para medir el progreso en las prácticas colaborativas y el desempeño docente.

La evaluación del MDTC no solo busca medir resultados, sino también propiciar su sostenibilidad. Para ello, el profesional de acompañamiento fomenta una retroalimentación continua, facilitando una síntesis de aprendizajes al cierre del ciclo. A través del diálogo estratégico con los equipos de gestión, se analizan avances, identifican desafíos y plantean mejoras, fortaleciendo una cultura colaborativa que impulsa el desarrollo profesional y la evolución de las prácticas pedagógicas según el contexto educativo.

ORIENTACIONES MODELO RED / NETWORK PARA PROFESIONALES DEL ACOMPAÑAMIENTO

Introducción

El Modelo de Red Network (en adelante MRN) para el acompañamiento docente se basa en una estructura colaborativa en línea o virtualizada que busca el intercambio de conocimientos y el aprendizaje continuo entre docentes, superando las limitaciones del trabajo individual. Su objetivo principal es fortalecer las prácticas pedagógicas y las habilidades tecnológicas a través de la colaboración virtual y la mentoría. Expresiones de este modelo son las **Comunidades de Práctica Virtuales**, que facilitan la colaboración activa de los docentes en proyectos conjuntos; la **Mentoría Virtual**, que ofrece asesoría personalizada; y el **Acompañamiento Pedagógico Virtual**, centrado en la mejora de la práctica pedagógica mediante la interacción directa entre docentes y mentores.

La Guía del docente identifica tanto fortalezas como desafíos propios del MRN[7]. En relación con estos últimos, a continuación, se detallan aspectos que el profesional de acompañamiento debe tener en cuenta en su labor de asesoría a los equipos de gestión escolar.

- **Acceso a la tecnología:** Es condición que los participantes dispongan de acceso equitativo a plataformas digitales y dispositivos adecuados para participar en la red, con especial atención en zonas rurales.

- **Adaptación a la tecnología:** Considerar que el proceso de desarrollo de las habilidades tecnológicas para utilizar eficazmente herramientas digitales puede tener resistencias o brechas de conocimiento.

- **Sostener la participación activa:** Contemplar estrategias que fomenten el compromiso continuo de los docentes en las actividades virtuales y colaborativas propuestas por la red, promoviendo un sentido de comunidad y valor en su participación.

- **Gestión del tiempo:** Equilibrar el uso del tiempo, favoreciendo la participación en las dinámicas de trabajo en red.

- **Sostenibilidad del modelo:** Incentivar el compromiso a largo plazo con la red, así como identificar y gestionar los recursos necesarios para favorecer su continuidad.

[7] En la Guía del docente se consigna un cuadro de fortalezas y desafíos, estas orientaciones se centran en los desafíos desde la perspectiva de quién acompaña.

En este modelo el profesional de acompañamiento colabora con líderes pedagógicos y equipos de gestión escolar para optimizar su implementación. Consignando la importancia de que se disponga de acceso a la tecnología, empoderar digitalmente a los docentes, activar la participación, integrar el modelo en la práctica pedagógica y asesorar en su sostenibilidad.

1. Principios y Razones para la implementación del MRN

El MRN opera bajo los principios de colaboración y aprendizaje colectivo, impulsando la resolución conjunta de desafíos mediante el intercambio de saberes. La flexibilidad y contextualización aseguran la pertinencia de las acciones a las necesidades de cada entorno. Destaca el uso estratégico de la tecnología para facilitar la comunicación, la cooperación y el acceso equitativo, superando barreras geográficas. Se promueve el desarrollo profesional continuo mediante reflexión y mentorías, y se busca la sostenibilidad a largo plazo para asegurar la continuidad de la red y el compromiso activo con la mejora. En consistencia con estos principios, a continuación, se detallan fundamentos del modelo:

- **Fomenta el aprendizaje colaborativo y colectivo:** Permite a los docentes interactuar, compartir experiencias y resolver problemas conjuntamente a través de comunidades de práctica virtuales, rompiendo con el aislamiento profesional.

- **Supera barreras geográficas y de tiempo mediante la tecnología:** Facilita el acceso equitativo a recursos, mentoría virtual y colaboración en proyectos pedagógicos, sin importar la ubicación física de los participantes y haciéndolo compatible con sus diversas responsabilidades.

- **Promueve el desarrollo profesional continuo y personalizado:** Ofrece apoyo específico a través de mentoría virtual y otras actividades, permitiendo a los docentes mejorar sus competencias pedagógicas y tecnológicas de manera constante.

- **Asegura la sostenibilidad a largo plazo:** Construye una red de apoyo duradera mediante comunidades de práctica y la formación de mentores, favoreciendo la continuidad del desarrollo profesional de los docentes.

- **Impulsa una cultura de colaboración:** Fomenta el intercambio de experiencias y la co-creación de recursos, beneficiando a docentes y estudiantes, promoviendo una educación más inclusiva y equitativa donde todos tienen la oportunidad de aprender y crecer.

El profesional del acompañamiento tiene un rol articulador, conectando las necesidades del territorio con las oportunidades que ofrecen las tres opciones descritas por el modelo, a saber: las comunidades de práctica virtuales, la mentoría virtual y el acompañamiento pedagógico virtual. En esta línea fomenta en los equipos de gestión la integración de estas herramientas a la cultura de desarrollo profesional de sus escuelas.

2. Implementación del MRN

Desde el rol del profesional de acompañamiento se presenta a continuación la secuencia de implementación del modelo. Este recorrido considera las condiciones operativas esenciales, la definición clara de los actores y sus responsabilidades y las fases de implementación.

2.1 Estrategias y herramientas para la implementación del MRN

Para una implementación efectiva del MRN y sus distintas expresiones, el profesional de acompañamiento se enfoca en orientar a los líderes pedagógicos y equipos de gestión escolar. Esto implica guiarlos en la disposición y adecuada utilización de estrategias y herramientas pedagógicas y organizacionales. A continuación, se detallan precisamente esas estrategias y herramientas clave, abordadas desde la perspectiva del profesional de acompañamiento.

- **Acceso a plataformas digitales**, fomentando la adopción y el uso de plataformas digitales flexibles, accesibles y amigables.
  -Se promueve la conexión con alternativas de capacitación y soporte técnico (conectividad, equipos y software) para que los docentes puedan participar activamente en las interacciones y etapas del modelo.

- **Infraestructura tecnológica adecuada**, colaborando con las unidades educativas en la identificación y abordaje de las limitaciones de acceso a la tecnología, especialmente en contextos rurales.
  -Se identifican oportunidades de financiamiento para mejorar la conectividad, disposición dispositivos y softwares (licencias) para las comunidades educativas.

- **Cultura de la colaboración**, promoviendo activamente un ambiente de confianza, respeto y apoyo mutuo entre los docentes.
  -Se incentiva la generación de espacios para el intercambio de experiencias, la reflexión conjunta y el trabajo colaborativo para la mejora.

- **Tiempo suficiente para la implementación**, enfatizando en la asignación de tiempos para la participación en las actividades del modelo.
  -Se previene sobre la necesidad de contar tiempos de calidad para que los docentes puedan asistir a mentorías virtuales, webinars y talleres de modo equilibrado con sus labores habituales.

- **Mentores capacitados**, facilitando la definición precisa de las brechas existentes en metodologías pedagógicas y del uso de tecnologías digitales en educación.
  -Se ofrecen criterios para identificar alternativas de formación continua que fortalezcan las capacidades de los mentores.

- **Liderazgo organizativo claro**, promoviendo la generación de condiciones propicias para la implementación del modelo, desde el ejercicio de un liderazgo situado.
  -Se enfatiza en la necesidad de definir roles y responsabilidades, de optimizar la coordinación y programación de acciones que aseguren la información fluida y la participación de todos.

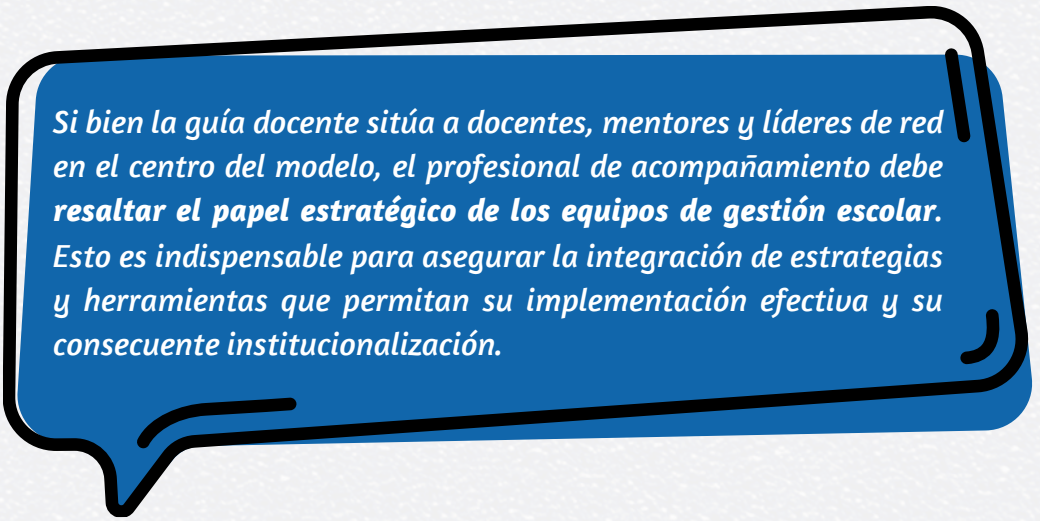
- **Sistema de evaluación y seguimiento**, procurando la disposición de un sistema sólido de evaluación y seguimiento que permita relevar los aprendizajes del modelo.
  -Se sugiere la recopilación y análisis de datos sobre la efectividad, satisfacción y progreso en las prácticas pedagógicas para su institucionalización.

Para que el MRN despliegue su potencial, es importante comprender la conexión sistémica de sus elementos, considerando: tecnología apropiada, tiempo para la capacitación, mentores cualificados, una cultura colaborativa, liderazgo organizacional y un sistema de evaluación eficaz. La sinergia de estos componentes es relevante para potenciar la práctica y el desarrollo profesional de los docentes.

2.2 Actores relevantes para la implementación del MRN

Para una adecuada implementación de este Modelo, es necesario contar con la participación de los siguientes actores:

- **Docentes:** se involucran activamente en las comunidades de práctica virtuales, mentorías y procesos de acompañamiento pedagógico, aportando su experiencia y aprendiendo de sus pares.
- **Mentores:** Brindan retroalimentación personalizada y orientación especializada para apoyar el desarrollo profesional continuo de los docentes, compartiendo su conocimiento y experiencia.
- **Líderes de red:** Gestionan integralmente la red, organizando diversas actividades clave para la implementación del Modelo, tales como seminarios, sesiones de mentoría, grupos de debate y como talleres prácticos.



2.3 Aspectos procesuales para la implementación del MRN

El MRN es una propuesta de trabajo virtual que busca fortalecer las prácticas pedagógicas y competencias tecnológicas docentes a través de la colaboración en línea y la mentoría, usando sus experiencias como base para generar nuevo conocimiento. En este contexto, el rol del profesional de acompañamiento resulta relevante para empoderar a los equipos de gestión y líderes pedagógicos en su tarea de motivar a los docentes a participar en dinámicas formativas virtuales en red, trascendiendo las limitaciones geográficas.

El diseño e implementación del MRN se articula en cuatro fases, cuyas recomendaciones se presentan con el propósito de orientar el acompañamiento a los líderes pedagógicos y equipos de gestión escolar.

- **Conexión inicial (Fase 1):** En esta fase, se establecen las bases de la red mediante la identificación de los actores clave y la comprensión de sus necesidades. Se facilita el diagnóstico de necesidades apoyando a los equipos y líderes pedagógicos para identificar objetivos, expectativas y áreas de mejora. Además, se colabora en la definición de criterios para identificar líderes y mentores. Complementariamente, se facilita la exploración de alternativas de plataformas y herramientas tecnológicas en función de su accesibilidad y funcionalidad.

- **Diseño y Organización de la Red (Fase 2):** En esta fase, se establecen los fundamentos operacionales de la red. Se promueve la elaboración de un plan de acción que considere metas y la programación de actividades como encuentros en línea, talleres y mentorías. Fomentando un liderazgo distribuido, se impulsa la asignación clara de responsabilidades a docentes, mentores y líderes de red. Esto no solo optimiza el funcionamiento, sino que también empodera a cada actor, aprovechando sus fortalezas para enriquecer la red. Complementariamente, se sugiere la formulación de protocolos de comunicación y el uso de las plataformas seleccionadas.

- **Implementación y Activación (Fase 3):** En esta fase, se activa el modelo, promoviendo la integración tecnológica y el diseño de estrategias que consoliden el aprendizaje colaborativo y el intercambio de experiencias docentes. Se ofrecen criterios para la inducción de los participantes, proporcionando lineamientos para la comprensión clara de los objetivos del modelo. Además, se orienta en estrategias de aprendizaje dinámico, estimulando el diseño de actividades como seminarios (presenciales y en línea), sesiones de mentoría y grupos de debate. Junto con ello, se promueve la participación activa, advirtiendo sobre la importancia de incorporar dinámicas que estimulen el aprendizaje colaborativo y la reflexión compartida.

- **Evaluación y Consolidación (Fase 4):** En esta fase, se busca la pertinencia del modelo a través de la evaluación, el ajuste estratégico y la promoción de buenas prácticas para su sostenibilidad. Se asesora sobre la importancia de contar con mecanismos que permitan evaluar los logros y aprendizajes de la red, en una lógica de mejora continua. Además, promueve la identificación y difusión de buenas prácticas y aprendizajes para fortalecer la red y, si es pertinente, replicar sus logros. Por último, contribuye a la reflexión sobre estrategias de replicabilidad que aseguren la persistencia y relevancia a largo plazo del modelo.

En el marco de este modelo, el profesional de acompañamiento extiende su ámbito de interacción a diversos actores del territorio. Su expertise y recursos pueden ser requeridos para apoyar la puesta en marcha o el mejoramiento de redes de aprendizaje profesional, como por ejemplo iniciativas vinculadas Red de Maestros de Maestros, o acciones derivadas del funcionamiento de los Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente (DPDP).

3. Recomendaciones para acompañar la evaluación de la implementación del MRN

Este modelo destaca por ampliar la interacción del profesional más allá de los equipos de gestión escolar y líderes pedagógicos, toda vez que su foco considera la interacción de actores de múltiples territorios en ambientes virtuales de trabajo. Desde un marco de autonomía educativa, el acompañamiento se orienta principalmente a impulsar espacios de evaluación y a fomentar la consolidación de buenas prácticas.

A continuación, se presentan algunas posibilidades de acción del profesional de acompañamiento con una perspectiva evaluativa:

- **Conecta objetivos y resultados:** Fomenta conversaciones para comparar los objetivos iniciales del modelo con los resultados obtenidos durante su implementación.
- **Pondera la pertinencia tecnológica:** Anima a reflexionar si la tecnología elegida es la más adecuada para el contexto y diagnóstico que justificó su implementación.
- **Promueve la evaluación basada en evidencia:** Impulsa el desarrollo de instancias evaluativas que se apoyen en datos concretos para identificar tendencias, fortalezas, debilidades y áreas de mejora.
- **Considera la participación como indicador:** Destaca la dimensión participativa como clave para medir el éxito del modelo, valorando el nivel de involucramiento, el dinamismo del aprendizaje y el intercambio de experiencias.

- **Apoya la visibilización de buenas prácticas:** Colabora para que se compartan las buenas prácticas y aprendizajes más relevantes difundiendo las experiencias tanto dentro de la red profesional como en otros espacios virtuales.

- **Orienta la expansión de la red:** Guía a los equipos en el diseño de estrategias innovadoras para expandir la red, lo que incluye la incorporación de nuevos integrantes y la exploración de alianzas estratégicas.

- **Impulsa la sostenibilidad:** Fomenta la continuidad y perdurabilidad del modelo promoviendo una cultura de mejora continua. Acompaña la reflexión sistemática, la identificación de buenas prácticas y la incorporación de ajustes basados en la evidencia.

La mirada estratégica del profesional de acompañamiento es fundamental para catalizar la mejora continua en los equipos de gestión escolar y líderes pedagógicos, transformando las buenas prácticas asociadas a las comunidades de práctica virtuales, la mentoría virtual, y el acompañamiento pedagógico virtual de una unidad educativa en valiosos aprendizajes replicables para múltiples territorios conectados en red.