

jueves
3 OCT

SEMINARIO INTERNACIONAL

LIDERAZGO EDUCATIVO

Estrategias globales para la efectividad y el impacto

Retención docente: Estrategias efectivas para mantener a tus profesores

Álvaro Pozo, encargado Unidad de Inducción y Mentoría, Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, CPEIP



VANDERBILT



Peabody College



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado



Área de Acompañamiento Local y Desarrollo
Profesional Docente Territorial
CPEIP

VAMOS: Valorar-Movilizar-Sostener

Retención Docente: Estrategias Efectivas para Mantener a tus Profesores



**CHILE
AVANZA
CONTIGO**



Objetivo

Identificar y desarrollar estrategias que fomenten la colaboración docente y el acompañamiento, como herramientas clave para fortalecer la retención de docentes en el ejercicio profesional

- **Valorar** las competencias docentes presentes en sus comunidades, reconociéndolas como factores clave para el aprendizaje entre pares y la promoción de la retención docente.
- **Diseñar** estrategias que impulsen el aprendizaje colaborativo entre pares, enfocadas en la mejora de las experiencias pedagógicas y el fortalecimiento del sentido de comunidad.
- **Proponer** mecanismos sostenibles que institucionalicen la colaboración y el acompañamiento dentro de las comunidades educativas, asegurando su continuidad y efectividad a largo plazo.



El encuentro

¿Cuántos docentes han desarrollado una trayectoria en su establecimiento? Expréselo en proporción (*ejemplo 5/10*)

¿Qué características tienen esos docentes? ¿En qué contribuyen o dificultan los objetivos de su comunidad?

¿Existen formas de acompañamiento entre docentes en sus comunidades?

¿Cómo son recibidos aquellos docentes que se inician en el ejercicio profesión?



Trayectoria docente: Permanencia, Rotación y Deserción

El foco en docentes novatos y escuelas vulnerables: Las investigaciones han puesto énfasis en los docentes que inician su carrera, particularmente en los contextos más desafiantes.

Altos niveles de rotación: En un seguimiento de cohortes docentes (2006, 2009 y 2012), se encontró que la rotación es el movimiento más común (Valenzuela et al, 2021):

- **17%** de rotación en las cohortes de 2006 y 2009.
- **25%** en la cohorte de 2012.

Docentes novatos en escuelas vulnerables: La investigación de Rivero (2015) y Carrasco et al. (2017, 2018) demuestra que en un estudio de 1.695 docentes en escuelas públicas:

- El **46%** permaneció en la misma escuela.
- El **36%** rotó a otro establecimiento.
- El **17%** desertó de la profesión.



Factores que explican la rotación

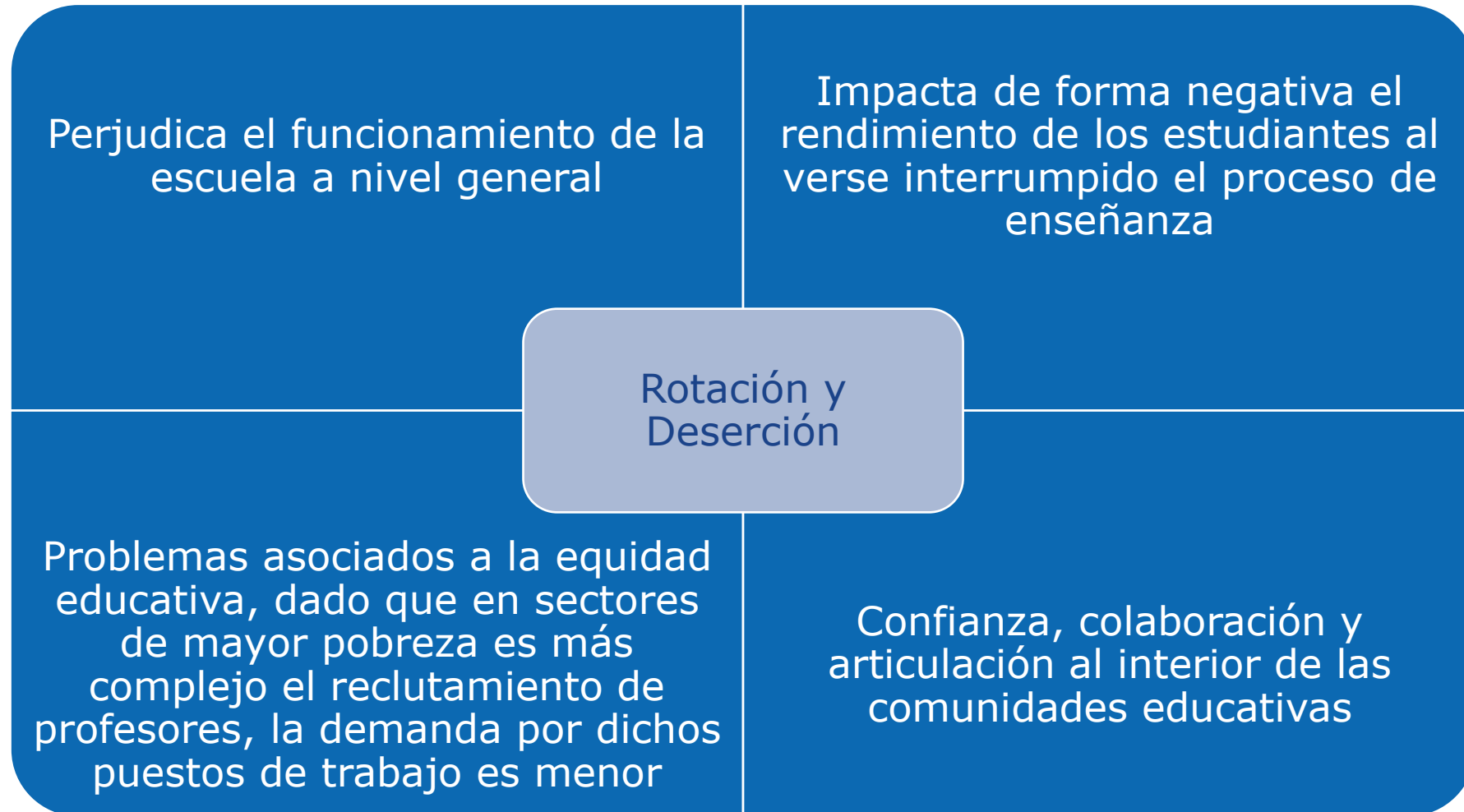


Falta de oportunidades de desarrollo profesional, insatisfacción con las condiciones laborales, disconformidad con el liderazgo escolar y baja autonomía profesional. (Ávalos et al, 2016)

Presentar intereses distintos a la enseñanza, tener nuevas oportunidades laborales en cargos de gestión a nivel escolar, insatisfacción con las remuneraciones, disconformidad con las condiciones de trabajo, sobrecarga de trabajo, falta de reconocimiento de la profesión y proseguir estudios de perfeccionamiento. (Gaete et al, 2017)



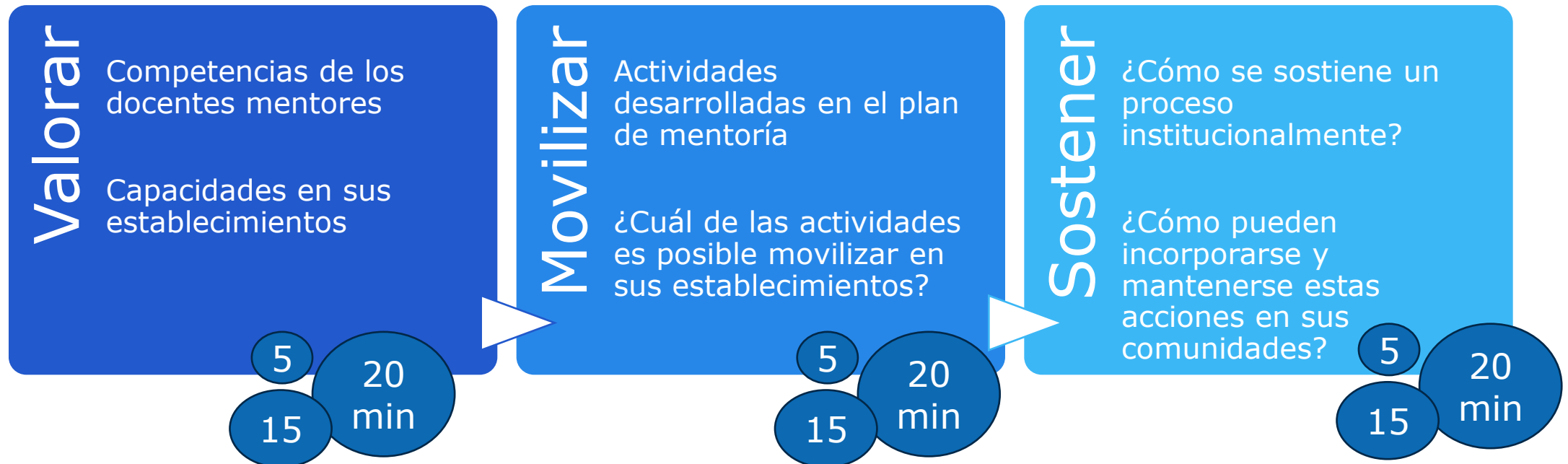
Consecuencias de la rotación/deserción





Propuesta de trabajo

Para el desarrollo del taller se establecerá una relación entre los procesos de inducción y mentoría, comprendiéndolos como un proceso de desarrollo profesional docente situado y como promotor de la retención docente, siendo útiles como modelo para abordar la retención a partir de las capacidades existentes (o por desarrollar) en las comunidades.





¿Por qué es importante hablar de mentorías hoy?

*“[..] la mentoría permitiría contribuir al **desarrollo de capacidades docentes** (Malderez, Hobson, Tracey y Kerr, 2007; Moor, Halsey, Jones, Martin et al., 2005), a la **construcción de la identidad profesional** (Ávalos, 2011), al **incremento de la satisfacción laboral de los docentes** (Buchanan, Prescott, Schuck, Aubusson et al., 2013; Ingersoll y Strong, 2011; Tschannen-Moran y Hoy, 2007) y a la **disminución de las altas tasas de deserción durante los primeros años de ejercicio profesional** (Ingersoll y Kralik, 2004; Johnson, Berg y Donaldson, 2005)[...]”* (Salas, Díaz y Medina, 2021)

¿Qué es el proceso de Inducción y mentoría?



- 1. Definición:** La inducción es un proceso formativo que acompaña y apoya al/a la docente, educadora o educador principiante en su primer año de ejercicio profesional, facilitando su inserción en el desempeño profesional y en la comunidad educativa.
- 2. Derecho del/de la docente, educadora o educador:** Todos/as los/as docentes, educadoras o educadores que se encuentren con nombramiento o contratados en un establecimiento educacional subvencionado adscrito al SDPD tienen derecho a inducción y mentoría.
- 3. Docente, educadora o educador principiante:** Se considera docente, educadora o educador principiante a quien tenga título profesional de profesor(a) o educador(a) y no haya ejercido la función docente o la haya desempeñado por menos de un año o dos años (si fue contratado durante el primer año escolar).
- 4. Proceso de inducción:** Dura 10 meses y requiere una dedicación semanal exclusiva de 4 a 6 horas. El/la docente, educadora o educador **principiante** es acompañado por un/a **mentor/a**.
- 5. Evaluación y apoyo:** El equipo directivo y el/la mentor/a evalúan el desempeño de/la docente, educadora o educador principiante y recomiendan acciones de apoyo formativo.





Valorar

Valorar



Existen 2881 docentes que se han formado como mentores y mentoras, entre las competencias para los cuales estos docentes se han formado, se encuentran las siguientes:

- **Observación y retroalimentación:** Capacidad para observar y sistematizar tanto la propia práctica pedagógica como la de otros docentes, utilizando diversas estrategias de retroalimentación constructiva.
- **Reflexión pedagógica:** Habilidad para gestionar procesos de acompañamiento centrados en la reflexión autónoma y crítica de las prácticas pedagógicas, favoreciendo el análisis objetivo y fundamentado de las decisiones tomadas en el aula.
- **Comunicación efectiva:** Competencia para establecer relaciones interpersonales respetuosas y colaborativas, promoviendo una cultura de diálogo y confianza. Capacidad para ofrecer respuestas asertivas y eficaces frente a desafíos del desempeño docente.
- **Gestión pedagógica:** Capacidad para analizar, diseñar y organizar estrategias de enseñanza y evaluación, integrando nuevas tecnologías y promoviendo aprendizajes inclusivos y con perspectiva de género.
- **Responsabilidad profesional:** Habilidad para analizar instrumentos oficiales de manera crítica, fomentando la proactividad en la búsqueda de oportunidades de desarrollo profesional continuo.

Valorar



En sus comunidades:

- ¿Hay docentes que tengan o hayan desarrollado estas competencias?
- ¿Cómo contribuyen esas competencias a los objetivos que en sus establecimientos se han trazado?
- ¿De qué manera otros docentes aprovechan las competencias de sus colegas?



Movilizar

¿Cómo se observa aquello en la práctica?



Análisis y reflexión pedagógica

- Reuniones centradas en el uso del MBE, MBE (EP), Estándares
- Análisis de resultados de aprendizaje de los/as estudiantes

Generación de estrategias de enseñanza

- Creación de metodologías para la reactivación de los aprendizajes
- Análisis de prácticas pedagógicas desde la inclusión, perspectiva de género e interculturalidad

Soporte socioemocional y bienestar

- Actividades de contención socioemocional y salud docente

Desarrollo y revisión del ejercicio profesional

- Grabación y análisis de clases

Acompañamiento y preparación

- Acompañamiento al aula
- Preparación conjunta de las experiencias de aprendizaje

Mobilizar



En sus comunidades:

- ¿Qué actividades de aquellas antes mencionadas se promueven?
- Aquellas que se promueven, ¿qué finalidad tienen: evaluativa, formativa, de aprendizaje, de innovación?
- ¿Qué posibilidad tienen los docentes de proponer/promover actividades de este tipo?



Sostener



Sostener

Las innovaciones deben ser permanentes en el tiempo para lograr un impacto significativo

Es crucial contar con apoyo e involucramiento institucional y utilizar recursos que sean permanentes en el establecimiento.

Para lograr sostener, es necesario promover el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades.



Sostener

¿Qué acciones de acompañamiento o desarrollo profesional marcan un sello de su establecimiento?

¿Cómo desde la institucionalidad se aporta en la formalización de estos procesos/acciones?

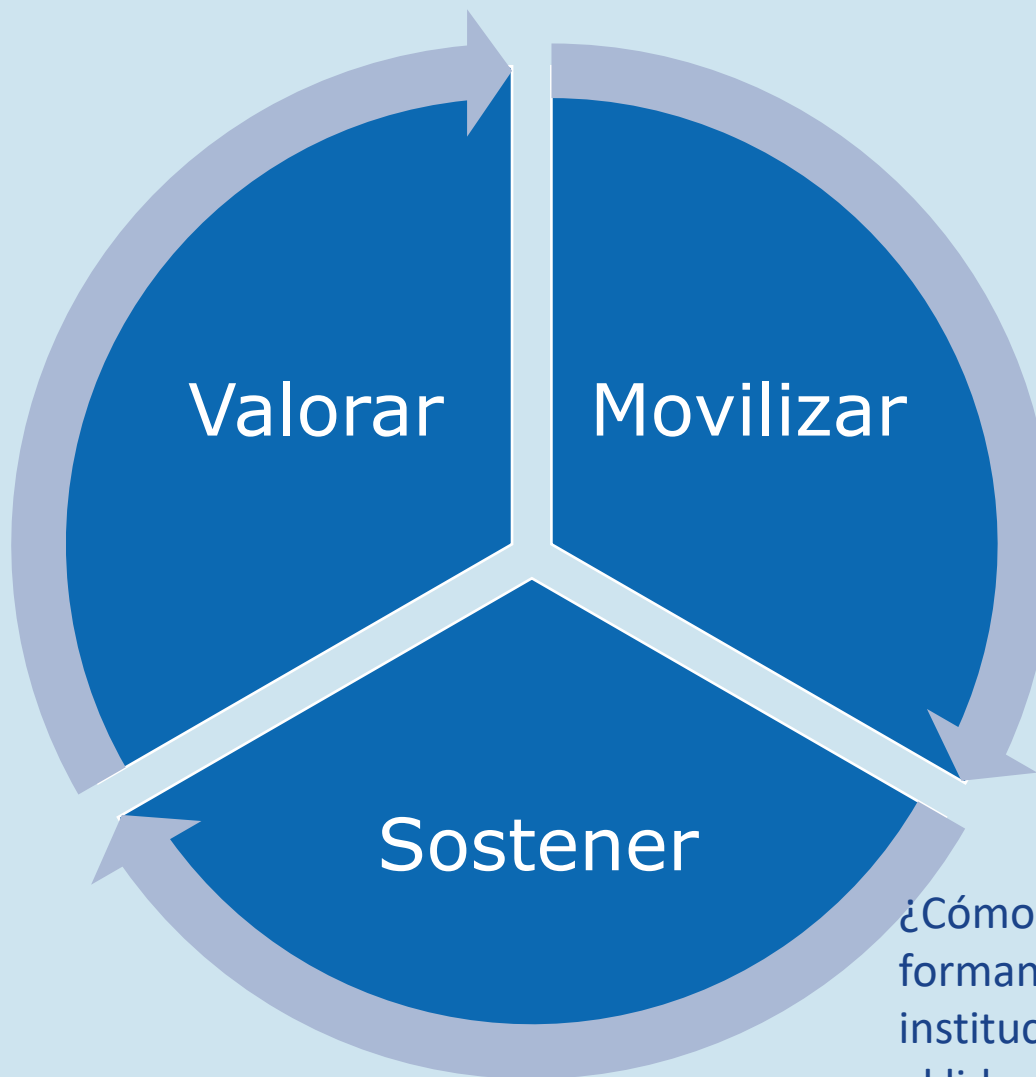
¿Qué nuevas capacidades se promueven en los docentes para mantener y profundizar estos procesos?

¿Qué rol tienen los sostenedores en este proceso de institucionalización?
¿Qué apoyos brindan o cuáles se requieren?

VAMOS



¿Qué existe en tú comunidad? ¿Qué capacidades existen en los equipos docentes y cómo las reconoces?



¿En qué acciones se activan las capacidades de los docentes? ¿Esas actividades tienen como foco la colaboración?

¿Cómo estas acciones forman parte de un proyecto institucional? ¿Cómo desde el liderazgo se apoyan y se mejoran las capacidades?



Gobierno
de Chile

gob.cl

**CHILE
AVANZA
CONTIGO**

A decorative graphic element consisting of three horizontal lines. The top line is red, the middle line is white, and the bottom line is blue. The lines are slightly curved at the ends.