



Una experiencia de aprendizaje profesional: La mentoría entre pares

Por **Marianela Parada y Carla Contreras**

Equipo Directivo Escuela John Kennedy de San Felipe

Mentoría entre pares: *Estrategia de desarrollo profesional docente que se sustenta en una relación de aprendizaje colaborativo y un proceso reflexivo entre pares. A través de interacciones dialógicas y constructivas, se potencia el compromiso, las capacidades y el desarrollo profesional. Montecinos, Fernández y Madrid (2011) plantean un protocolo de mentoría entre pares, cuyo objetivo es apoyar a profesores que intentan nuevas estrategias y/o acciones para potenciar el aprendizaje profesional de sus equipos de docentes. Permite examinar colectiva y críticamente qué funciona y qué no al aplicar nuevas estrategias.*

Como equipo directivo asumimos el 2015 el liderazgo en la Escuela John F. Kennedy de San Felipe. Nuestras primeras acciones fueron mejorar las condiciones de infraestructura y comprar libros y uniformes a nuestros niños/as. Conseguimos dar a nuestros estudiantes sectores de recreación, patios con juegos infantiles y áreas verdes. Mejoramos en forma significativa nuestra matrícula, comenzando con alrededor de 200 y llegando, actualmente, a 268, y además logramos la excelencia académica 2016-2017. Sin embargo, se hacía necesario potenciar prácticas pedagógicas entre los docentes y mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

El desafío era mayor. Para ello seleccionamos una estrategia de desarrollo profesional para intercambiar y modelar prácticas exitosas entre los docentes. De acuerdo a nuestro análisis de la realidad escolar, la mentoría entre pares era efectiva para lograr este objetivo.

La mentoría entre pares se entiende como una relación de aprendizaje colaborativo y reflexivo, establecida en conjunto

entre el mentor y mentoreado. Esta relación constructiva de apoyo y desafíos envuelve a través del tiempo conversaciones estructuradas para desarrollar el compromiso, capacidades, crecimiento profesional y cambio en las prácticas. Además, facilita también la exploración de las necesidades, inquietudes, motivaciones, habilidades y procesos del pensamiento del docente. Genera para los profesores, asimismo, una red de apoyo constante y autoevaluación de la práctica pedagógica.

Las mentorías son conformadas por duplas de colegas, reunidos por afinidad. Esto, especialmente porque es difícil que los profesores abran sus salas de clases si no existe confianza profesional. Existen dos roles: (1) el profesor, quien lidera el proceso de mentoría y define qué aspectos se observarán, y (2) el mentor, quien observa, escucha y realiza preguntas promoviendo la reflexión en conjunto con el profesor observado, apoya en la definición de los aspectos que serán foco de la observación y colabora en la identificación de caminos de mejora. Es decir, el mentor es un recurso, un facilitador, un colaborador, un aprendiz, un asesor, y un oyente en quien el profesor observador puede confiar. Esta práctica nos ha permitido examinar colectiva y críticamente qué funciona y qué no en términos de las prácticas docentes efectivas dentro de nuestro establecimiento.

A continuación, a partir de nuestra experiencia en la implementación de esta práctica, recomendamos algunos pasos para que otros equipos directivos puedan instalar esta estrategia de aprendizaje profesional en sus establecimientos escolares:

LA MENTORÍA ENTRE PARES

Establecer un protocolo

Este consiste en delimitar cada uno de los roles y etapas que considera la mentoría entre pares. Se manifiesta que las duplas se forman por afinidad, invitando a quienes desean participar. Esto es importante porque la mentoría funciona en climas de confianza profesional. Cabe destacar que, en nuestro caso, una de las primeras cosas que hicimos fue dar a conocer el protocolo, en reuniones y reflexiones de los profesores.

Cautelar que la observación tenga un foco definido

El mentor observa la clase de acuerdo a un foco específico señalado por el profesor. Se acuerda un curso en particular donde el profesor desea mejorar un aspecto específico de su práctica. Durante la observación, es fundamental que el mentor tome nota de manera descriptiva, sin emitir juicios ni análisis. Se registra lo observado (ej. número de estudiantes que no hacen la tarea) y no interpretaciones (ej. los estudiantes no están motivados).

01

02

04

03

Realizar una reunión de pre-observación

En esta sesión, el profesor observado establece el foco del proceso de mentoría. Se definen sus expectativas sobre el proceso de observación y se establecen los aspectos específicos de la práctica pedagógica que requieren ser apoyados. Por ejemplo, cómo realiza retroalimentación a los estudiantes. Recordar que el foco siempre debe estar en lo que el profesor observado quiere comprender, no en lo que el mentor piensa que es necesario mejorar.

Desarrollar una reunión post-observación

A partir del registro de la clase observada, de manera colegiada, el mentor y el profesor llevan a cabo una reflexión y retroalimentación. En base a esto, establecen acuerdos sobre el modo en que se puede mejorar el foco observado. Adicionalmente, se acuerda una nueva observación para evidenciar cambios en el foco observado, seguida de una nueva reunión post-observación

