Proceso formativo y desarrollador Mentores – Docentes

El nuevo rol del mentor docente: una urgencia pedagógica y cultural

El mentor docente ayuda a formar personas que no solo aprenden, sino que transforman lo que aprenden en acción consciente y con propósito.

En tiempos de transformación acelerada, incertidumbre estructural y complejidad creciente, el sistema educativo - en todos sus niveles y modalidades - está llamado a reinventarse desde adentro. No basta con actualizar contenidos o incorporar tecnologías. Se requiere una reconfiguración profunda del modo en que concebimos **el acto de enseñar**, **la experiencia de aprender** y **la relación entre quienes acompañan y quienes transitan los procesos formativos**. En este contexto, la figura del mentor docente emerge como un agente clave de evolución pedagógica, cultural y humana.

La Academia Internacional de Mentoría de la Red Global de Mentores (AIM–RGM) ha asumido el compromiso de formar y acompañar a quienes desean ejercer la docencia no solo como una práctica de instrucción, sino como un arte de acompañar el desarrollo integral del ser humano. El mentor docente no transmite saberes, cultiva potencialidades, teje sentido, moviliza consciencia; su tarea no es preparar para exámenes, sino para la vida; no busca respuestas memorizadas, sino preguntas transformadoras; no modela obediencia, sino pensamiento crítico, libertad creativa y capacidad de agencia (el estudiante o aprendiz **no es un receptor pasivo** de contenidos, normas o estructuras, sino un **protagonista activo** de su proceso formativo), lo cual implica desarrollar la **capacidad de influir en su propio aprendizaje, en sus relaciones y en su entorno**, con sentido crítico, creativo y ético, para desarrollar la **capacidad de influir en su propio aprendizaje, en sus relaciones y en su entorno**, con sentido crítico, creativo y ético..

Este proceso formativo y desarrollador propuesto por la AIM–RGM se fundamenta en una visión ética, transdisciplinaria y evolutiva de la mentoría, integrando saberes pedagógicos con herramientas prácticas, marcos filosóficos con metodologías activas, y vocación de servicio con profesionalismo riguroso. Así, se consolida una

comunidad de mentores docentes capaces de impulsar cambios estructurales en las formas de enseñar y aprender, desde el aula hasta la cultura organizacional.

Para comprender la magnitud de esta transformación, es necesario mirar con detenimiento los cambios estratégicos que hoy redefinen el proceso de enseñanza-aprendizaje. Lo que antes era una relación vertical de transmisión, hoy se convierte en una experiencia horizontal de co-construcción. Lo que antes se limitaba al aula, hoy se expande a múltiples entornos híbridos y colaborativos. Lo que antes buscaba certificar saberes, hoy busca **despertar consciencia, propósito y acción transformadora.**

A continuación, desarrollamos estos cambios fundamentales, como marco orientador de una nueva manera de educar desde la mentoría.

Cambios estratégicos en el proceso de enseñanza-aprendizaje

Documento de desarrollo y contextualización

Introducción

En las últimas décadas, el proceso de enseñanza-aprendizaje ha transitado desde un modelo centrado en la transmisión de información hacia uno enfocado en la construcción activa del conocimiento, la transformación de las personas y el desarrollo de competencias complejas. Esta evolución no es solo académica o pedagógica, sino profundamente estratégica, especialmente en el ámbito empresarial y organizacional. A continuación, se presentan los principales cambios que redefinen la relación entre quienes enseñan y quienes aprenden, proponiendo un nuevo paradigma formativo adaptado a los desafíos del presente y del futuro.

1. Del Saber académico al saber integrado

Antes: La formación se enfocaba en la acumulación de conocimientos teóricos, separados de su aplicación práctica. El énfasis estaba en el contenido disciplinar.

Ahora: Se impulsa un saber integrado, que articula teoría, práctica, valores y sentido. El conocimiento se entiende como un proceso vivo, vinculado a la experiencia, al contexto y a la transformación del entorno.

Implicación: La empresa formadora y el mentor docente deben facilitar experiencias que permitan a los aprendices significar lo aprendido, transferirlo y resignificarlo continuamente.

2. Del Formador que enseña al facilitador que acompaña

Antes: El formador era la fuente del saber, el transmisor de contenidos, el protagonista del proceso.

Ahora: El facilitador (mentor, coach, guía) adopta un rol de acompañamiento activo, generando preguntas, creando contextos de aprendizaje y co-construyendo significados con los participantes.

Implicación: Se transforma la autoridad tradicional por una presencia inspiradora, empática y transformadora, que activa la autonomía del aprendiz.

3. De la Formación como evento a la formación como proceso

Antes: La formación se concebía como un hecho puntual (un curso, un taller, una capacitación) desconectado de la continuidad del desarrollo personal o profesional.

Ahora: El aprendizaje se entiende como un proceso continuo, dinámico y personalizado, con momentos sincrónicos y asincrónicos, espacios de reflexión y aplicación sostenida en el tiempo.

Implicación: La organización debe diseñar rutas formativas con seguimiento, evaluación formativa y transformación observable en la práctica.

4. Del aprendizaje pasivo al aprendizaje activo y significativo

Antes: El participante recibía información, tomaba apuntes y reproducía contenidos sin involucramiento emocional ni cognitivo profundo.

Ahora: Se promueve el aprendizaje experiencial, colaborativo, reflexivo y situado. El participante es protagonista de su proceso, con tareas desafiantes y contextuales.

Implicación: Se requiere metodologías activas (ABP, aula invertida, simulaciones, estudios de caso, gamificación) que conecten con los intereses, saberes previos y retos reales del entorno laboral.

5. De la evaluación sumativa a la evaluación formativa y transformadora

Antes: La evaluación era finalista, sancionadora, centrada en calificar con base en pruebas estandarizadas.

Ahora: La evaluación es un proceso constante de proalimentación, reflexión, ajuste y coevaluación. El objetivo es mejorar, no solo medir.

Implicación: El mentor docente debe desarrollar criterios claros, instrumentos diversos y momentos de análisis que estimulen la metacognición y el sentido de progreso.

6. Del aula física a los entornos híbridos y digitales de aprendizaje

Antes: El aula era el único lugar legítimo de formación. El aprendizaje sucedía en tiempo y espacio determinados.

Ahora: Se habilitan múltiples entornos de aprendizaje: plataformas virtuales, espacios colaborativos, ambientes laborales, comunidades de práctica.

Implicación: Es clave la alfabetización digital del mentor docente y la habilidad de diseñar experiencias de aprendizaje interconectadas, multimodales y accesibles.

7. De la homogeneidad a la diversidad de estilos y ritmos

Antes: Se esperaba que todos aprendieran lo mismo, al mismo ritmo y con los mismos métodos.

Ahora: Se reconoce la diversidad de estilos cognitivos, inteligencias múltiples, ritmos y trayectorias de vida. Se valora la singularidad como riqueza formativa.

Implicación: Se hace necesario diseñar itinerarios flexibles, brindar opciones y personalizar los apoyos, cuidando la equidad sin sacrificar la exigencia.

8. Del conocimiento cerrado al conocimiento abierto y colaborativo

Antes: El conocimiento era propiedad de los expertos. Se protegía, se transmitía verticalmente y se limitaba su acceso.

Ahora: El conocimiento se construye en red, se comparte, se resignifica colectivamente. Las comunidades de práctica y aprendizaje continuo dinamizan la producción del saber.

Implicación: Se promueve la cultura del compartir, del trabajo en red, del aprendizaje social y del liderazgo distribuido.

9. De la enseñanza para el trabajo a la formación para la vida y el propósito

Antes: Se formaba para adquirir habilidades funcionales orientadas a la eficiencia o productividad inmediata.

Ahora: Se forma para una vida con sentido, con propósito, con capacidad crítica, ética, creativa y transformadora. El desarrollo humano y la consciencia son fines en sí mismos.

Implicación: El proceso formativo debe integrar dimensiones éticas, emocionales, espirituales, relacionales y ecológicas, más allá del hacer técnico.

Sintetizando

El proceso de enseñanza-aprendizaje ha dejado de ser una simple transmisión de contenidos para convertirse en una práctica de transformación profunda, tanto de los individuos como de las organizaciones. Adaptar estos cambios estratégicos implica un compromiso ético, metodológico y cultural de todos los actores involucrados, especialmente del mentor docente como arquitecto de posibilidades.

Proceso formativo y desarrollador Mentores – Docentes

REJILLA DEL PROCESO DOCENTE - EDUCATIVO

Fase	Diálogo	Enfoque Central (ajustado)	Contenidos vivenciales y formativos (ajustados)
I. Habitar el llamado	1. El llamado a ser mentor docente	Vocación como eje de sentido. Educación como relación. Mentoría como identidad integradora.	Diferencias entre instrucción, educación y desarrollo. Introducción a los tres roles del mentor docente. Bitácora de vocación. Inicio de lectura de la Guía Maestra. Conexión Guía Maestra de Mentoría: Introducción general de la guía y definición del mentor. Inicio del estudio personal del Capítulo 1 y 2 del manual.
	2. De la función al sentido	El mentor como figura de sentido. Ética, presencia y mediación.	Triada didáctica: problema, objeto, objetivo. El papel ético del docente como diseñador de experiencias. Prácticas de escucha y presencia. Conexión GMM: Estudio dirigido del Capítulo 3: Principios éticos y filosóficos del mentor. Reflexión escrita.
	3. Del saber al ser: enseñar es dejar huella	Formación integral. Mentoría como acto educativo.	Diferencias entre enseñar, formar, acompañar y mentorear. Niveles de aprendizaje: reproductivo, productivo, creativo. Experiencias de formación con legado. Conexión GMM: Lectura y aplicación del Capítulo 4: El mentor como catalizador del desarrollo humano.

Fase	Diálogo	Enfoque Central (ajustado)	Contenidos vivenciales y formativos (ajustados)
II. Cultivar la presencia	4. Escuchar para aprender	La mediación docente y la escucha activa como herramienta pedagógica.	Fundamentos del aprendizaje significativo. Función mediadora del docente. Técnicas de escucha y proalimentación constructiva. Conexión GMM: Capítulo 6: Habilidades clave del mentor. Enfoque en la escucha, la empatía y la regulación emocional.
	5. Preguntar para transformar	El arte de la pregunta como estrategia cognitiva y ética.	La pregunta como disparador del pensamiento. Cuadro de niveles de preguntas. Andamiaje. Didáctica de la indagación. Conexión GMM: Capítulo 7: Diseño del método personal de mentoría. Aplicación práctica.
	6. Diseñar trayectorias, no clases	Planificación didáctica consciente y flexible.	Estructura del diseño: contenido – método – forma. Estrategias de aprendizaje cooperativo. Trayectorias de aprendizaje y autonomía. Conexión GMM: Capítulo 8 y 9: Modelos de sesión, procesos estructurados y adaptación a contextos.

Fase	Diálogo	Enfoque Central (ajustado)	Contenidos vivenciales y formativos (ajustados)
III. Legar desde la transformación	7. Enseñar desde el vínculo y el propósito	Enseñanza afectiva y pedagógica: un encuentro humano y técnico.	Vínculo pedagógico. Clima de aula. Liderazgo pedagógico y estilos de intervención. Conexión GMM: Capítulo 10: Mentoría en acción. Capítulo 11: Propósito y transformación.
	8. Evaluar como acto de sentido	Evaluación formativa, auténtica y transformadora.	Tipos de evaluación. Evaluación como mediación. Portafolio del estudiante y bitácora del mentor. Conexión GMM: Capítulo 12: Construcción de una propuesta de valor diferencial.
	9. Del aula al legado	El mentor como sembrador de cultura y consciencia.	Cultura institucional, comunidad de aprendizaje. Proyectos de vida educativa. Legado pedagógico y mentoría continua. Conexión GMM: Capítulo 13 y 14: Legado, impacto y mentoría en la era digital.
IV. Cierre Integrador	10. Yo, mentor docente	Síntesis personal, compromiso ético y proyecto de mentoría.	Entrega de bitácoras, declaración de propósito, círculo simbólico. Integración final de lo aprendido Conexión GMM: Capítulo 15: Evaluación del impacto y sostenibilidad. Revisión global de aprendizajes en toda la guía.