

Programa de formación de Mentores para el acompañamiento a directores principiantes

Línea de Desarrollo de Capacidades de Liderazgo Escolar

1. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

La mentoría es reconocida como un proceso formativo y de acompañamiento a un director principiante en el lugar de trabajo, sobre la base de comprender que los directores altamente calificados no se hacen solos, sino que más bien son la expresión de programas que trascienden los tradicionales ambientes de aula, en los que el sujeto aprende en el ambiente real en el que se desenvuelve.

Los nuevos directores escolares están sometidos a una serie de situaciones estresantes que obedecen principalmente a sus intentos por adecuar al contexto sus comprensiones teóricas o conceptuales sobre el liderazgo. Ser acompañado por un director experimentado en las labores directivas y formado en ciertas habilidades claves que el curso se propone refinar y profundizar, constituye un apoyo a los directores principiantes.

La propuesta que a continuación se presenta, busca que directivos escolares altamente experimentados, de preferencia directores, jefes UTP u orientadores, se formen como mentores de directores principiantes, para que desarrollen y profundicen ciertas habilidades que les permitan comprender a la mentoría como un proceso que se basa en una relación dialógica y colaborativa entre PARES, que se funda en la reflexión sistemática sobre las propias prácticas, que promueve la transmisión y renovación permanente de las buenas prácticas directivas.

Las habilidades que este curso busca desarrollar y profundizar son la reflexión crítica sobre las propias prácticas directivas, habilidades dialógicas y comunicativas y de aprendizaje colaborativo.

Este curso está dirigido a Directivos escolares altamente experimentados de las regiones de Valparaíso, Metropolitana y Bío-Bío.

2. HORAS PEDAGÓGICAS

Presenciales:	76
No presenciales:	84
Total:	160

3. PERÍODO DICTACIÓN:

Inicio (Mes-Año): Agosto 2016

Fin (Mes-Año): Diciembre 2016

4. METODOLOGÍA

Por su naturaleza, los programas de mentoría, así como las iniciativas de formación de mentores, por una parte, son acciones de transferencia de información y de ciertas habilidades directivas y, por otra, comprenden procesos de colaboración y aprendizaje mutuo entre director experimentado y director principiante. Estos dos atributos poseen un evidente común denominador: el componente práctico y la revisión de situaciones in situ.

La formación de mentores para directores principiantes, se comprende como un proceso que se va complejizando de manera creciente, por ello la propuesta considera dos cursos formativos de aprendizaje: Curso I, que entregue conocimientos y herramientas para la formación de mentores y un Curso II centrado en la aplicación de la mentoría en directores principiantes nóveles en un programa de inducción.

Este primer curso, centra su atención en las creencias y prácticas directivas a las que relaciona con las tendencias predominantes en la actualidad, en relación al liderazgo escolar y al rol del director en el proceso de mejora educativa, por ello desarrollará conocimientos y herramientas en un espacio acotado y cercano, trabajando al interior del mismo grupo con compañeros mentores, para luego transitar a situaciones de trabajo más complejas en el contexto escolar cotidiano.

En coherencia con un enfoque de trabajo colaborativo y reflexivo entre pares, el curso se desarrollará a través de la realización de escenarios de aprendizaje activos, en las cuales los participantes, organizados en duplas, junto a los docentes a cargo de cada módulo, abordarán el análisis y la solución de “evaluaciones auténticas” referidas al funcionamiento de las escuelas en el contexto actual de cambios y reformas al sistema escolar.

En este marco, la modalidad propuesta se estructura en torno a una metodología de curso-taller, de carácter eminentemente participativo, cuyo foco se encuentra en la valoración del aprendizaje activo, teniendo como marco de referencia el “ciclo de aprendizaje experiencial” desarrollado por Kolb (Modelo de Kolb, 1984), el que está compuesto por: la exploración de conocimientos/creencias previos; el desarrollo conceptual para abordar de una manera innovadora la comprensión del problema (o práctica); generación herramientas para aplicar en la transformación del problema (o práctica); el análisis de datos que permitan caracterizar los efectos y resultados de la aplicación de esta herramienta; la reflexión individual y colectiva de los datos producidos; ajustes a las creencias, conocimientos, prácticas y herramientas identificadas en el proceso.

Para el desarrollo del ciclo de aprendizaje se utilizarán como estrategia un diseño de una “Bítacora de mentoría” donde el mentor deberá ir plasmando los aprendizajes del curso, para luego en un segundo momento de formación (curso II) podrá implementar con un director principiante.

La bitácora contemplará distintas etapas, entre las que encontramos en un primer momento, indagar en las motivaciones del sujeto para ser mentor, explorando en su experiencia como director, sus relatos autobiográficos, reflexionando en las prácticas cotidianas del cargo para luego. En un segundo momento, revisar herramientas y habilidades dialógicas y comunicativas que puedan ser aplicadas en su rol como mentor. De igual forma se profundizará en el aprendizaje colaborativo.



Como tercer momento del curso I, se espera que la bitácora culmine con un breve “Plan de mentoría” que le permitirá establecer lineamientos generales para el desarrollo de la mentoría al director principiante, considerando que luego deberá contextualizarla al sujeto. El plan recogerá el conjunto de herramientas que el mentor ha adquirido en el proceso de formación y que podrá aplicar en el programa de inducción, será un plan que contenga objetivos, acciones y recursos a utilizar para hacer mentoría. Se espera que no sea aun plan rígido o lineal, sino que sea flexible y que se adecue a las diferentes realidades de los directores principiantes.

Para el desarrollo de la bitácora se contemplan horas no presenciales de trabajo, que posibilite movilizar y fortalecer los recursos personales del mentor, siempre que permita que participantes exploren, apliquen y vuelvan a reflexionar, analizar y comunicar el trabajo realizado.

Se espera que los participantes se comprometan en un diálogo que permita que el aprendizaje se genere, escuchándose unos a otros y trabajando las ideas propias en relación con las ideas de los demás. Se espera así que la conformación de una comunidad de aprendizaje, que posibilite las conversaciones "abiertas al aprendizaje" y permita que los participantes experimenten el trabajo colaborativo y desarrollen habilidades reflexivas y críticas

5. EVALUACIÓN

Durante el desarrollo del programa el componente evaluativo será comprendido como un proceso que promueve el aprendizaje, por tanto estará presente en todo momento.

Durante el transcurso del programa se desarrollará una evaluación de proceso a través de la realización de escenarios de aprendizaje activos, en este caso, “Bitácora del mentor” donde confluirán los contenidos y habilidades de los módulos de aprendizaje.

De forma permanente, se evaluarán los aprendizajes de cada módulo de manera formativa, a través de las actividades prácticas que serán parte de la Bitácora, se evaluará la aplicación de lo aprendido a situaciones específicas y/o reales de tal forma de verificar la comprensión y apropiación de lo aprendido para terminar con la última tarea de la bitácora: el “Plan de Mentoría”.

Al término de cada módulo se realizará un proceso de retroalimentación de aprendizajes a partir de las actividades realizadas en las sesiones y se establecerá el nivel de logro del participante. El trabajo final considera la presentación de un plan de acompañamiento.

6. MÓDULOS DE FORMACIÓN

Módulo 0: “Liderazgo, cambio y mejora escolar”

Objetivo Módulo

Reflexionar sobre el rol del líder como aprendiz y los desafíos que el mejoramiento escolar le plantea.

Contenidos

- Liderazgo escolar
- Cambio y mejoramiento escolar

Módulo 1: “Nuevos líderes para un nuevo sistema”

Objetivo Módulo

Reflexionar sobre los desafíos que los nuevos contextos de la política escolar ofrece a los líderes escolares.

Contenidos

- Diseño de política pública
- Marcos de actuación nacionales

Módulo 2: “Fundamentos y estrategias de la mentoría como proceso de acompañamiento a directores principiantes”

Objetivo Módulo

Revisar los fundamentos y sentidos orientadores y las estrategias de la mentoría como un proceso formativo que busca proveer de apoyo profesional relevante y significativo a directores principiantes.

Contenidos

- Fundamentos teórico conceptuales de la mentoría a directores principiantes

Módulo 3: “Habilidades reflexivas críticas de sus prácticas y de su entorno”

Objetivos Módulo

- Fortalecer la reflexividad y la perspectiva crítica como una práctica habitual y sistemática de los mentores de directores principiantes.
- Analizar y reflexionar en relación a la experiencia de acompañamiento realizada en el centro escolar de cada participante.



Contenidos

- Estrategias e instrumentos para reflexión sistemática sobre las propias prácticas profesionales
- Estrategias y métodos de análisis y reflexión profesional basados en procesos de acompañamiento

Módulo 4: “Habilidades dialógicas y comunicativas”

Objetivos Módulo

- Refinar habilidades claves para un proceso de acompañamiento efectivo, tales como las habilidades de comunicación y observación de los mentores para favorecer en ellos, la disposición al diálogo como mecanismo de intercambio de conocimientos y opiniones entre las personas.
- Profundizar las capacidades de retroalimentación a otra persona estableciendo caminos de mejora.
- Sistematizar las habilidades adquiridas en el módulo, mediante una autoevaluación en la bitácora personal que cada participante ha diseñado.

Contenidos

- Habilidades de comunicación efectiva y técnicas de observación de prácticas directivas
- Retroalimentación efectiva
- Metacognición

Módulo 5: “Aprendizaje Colaborativo”

Objetivos Módulo

- Aprender a conocer a los actores la institución educativa para anticipar conflicto.
- Aprender a entregar elementos a los directores niveles para resolver una situación conflictiva de manera colaborativa.
- Evaluación de la estrategia rediseñada.

Contenidos

- Resolución colaborativa de problemas y aprendizaje en redes

