



Orientaciones para el desempeño de la persona mentora

MENTORÍA DOCENTE:

Una estrategia de aprendizaje entre
pares



1

2025



371.146

M665o

Ministerio de Educación Pública, Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, Departamento de Planes y Programas, Departamento de Gestión de Recursos

Orientaciones para el desempeño de la persona mentora : Mentoría docente, una estrategia de aprendizaje entre pares / Ministerio de Educación Pública, Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, Departamento de Planes y Programas, Departamento de Gestión de Recursos; Viceministerio Académico, Dirección de Desarrollo Curricular, Departamento de Primero y Segundo Ciclos, Departamento de Evaluación de los Aprendizajes; Adriana Patricia Retana Varela, Yamilette López Rodríguez, Inés Cowan Morales, Julio César Leiva Méndez, Fabricio Díaz Porras. -- 1a. ed. -- San José, Costa Rica : Ministerio de Educación Pública, 2026.

2

31 páginas; 21 cm.; peso 533 kilobytes.

ISBN: 978-9977-60-666-8 (digital)

1. FORMACIÓN DE DOCENTES. 2. APRENDIZAJE. 3. MEDIACIÓN PEDAGÓGICA. 4. MENTORÍA. 5. COSTA RICA. I. TITULO.]



Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano

Gabriel Cháves Sánchez

Director Ejecutivo

Mario Avendaño Arguedas

Jefe Departamento de Investigación y Desarrollo Educativo

Dirección de Desarrollo Curricular

Karolina Artavia Mendoza

Directora



Documento elaborado por:

Adriana Retana Varela

Yamilette López Rodríguez

Inés Cowan Morales

Julio Leiva Méndez

Fabrizio Díaz Porras

3

Instituto de Desarrollo Profesional – Uladislao Gámez Solano

Tel.: 2223-5185 / 2233-5018

ddpp@mep.go.cr

Edificio Antiguo CENADI. Goicoechea

Apdo. Postal: 4652129

www.idp.mep.go.cr

www.facebook.com/idpmep



Equipo Central de Mentoría

Adriana Retana Varela
Asesora Nacional de Capacitación y Desarrollo Educativo
Depto. Planes y Programas
Instituto de Desarrollo Profesional

Yamilette López Rodríguez
Asesora Nacional de Capacitación y Desarrollo Educativo
Depto. Planes y Programas
Instituto de Desarrollo Profesional

Inés Cowan Morales
Asesora Nacional de Capacitación y Desarrollo Educativo
Depto. Gestión de Recursos
Instituto de Desarrollo Profesional

Julio Leiva Méndez
Asesor Nacional de Evaluación
Depto. Evaluación de los Aprendizajes
Dirección de Desarrollo Curricular

Fabricio Díaz Porras
Asesor Nacional de Español I y II Ciclos
Depto. I y II Ciclos
Dirección de Desarrollo Curricular

Mario Avendaño Arguedas (coordinador)
Jefatura
Depto. Planes y Programas
Instituto de Desarrollo Profesional



Tabla de contenido

Justificación de la estrategia	6
Propósitos	9
Concepto de mentoría en el contexto del MEP	9
1.....	10
Trascendencia curricular de la mentoría.....	10
Persona mentora.....	11
Perfil.....	11
Funciones de la persona mentora.....	13
Persona Mentorizada	14
Características de la persona mentorizada.....	14
Criterios de selección de la persona mentorizada	15
Equipo Central de Mentoría (ECM)	15
Papel de la persona directora	16
Incentivos para la persona mentora	16
Etapas para la implementación de la Estrategia de Mentoría según el MEP	17
1. Construir la relación entre mentor y mentorizado	17
2. Intercambiar información y fijar metas	17
3. Definir los trabajos y acciones para lograr metas	18
4. Fin a la relación entre el mentor y el mentorizado y planificación del futuro	19
DOCUMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA MENTORÍA.....	20
GENERALIDADES DE LA ESTRATEGIA.....	21
PLAN GENERAL DE TRABAJO	23
PLANIFICADOR DE DIÁLOGO ENTRE PARES:	24
LA REALIMENTACIÓN	24
PLANIFICADOR DE DIÁLOGO GRUPAL	27
EN EL PROCESO DE MENTORÍA	27
INSTRUMENTO PARA OBSERVAR EL DESARROLLO DE LAS LECCIONES DE ESPAÑOL	29
EL PROCESO DE MENTORÍA.....	29



Justificación de la estrategia

La formación permanente del profesorado es un tema discutido en las agendas ministeriales de países tanto de América como de Europa, obteniendo resultados exitosos en la mejora de la labor docente.

En este sentido Díaz y Bastíaz (2013) señalan la mentoría como

... una estrategia particular -impulsada por diversos organismos internacionales y grupos de expertos- es la que se dirige a acompañar los primeros años del ejercicio profesional docente...**Este tipo de políticas constituye una respuesta de los gobiernos y de los expertos, a los problemas específicos que se plantean durante los primeros años de desempeño.** (p.104)

6

En el caso de Costa Rica, la aplicación de esta estrategia, para el acompañamiento del profesorado, se considera como una alternativa ante las situaciones deficitarias en el tema de la formación permanente en lectoescritura, tanto en primero como en segundo año del I Ciclo de la Educación General Básica.

Los resultados obtenidos en pruebas internacionales como el "Tercer Estudio Regional de la Calidad de la Educación, 2013" (Terce) y las "Pruebas Nacionales Diagnósticas de II Ciclo de la Educación General



Básica” (2012), muestran serias deficiencias en habilidades lingüísticas en el estudiantado.

En los informes del Estado de la Educación se señalan los desafíos que enfrenta la educación. En tales documentos se ofrecen indicadores importantes que destacan las áreas prioritarias de atención en el ámbito pedagógico, entre las cuales se mencionan las siguientes: la necesidad de estimular el aprender a aprender en el estudiantado, el rescatar las buenas prácticas que puedan ser aplicadas y la exploración de ambientes de aprendizaje retadores.

La mejora de estos aspectos requiere una transformación de la mediación pedagógica, y, por lo tanto, de las prácticas docentes. Elevar la calidad docente debe ser una prioridad del sistema educativo, por ello la importancia de esta estrategia de mentoría.

7

En la última década, el Ministerio de Educación Pública (MEP) se ha preocupado por buscar una mejora en la calidad educativa, iniciando por una transformación en sus programas de estudio en todos los niveles educativos.

Aunado a lo anterior, la Ruta de la Educación 2022-2026 señala la importancia de fortalecer el aprendizaje de las personas estudiantes con dificultades en la lectura y la escritura, partiendo de una atención personalizada. En este sentido, al acompañar a la persona docente en el mejoramiento de su mediación pedagógica, se fortalecerán los procesos de lectoescritura para la población estudiantil. Así las cosas, la mentoría docente es una estrategia medular en el desarrollo de dicha ruta.



Los procesos de capacitación del profesorado se han caracterizado por haberse realizado en forma aislada, en cascada y de manera masiva. El Estado de la Educación (2017) señala que “las autoridades educativas deben desarrollar estrategias innovadoras para capacitar a los docentes directamente en las escuelas –no bajo el modelo de “cascada”. (p.46).

En relación con la estrategia de mentoría, Vezub (2013) señala que

...surge como una alternativa frente a los débiles resultados que evidenció la capacitación tradicional basada en cursos puntuales, masivos, homogéneos y en la transmisión unilateral -por parte de expertos y especialistas- de conocimientos y habilidades que los docentes debían aplicar solos en sus pares. Este enfoque de la formación continua se ha mostrado insuficiente cuando lo que se pretende es transformar las prácticas de enseñanza, fomentar nuevas culturas institucionales y mejorar los aprendizajes de los estudiantes. (p. 109)

8

A raíz de ello, el MEP propone esta estrategia con el fin de mejorar la calidad en la educación y como respuesta a los nuevos desafíos que enfrenta el profesorado en su quehacer docente, como lo es la incorporación de la tecnología en el ámbito educativo, los nuevos modelos de enseñanza, los aportes de la neuroeducación, el contexto social y cultural de los aprendientes, la familia y el profesorado mismo.

Se pretende con la Estrategia de Mentoría mejorar el desempeño del docente en la mediación pedagógica en el área de la lectoescritura y, por ende, el aprendizaje de la población estudiantil en primero y segundo año del I Ciclo de la Educación General Básica.



Propósitos

La Estrategia de Mentoría tiene como propósitos:

- Mejorar la mediación pedagógica en los procesos de lectoescritura en primero y segundo año del I Ciclo de la Educación General Básica, de manera que repercuta en el fortalecimiento del desempeño docente visible, en el desarrollo de las prácticas de aula.
- Implementar la mentoría como una estrategia de formación continua orientada al desarrollo profesional.

Concepto de mentoría en el contexto del MEP

Se asume la mentoría como una estrategia de relación horizontal y colaborativa entre pares profesionales, conformados por una persona mentora y otra que recibe acompañamiento llamada “persona mentorizada”, con el fin de desarrollar competencias.

9

Durante el 2025, la Estrategia Mentoría pretende fortalecer la mediación pedagógica en el área de lectoescritura en primero y segundo año del I Ciclo de la Educación General Básica y el desempeño profesional orientado a la mejora continua en y desde el centro educativo.

De acuerdo con lo antes expuesto, esta Estrategia busca ofrecer una alternativa diferente, remozada de desarrollo profesional docente, donde se aprovecha el recurso humano que forma parte del sistema educativo, para dinamizar sus experiencias docentes con el profesorado mentorizado. Esto con el fin de llevar a la práctica las políticas Educativa y Curricular, así como, la Ruta de la Educación. Lo anterior, con el



propósito de impactar significativamente la mediación pedagógica y la construcción del conocimiento.

La Estrategia tiene una vinculación específica con el área curricular enfocada al enriquecimiento de la mediación pedagógica en un área específica, la cual se esgrime a continuación:

1.

Trascendencia curricular de la mentoría

La mediación pedagógica proporciona a la persona docente el medio ideal para dirigir una actividad que potencialice el desarrollo integral del estudiantado y sus habilidades, en nuevos y diversos ambientes de aprendizaje, nutridos de creatividad y asombro, centrados en la persona estudiante, con un proceso de evaluación transformador y continuo.

10

Al considerar lo anterior, la mentoría se enfoca en fortalecer la construcción de aprendizajes en el área de lectoescritura, en los siguientes aspectos:

- Planeamiento didáctico
- Evaluación de los aprendizajes
- Estrategias de mediación

Por otra parte, desde un abordaje transversal se contemplan lo siguiente:

- Optimización del tiempo de trabajo en el aula
- Ambiente de aula
- Clima de aula



Persona mentora

Perfil

En el contexto MEP, el perfil del mentor se establece con base en el desarrollo de los siguientes saberes o capacidades:

Saber conocer

1. Política Educativa y la Política Curricular.
2. Fundamentación teórica y los componentes del Programa de Estudio de Español de I Ciclo.
3. Conocimientos actualizados propios del área de Español relacionados con la lectoescritura.
4. Evaluación de los aprendizajes.
5. Herramientas y recursos digitales aplicables en la mediación pedagógica.
6. Estrategias sobre clima de aula y ambiente escolar.
7. Estrategias de diagnóstico.
8. Conceptos y características de habilidades interpersonales y sociales.
9. Competencias de la comunicación
10. La mentoría desde un enfoque colaborativo, reflexivo, crítico en y sobre la acción.
11. Principios que orientan el aprendizaje de la persona adulta.
12. Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA).
13. Comunidad de aprendizaje.



Saber hacer

1. Planificar y ejecutar las lecciones de manera contextualizada en el marco del Programa de Estudio de Español de I Ciclo, hacia el desarrollo de habilidades y la formación integral de la persona estudiante.
2. Ejecutar estrategias de aprendizaje inclusivas para la atención del estudiantado con características diversas.
3. Ejecutar una mediación pedagógica que fortalezca habilidades en la población estudiantil a partir de procesos interactivos.
4. Orientar la elaboración técnica de instrumentos de evaluación del aprendizaje para el registro de información del desempeño del cuerpo estudiantil, de acuerdo con lo establecido en las normativas y el enfoque curricular.
5. Comunicarse de forma escrita y verbal de manera asertiva.
6. Utilizar herramientas tecnológicas como medio didáctico y acción pedagógica.
7. Desarrollar estrategias que favorezcan el clima de aula y ambiente escolar.

12

Saber Ser

La persona mentora debe:

1. Tener una actitud reflexiva y autodidacta.
2. Ser neutral y empática.
3. Mostrar compromiso en el desempeño de sus funciones.
4. Valorar la comunicación asertiva.
5. Mostrar disposición para el aprendizaje mutuo y continuo.
6. Ser perceptiva en la visión de la solución de los problemas.



Funciones de la persona mentora

Para el MEP, la persona mentora debe cumplir con las siguientes funciones:

- a) Mantener una comunicación periódica con el Equipo Central de Mentoría, así como con su jefatura inmediata.
- b) Propiciar el acercamiento con el docente mentorizado, que le permita construir un trabajo entre pares y una relación horizontal, en un marco de respeto personal y profesional.
- c) Identificar las áreas de mejora para el fortalecimiento profesional en relación con el desempeño pedagógico de la persona mentorizada.
- d) Brindar apoyo a la persona mentorizada, mediante estrategias didácticas, innovaciones u otros similares que mejoren el desempeño de la mediación pedagógica.
- e) Atender las invitaciones que se vinculen con su participación dentro de la Estrategia.
- f) Registrar las experiencias de mentoría ejecutadas, por medio de un portafolio de evidencias, a fin de socializarlas con las autoridades regionales y nacionales, cuando se requiera.
- g) Participar activamente de la programación establecida por el Equipo Central de Mentoría.
- h) Participar de las redes de trabajo colaborativo creadas en el marco de la Estrategia de Mentoría.
- i) Incorporar el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación como medio didáctico, de acuerdo con las características del entorno educativo institucional.
- j) Contribuir al proceso de autoevaluación del propio desempeño profesional realizado por la persona mentorizada, con el fin de que determine sus fortalezas y



áreas de mejora.

k) Contribuir a la formulación del planeamiento didáctico que realiza la persona mentorizada, de acuerdo con los lineamientos técnico – pedagógicos establecidos, así como la implementación y evaluación de los aprendizajes.

l) Promover la implementación de estrategias que favorezcan un clima de aula y ambiente escolar óptimo para el aprendizaje.

m) Establecer canales de manera oportuna y pertinente para retroalimentar el quehacer pedagógico de la persona mentorizada.

Persona Mentorizada

Características de la persona mentorizada

A partir de la relación formal y horizontal, entre la persona mentora y mentorizada se hace necesario esbozar algunas características de la persona mentorizada a considerar durante el desarrollo de la estrategia:

- Tener actitud participativa de escucha.
- Ser autocrítico y aceptar observaciones que contribuyan a su desempeño profesional.
- Mostrar compromiso con el automejoramiento y evidenciar los conocimientos construidos en su desempeño profesional.
- Tener un nombramiento durante todo el curso lectivo.

Aunque en la literatura se pueden encontrar otros términos para este rol como mentorado o mentorizado, en el contexto del MEP se utilizará mentorizado.



Se recomienda la atención de ocho personas mentorizadas por cada persona mentora.

Criterios de selección de la persona mentorizada

Docentes que estén impartiendo primero y segundo año en escuelas de atención prioritaria seleccionadas con nombramiento por todo el curso lectivo 2025.

La persona directora coordina la participación de las personas mentorizadas de primero y segundo año en el proyecto. En algunos casos justificados por la ECM, podrían participar personas docentes de tercer año.

Equipo Central de Mentoría (ECM)

En caso de consultas pueden contactar al ECM de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., por medio de Teams, correo electrónico o teléfono.

15

Nombre	Puesto	Departamento	Correo
Fabrizio Díaz Porras	Asesor Nac. de Español	I y II Ciclos, DDC	fabrizio.diaz.porras@mep.go.cr
Julio Leiva Méndez	Asesor Nac. de Ev. de los Aprendizajes	Evaluación de los Aprendizajes, DDC	julio.leiva.mendez@mep.go.cr
Yamilette López Rodríguez	Asesora Nac. Cap. y Desarr. Educ	Planes y Programas, IDP	yamilette.lopez.rodriguez64mep.go.cr
Adriana Retana Varela	Asesora Nac. Cap. y Desarr. Educ	Planes y Programas, IDP	adriana.retana.varela@mep.go.cr
Inés Cowan Morales	Asesora Nac. Cap. y Desarr. Educ	Gestión de Recursos, IDP	ines.cowan.morales@mep.go.cr
Mario Avendaño Arguedas	Jefe, DDPP	Planes y Programas, IDP	mario.avendano.arguedas@mep.go.cr



Papel de la persona directora

La persona directora, como gestora pedagógica del centro educativo, es considerada una aliada estratégica en el centro educativo para la implementación de la estrategia, de acuerdo con su entorno institucional, por lo tanto, le corresponden las siguientes acciones:

- ✓ Colaborar con el Equipo Central de Mentoría en el seguimiento a la labor que realiza la persona docente mentora y mentorizada.
- ✓ Apoyar a la persona mentora y mentorizada.
- ✓ Facilitar espacios para la ejecución de la mentoría y de interacción entre la persona mentora y la mentorizada.
- ✓ Instaurar canales de comunicación efectivos la persona mentora o mentorizada y Equipo Central de Mentoría.
- ✓ Comunicar el cumplimiento o no de los deberes de la persona mentora a la Equipo Central de Mentoría.
- ✓ Divulgar en el centro educativo los alcances de la Estrategia.

16

Incentivos para la persona mentora

- b. Satisfacción personal y profesional al desempeñarse con un rol que no solo beneficiará a la persona mentorizada, sino al propio ejercicio de su docencia.
- c. Actualización constante que podrá implementar con sus mentorizados y estudiantes.
- d. Certificación de participación de las actividades de formación permanente que hayan aprobado.



Etapas para la implementación de la Estrategia de Mentoría según el MEP

1. Construir la relación entre mentor y mentorizado

Esta etapa es muy importante porque es el espacio en que se debe propiciar para conocerse más entre las personas participantes. Aunque laboren en la misma institución y tal vez se conozcan desde años anteriores, es importante brindar espacio y tiempo para profundizar, conocer sus metas, temores, experiencias, intereses, entre otros. Esto permitirá crear un ambiente de confianza y respeto esencial en esta estrategia.

Es importante que en estas sesiones se genere más confianza en el proceso de comunicación, para que la persona mentorizada sea más abierta y receptiva generando que interactúe más, dé y reciba informaciones con menos resistencia durante las siguientes sesiones. A este proceso se le conoce con el nombre de Rapport (palabra de origen francés) que significa “traer de vuelta o crear una relación”. En un lenguaje connotativo, el concepto es originario de la psicología, utilizado para designar la técnica de crear una conexión de empatía con otra persona.

En esta etapa, también se aprovecha para “fijar las condiciones, confidencialidad”, el cronograma de las demás reuniones, los medios de contacto (número telefónico, correo, entre otros). Se discute y se firma el contrato de ética.

2. Intercambiar información y fijar metas

En esta etapa se profundiza en la construcción de metas a conseguir durante el año, relacionadas con la mediación pedagógica en el área de



lectoescritura. Por eso, se exploran los principales retos que se presentan y las habilidades que se buscan trabajar y mejorar. Asimismo, se plantea un plan general de trabajo el cuál será abordado durante el año.

Tanto para la primera etapa como para la segunda, se pueden utilizar varias técnicas que les permitirá enriquecer el diálogo, como lo son:

- Tu historia en la vida real.
- Rueda de la vida.
- Diseño de la vida que deseas
- Pirámide de fijación de objetivos personales.

3. Definir los trabajos y acciones para lograr metas

Una vez que se ha trabajado en el conocimiento entre pares y las metas propuestas, se inicia la tercera etapa, que tendrá una duración mayor. En esta fase, mediante las diferentes conversaciones y observaciones, la persona mentora colaborará con la persona mentorizada a alcanzar las metas fijadas, las cuales se puntualizarán en objetivos fijados en cada sesión.

Ambas personas deben reunirse dos veces al mes (como mínimo), tanto de manera individual como grupal, con una duración aproximada de 80 minutos. Además, deben realizarse las observaciones de aula (mínimo una vez al mes) para poder dar acompañamiento y la realimentación necesaria. El resto del tiempo dedicado a la estrategia, la persona mentora planifica las reuniones, prepara material para el personal mentorizado y participa en las actividades planificadas por el Equipo Central de Mentoría.

En esta etapa, es importante la evaluación constante para determinar el logro de los objetivos propuestos. Esto permitirá continuar avanzando o



reorientarlos. Por ello, durante el proceso, es necesario hacerse las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles han sido los beneficios de la Estrategia Mentoría hasta ahora?
- ¿De qué manera estoy ayudando al mentorizado a lograr las metas?
- ¿Es necesario reajustar algún punto del plan planteado inicialmente?

4. Fin a la relación entre el mentor y el mentorizado y planificación del futuro

Al finalizar el curso lectivo, la persona mentora y la persona mentorizada deben planificar una reunión para evaluar el cumplimiento de objetivos del plan:

- ¿Se han logrado las metas propuestas?
- ¿En qué medida?
- ¿Por qué no se han logrado algunos objetivos?

Luego la persona mentora ayuda a crear un “mapa” de pasos a seguir por parte de la persona mentorizada con el fin de fijar los desafíos futuros, ofrecer otros tipos de apoyo, definir canales para mantener la relación y agradecer por el aprendizaje mutuo.



DOCUMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA MENTORÍA

HOJA DE DATOS PERSONALES

Datos de la persona mentora

Institución educativa:

Nombre y apellidos:

Teléfono:

Dirección de correo electrónico:

Datos de la persona mentorizada

Nombre y apellidos:

Teléfono: _____

Dirección de correo electrónico:

Nivel que imparte: Primero ☐ Segundo ☐ Tercero ☐



GENERALIDADES DE LA ESTRATEGIA

La Estrategia de Mentoría permite que las personas logren resultados importantes para su beneficio y el de su entorno. Se utiliza una metodología que le apoyará a lograr resultados específicos en las metas que se proponga. Además, tiene como objetivo mejorar la mediación pedagógica en la asignatura de Español de la Educación General Básica, de manera que repercuta en el fortalecimiento del desempeño docente, visible en el desarrollo de las prácticas de aula.

Como persona mentora, me comprometo a:

- 1.- Construir un abordaje de la mentoría desde un enfoque entre pares abierta, transparente y comprometida.
- 2.- Velar por un trabajo colaborativo que brinde seguridad, soporte, apoyo y un entorno en el que favorezca la reflexión, el análisis y las propuestas de mejora del quehacer docente.
- 3.- Garantizar la confidencialidad de los asuntos que se tratan en el desarrollo de la Estrategia de Mentoría y favorecer así la ética profesional de ambas partes.
- 4.- Evaluar de manera conjunta, la factibilidad de las diferentes opciones y posibles estrategias para el logro de sus metas, en el marco de su quehacer docente y de desarrollo profesional.
- 5.- Diseñar de manera colaborativa los planes de trabajo, así como monitorear el nivel de cumplimiento y logro de las metas previstas.

21

Como persona mentorizada, se le solicita lo siguiente:

- 1.- Expresar de manera transparente y directa las situaciones que han favorecido o limitado el desarrollo de su quehacer docente, con el fin de identificar de manera conjunta acciones de mejora para su mediación pedagógica.
- 2.- Asumir con compromiso los acuerdos pactados en las sesiones de retroalimentación, así como ajustar las acciones establecidas en el plan de trabajo para el logro de las metas.
- 3.- Asistir puntualmente a las sesiones individuales y grupales.
- 4.- Brindar las facilidades de ingreso al aula a la persona mentora para realizar las observaciones según corresponda, previa comunicación de la visita y su objetivo.
- 5.- Facilitar el planeamiento didáctico cuando se requiera, con fines estrictamente académicos y formativos.
- 6.- Exponer sus apreciaciones de manera oportuna y pertinente en relación con las sesiones de mentoría ejecutadas.

Duración de la sesión y del proceso

Las sesiones tendrán una duración aproximada de 80 minutos. Además, tendrá una frecuencia de **dos sesiones al mes**.



Si surgiera un cambio en la fecha establecida para la sesión, tanto la persona mentorizada como mentora se comprometen a avisar con un mínimo de 24 horas de anticipación para hacer una nueva cita.

Motivos de la interrupción de la Estrategia de Mentoría

La Estrategia de Mentoría se terminará, entre otros motivos, por las siguientes situaciones:

- La persona mentorizada no demuestra compromiso para trabajar en el objetivo establecido.
- Cese de funciones de la persona mentora o mentorizada.

Habiendo comprendido plenamente sus términos y la información consignada en el mismo, firmamos el presente documento:

Persona mentora



Persona mentorizada



PLAN GENERAL DE TRABAJO

Persona mentora: _____

Persona mentorizada: _____

Centro Educativo: _____

Nivel: _____ Sección: _____

Fecha: _____

Consignas generales

El objetivo del Plan de trabajo es puntualizar con las personas mentorizadas las temáticas generales por fortalecer para alcanzar el propósito de la Estrategia de Mentoría. El cual se propone a continuación:

Mejorar la mediación pedagógica en los procesos de lectoescritura en primero y segundo año del I Ciclo de la Educación General Básica, de manera que repercuta en el fortalecimiento del desempeño docente visible, en el desarrollo de las prácticas de aula.

23

Por lo tanto, se deben establecer reuniones con la persona mentorizada con el fin de conocer aquellos aspectos generales que se trabajarán durante el año. No obstante, con el apoyo de las observaciones posteriores, este Plan de trabajo puede enriquecerse.

Contenidos conceptuales a fortalecer	Fecha límite



PLANIFICADOR DE DIÁLOGO ENTRE PARES: LA REALIMENTACIÓN

Nombre de la persona mentorizada:

Sesión número: _____ Duración de la sesión: _____

Nivel que imparte la persona mentorizada: _____

Fecha de reunión: _____

Fecha de la observación: _____

Instrucciones: Complete el siguiente instrumento partiendo del análisis que realizó de la observación de clase. Puede elegir cualquier modelo de realimentación; sin embargo, se han colocado algunos pasos estándar a seguir sin importar el modelo a utilizar.

1. Siempre inicie agradeciendo por la disposición y el tiempo. Identifique la relevancia de la sesión y repase los acuerdos de la reunión anterior.
2. Anote los aspectos positivos observados

3. Escriba el objetivo de la sesión de realimentación (desde el quehacer de la docente mentora) a partir de la sesión observada y socialícelo previamente con la persona mentorizada.



4. Converse con la docente mentorizada acerca de la experiencia que desarrolló. A partir de lo anterior consúltela acerca de cómo se sintió, qué aspectos identifica como fortalezas, cuáles considera que pueden ser mejorados y por qué razón los tipifica como tales.

Fortalezas	Aspectos por mejorar
Razones:	

Nota: Con base en la información aportada genere un espacio de conversación abierto que invite a la reflexión y autoevaluación de lo realizado. De manera tal, que permita la retroalimentación por parte de la docente mentora sobre lo observado, a partir de un abordaje coparticipativo y constructivo. Para lo anterior se tomarán en cuenta los referentes pedagógicos pertinentes.

25

5. Con base en la información anterior, oriente a la persona mentorizada en la formulación de posibles acciones de mejora para aquellas situaciones deficitarias identificadas; así como, indicarles el tiempo para ejecutarlas.

Acciones de mejora	Tiempo máximo

Nota: Es de suma importancia el acompañamiento por parte de la docente mentora en la gestión e implementación de las acciones de mejora.



6. Reconozca positivamente el espacio de diálogo, de retroalimentación, de aprendizaje colaborativo; así como, el valor que aporta la mentoría como estrategia de mejora continua y de desarrollo profesional.

Después de finalizada la reunión (exclusivo para uso de la persona mentora):

Destaque los elementos relevantes de los asuntos tratados y aspectos de mejora de su desempeño como docente mentora.



PLANIFICADOR DE DIÁLOGO GRUPAL EN EL PROCESO DE MENTORÍA

Nombre de las personas mentorizadas:

Sesión número: _____ Duración de la sesión: _____

Nivel que imparten las personas mentorizadas:

☐ Primero ☐ Segundo ☐ Tercero

Fecha de reunión: _____

1. Aspectos relevantes de índole pedagógico y socioafectivo abordados durante la sesión a partir de las experiencias expuestas por las personas docentes.



2. Acciones a implementar para el abordaje de las situaciones deficitarias priorizadas a partir del consenso entre el cuerpo docente mentorizado y la mentora.



INSTRUMENTO PARA OBSERVAR EL DESARROLLO DE LAS LECCIONES DE ESPAÑOL EL PROCESO DE MENTORÍA

Nombre de la persona mentorizada:

Nivel que imparte la persona mentorizada: ☐Primero ☐ Segundo ☐Tercero

Fecha: Haga clic aquí o pulse para escribir una fecha.

Duración de la observación: Hora de inicio: _____ Hora de conclusión: _____

Contenido procedimental desarrollado:

Instrucciones:

Durante la observación escriba una equis en la casilla correspondiente a los niveles de escala. Si la persona docente cumple con el indicador, marque "siempre"; si usted considera que hay aspectos por mejorar, marque "algunas veces" y si no observa que se realice la acción marque "nunca". Luego de realizar la observación, en un lugar privado y de manera individual realice la valoración profesional.



Indicadores	Niveles de escala			De acuerdo con la valoración indicada anote la situación observada con base en el indicador
	Sí lo realiza	Parcialmente lo realiza	No lo realiza	
Plantea situaciones previas al tema que se va a tratar (preguntas, dinámicas, lecturas, diálogos, etc.)				
Emplea un vocabulario claro y acorde al grupo que imparte.				
Comunica la importancia y aplicabilidad del tema abordado en su vida cotidiana.				
Relaciona los aprendizajes por desarrollar con los intereses y conocimientos previos del estudiantado.				
Desarrolla la conciencia fonológica de acuerdo con los niveles jerárquicos establecidos en el programa de estudio.				



Indicadores	Niveles de escala			De acuerdo con la valoración indicada anote la situación observada con base en el indicador
	Sí lo realiza	Parcialmente lo realiza	No lo realiza	
Desarrolla los contenidos procedimentales de acuerdo con el enfoque comunicativo funcional de la lengua.				
Implementa estrategias de mediación coherentes (horizontal y vertical) con los contenidos procedimentales y las competencias.				
Utiliza de manera efectiva el tiempo lectivo para el desarrollo de las actividades propuestas.				
Utiliza diversos recursos didácticos físicos y digitales para el desarrollo de la mediación pedagógica.				
Promueve la participación, por medio de diversas				



Indicadores	Niveles de escala			De acuerdo con la valoración indicada anote la situación observada con base en el indicador
	Sí lo realiza	Parcialmente lo realiza	No lo realiza	
formas de expresión y representación.				
Promueve normas de una convivencia armónica en los diferentes ambientes de aprendizaje.				
Retroalimenta los aprendizajes a partir de las evidencias obtenidas.				
Implementa el DUA en el proceso de mediación del aprendizaje.				

Otros aspectos no detallados en los indicadores:

Basado en instrumento realizado por Díaz, S. (2011) *Ficha observación docente*. https://www.slideshare.net/shirley/ficha-observacin-docente?from_action=save