

PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

DESCRIPCIÓN BREVE: El Plan de Desarrollo Profesional Docente, está inspirado en la Ley N° 20903 y es un instrumento de gestión destinado a identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento de las competencias docentes del profesorado y de apoyo a la docencia de los asistentes de la educación bajo unánime mirada de desarrollo profesional continuo.

INTRODUCCIÓN

La enseñanza en el aula es la variable interna de la escuela que más influye en los resultados de los estudiantes (NCSL, 2006). Considerando esta evidencia, resulta una tarea fundamental del equipo directivo promover que los docentes se mantengan actualizados en sus conocimientos y facilitar espacios en que puedan aprender acerca de sus propias prácticas, de manera de profesionalizar el rol docente, ya que la calidad del centro educativo no puede superar la calidad de sus profesores (Barber & Mourshed, 2008). Específicamente, esta es la misión del desarrollo profesional: preparar y apoyar a los docentes para conducir a todos los estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad.

En las escuelas que siguen trayectorias de mejoramiento sostenido, la formación y apoyo de los profesores que se incorporan al establecimiento es considerado un asunto estratégico. A su vez, en estos establecimientos se valora fuertemente el aprendizaje recíproco entre ellos y se instalan diferentes mecanismos formales de apoyo mutuo, que se realizan, de manera sistemática (Bellei, Valenzuela, Vanni & Contreras, 2014).

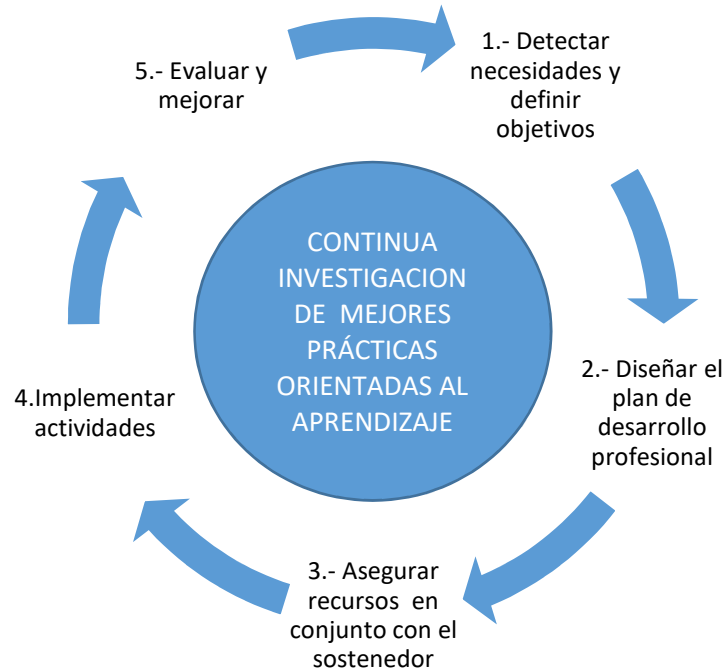
El Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE) resalta la importancia de gestionar el desarrollo profesional, en la dimensión Desarrollando las capacidades profesionales, específicamente en la siguiente práctica: Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y

asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.

El presente plan propone un ciclo de desarrollo profesional con etapas sucesivas que van desde la detección de necesidades de desarrollo profesional, hasta la implementación de actividades y su correspondiente evaluación, además considera ser un aporte al logro de los objetivos de mejora de la escuela, definidos en su Proyecto Educativo Institucional (PEI) y Plan de Mejoramiento Educativo (PME)

Proceso desarrollado en el Centro Educativo Colegio Betania de Temuco

- * Jornada de sensibilización acerca del objetivo y diseño del plan de desarrollo profesional continuo, a nivel de cuerpo docente y asistentes de la educación.
- * Mesas técnicas de revisión de información relevante en relación al PEI, objetivos estratégicos del PME vigente, resultados Simce 2017 y de años anteriores, resultados de la estrategia de acompañamiento al aula y resultados de eficiencia interna.
- * Mesas técnicas participativas de docentes y asistentes de la educación en el levantamiento de las necesidades en función del aprendizaje de los estudiantes.



Documentos revisados para el levantamiento del PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una mejora escolar. Psicoperspectivas Vol. N°2. Recuperado de:
<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>

Elmore, R (2010). "Mejorando la escuela desde la sala de clases". Área de Educación Fundación Chile, Impreso en Salesianos Impresores S.A., Santiago de Chile Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

Mellado, M; Villagra, C; Aravena, O. (2015). Acompañamiento pedagógico como estrategia de desarrollo profesional docente recuperado de:
<http://cedle.cl/columna/acompanamiento-pedagogico-como-estrategia-de-desarrollo-profesional-docente>

MINEDUC. (2014). Estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores. Santiago: Unidad de currículum y evaluación.

MINEDUC (2015). Ley de Carrera Profesional Docente.

MINEDUC. (2015). Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar. Santiago: Dirección de educación general. Impreso en Maval Ltda., Santiago de Chile Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

MINEDUC (2015). Orientaciones en el Diseño de un plan de desarrollo profesional continuo.

MINEDUC. (2016). Política de fortalecimiento del liderazgo directivo escolar. Santiago: División de Educación General.

MINEDUC (2015). Ley de Convivencia Escolar. Recuperado de:
http://www.convivenciaescolar.cl/index2.php?id_portal=50&id_seccion=4012&id_contenido=17918

VALORES DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

El respeto por el profesional docente como el pilar fundamental del desarrollo de la sociedad chilena.

El Colegio procurará:

*Otorgar a sus colaboradores un ambiente de trabajo cálido y apropiado a sus necesidades de desarrollo y realización personal.

*Se privilegiará el trabajo y la participación en equipo a fin de lograr objetivos motivadores y consensuados dentro del marco institucional.

*Se procurará otorgar retroalimentación permanente respecto a las metas y objetivos de corto y largo plazo, a fin de trabajar permanentemente dentro de parámetros justos, éticos y legítimos.

*Ejercer un liderazgo que acompañe y respalde al docente en su labor.

*Motivar a todos los docentes a mantenerse en constante perfeccionamiento profesional, otorgando las facilidades para puedan asistir a cursos y charlas de perfeccionamiento dentro y fuera de centro educativo.

PROCESO INDUCCIÓN CURRICULAR DE DOCENTES QUE POR PRIMERA VEZ INGRESAN A LA INSTITUCIÓN

El proceso de inducción del diseño curricular del nivel será responsabilidad encargado/a de la unidad técnico pedagógica. Este proceso se establecerá en el momento del ingreso a la institución. También se presentará un documento escrito firmado por el encargado/a el cual se ubica en el dossier de cada uno de los miembros del personal del colegio.

El principal objetivo será abordar aspectos del planeamiento didáctico del nivel el cual ingresará.

Los aspectos que se abordarán serán:

1. Programa de estudio del nivel.
2. Horario de reuniones técnico pedagógicas.
3. Formato del diseño de aprendizaje.
4. Recursos didácticos disponibles para la implementación curricular (incluye visitas a las dependencias)
5. Plan anual del nivel y asignatura.
6. Sistema administrativo de documentos curriculares.

7. Implementación libro de clases.

8: Acompañamiento pedagógico.

La inducción anterior no puede exceder de un plazo mayor a un mes calendario.

ACCIONES CONCRETAS

Se elabora un Plan para el año 2017- 2018 donde los responsables del Plan de Desarrollo Profesional Docente se comprometen a ejecutar las siguientes acciones:

ETAPA	SUBETAPA	DESCRIPCIÓN	
Detectar necesidades y definir objetivos.	Necesidad:	Enseñanza respetando la diversidad de aprendizajes en el aula.	
	Objetivo:	Conocer y comprender variadas estrategias de enseñanza que ofrezcan múltiples medios de presentación y representación de los aprendizajes, con foco en el aprendizaje inclusivo, y seleccionar las más pertinentes de acuerdo al grupo-curso para atender a las necesidades específicas de los estudiantes que lo integran.	
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Responsable General	Responsable: Comité de desarrollo profesional Compuesto por: Directora, Coordinador Académico Jefe UTP y Encargada del PIE.	Definición del rol: Coordinación general del plan de desarrollo profesional. Responsable de que todas las actividades y los recursos necesarios para ellas estén disponibles y se lleven a cabo adecuadamente.
	Contenidos	¿Cómo planificar atendiendo a la diversidad?: perspectivas, metodologías y estrategias, Diseño Universal de Aprendizaje para enseñanza básica (DUA).	
	Destinatarios	*Docentes y asistentes de aula. *Profesionales especialistas Programa de Integración	

		Escolar (PIE). *Profesionales de equipos interdisciplinarios que participan del trabajo de aula.			
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad	Taller: Atendiendo la diversidad	Coenseñanza	Observación y retroalimentación de aula.	Mesa técnica de reflexión
		Comprender el diseño universal de aprendizajes (DUA), sus estrategias y metodologías, tomando conciencia de las diversas formas de aprendizaje, así como también, de la importancia de adaptar el diseño de aprendizaje para atender a todas las necesidades de los estudiantes.	Reconocer, diseñar e implementar metodologías y estrategias del DUA más pertinentes de acuerdo al grupo-curso.	Apoyar a los docentes en el diseño y la implementación de las metodologías y estrategias del DUA.	Reflexionar y compartir las buenas prácticas en relación con la implementación de las metodologías y estrategias del DUA.

	<p>Instancia de formación</p> <p>Dos sesiones en horario de consejo técnico.</p> <p>*Lunes 27 de marzo</p> <p>*Lunes 10 de abril</p> <p>16:00 a 17:00 hrs.</p>	<p>Sesiones semanales de trabajo colaborativo docente y educador/a diferencial (especialistas de apoyo UTP, psicóloga, fonoaudióloga)</p> <p>Inicio: 3 de abril Fin: 1 de diciembre de 2017</p>	<p>Sesiones semanales de trabajo colaborativo docente y educador/a diferencial (especialistas de apoyo UTP, psicóloga, fonoaudióloga).</p> <p>Inicio: 3 de abril Fin: 1 de diciembre de 2017</p> <p>Acompañamiento al aula entre pares</p> <p>Inicio: 1 de abril Fin: 1 de diciembre de 2017</p>	<p>Sesiones mensuales en horario de consejo técnico.</p> <p>Inicio: 12 de junio</p> <p>Fin: 1 de diciembre de 2017.</p>	
	Responsable específico	Educadores diferenciales	Jefe UTP	Jefe UTP Encargado PIE	Jefe UTP Encargado PIE
Evaluar y mejorar	Evaluación formativa	<p><u>Fuentes de información:</u></p> <p>*Entrevistas grupales. *Observación en el aula por parte del equipo directivo y retroalimentación.</p>		<p><u>Fecha:</u> agosto</p> <p>Se efectuará un grupo focal en la instancia de consejo técnico pedagógico, para evaluar</p>	

		<ul style="list-style-type: none"> *Observación en la implementación de la estrategia. *Encuestas. *Conversaciones formales. *Evaluación de la estrategia. 	<p>formativamente el plan de desarrollo profesional y poder hacer los ajustes necesarios.</p> <p>En el mes de agosto, el equipo directivo realizará observación de aula a algunos docentes (del plan común) que han implementado la coenseñanza de las estrategias DUA y se coordinarán retroalimentaciones de lo observado a cada uno.</p>
	Evaluación sumativa	<p><u>Fuentes de información</u></p> <p>Observación de aula por el equipo directivo y entre pares, junto con retroalimentación (con foco en las capacidades, conocimientos y habilidades específicas perseguidas en las estrategias)</p> <ul style="list-style-type: none"> *Entrevistas individuales y grupales a estudiantes y docentes. *Resultados de pruebas de nivel. *Promedio de notas. 	<p><u>Fecha: noviembre</u></p> <p>Se realizará un grupo focal en la hora de consejo técnico pedagógico, con el objetivo de evaluar el grado de cumplimiento que ha tenido el plan de desarrollo profesional en relación con sus objetivos.</p> <p><u>Fecha:</u></p> <p>Se realizarán observaciones de aula con el objetivo de analizar en qué grado los docentes y asistentes que participaron en el plan implementan adecuadamente estrategias de enseñanza que atiendan a las necesidades específicas de los estudiantes del curso.</p>

ETAPA	SUBETAPA	DESCRIPCIÓN	
Detectar necesidades y definir objetivos	Necesidad:	Resolución de conflictos en el aula.	
	Objetivo:	Resolver conflictos de interrelación que se genera entre los diferentes miembros de una comunidad escolar dentro y fuera del aula.	
	Responsable General	<p>Responsable: Comité de desarrollo profesional.</p> <p>Compuesto por: Directora, Coordinador Académico Jefe UTP</p> <p>Comité de Convivencia Escolar.</p>	<p>Definición del rol:</p> <p>Coordinación general del plan de desarrollo profesional.</p> <p>Responsable de que todas las actividades y los recursos necesarios para ellas estén disponibles y se lleven a cabo adecuadamente.</p>
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Contenidos	Conocer diversas dinámicas y actividades que potencien las habilidades docentes en prevención y resolución de conflictos dentro y fuera del aula.	
	Destinatarios	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes y asistentes de aula. • Profesionales de equipos interdisciplinarios que participan del trabajo de aula. 	

ETAPA	SUBETAPA	Descripción	
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad	Taller: Conflictos en el aula	Mesa técnica de reflexión
	Objetivos específicos	Conocer estrategias y prácticas pedagógicas que permitan prevenir y resolver situaciones de conflicto inherentes a las sala de clases y edades de los estudiantes.	Reconocer, reflexionar y compartir buenas prácticas en relación a la prevención y resolución de conflicto presentes dentro y fuera del aula.
	Instancia de formación	<p>Dos sesiones en horario de consejo técnico.</p> <p>*Lunes 7 de agosto</p> <p>*Lunes 14 de agosto</p> <p>*Lunes 21 de agosto</p> <p>16:00 a 18:00</p>	<p>Sesiones mensuales de trabajo de ciclo y de grupo de docentes y especialistas que intervienen en aula.</p> <p>Inicio: agosto</p> <p>Fin: 1 de diciembre de 2017.</p>
	Responsable específico	<p>Comité de desarrollo profesional. Compuesto por: Directora, Coordinador Académico Jefe UTP</p> <p>Comité de Convivencia Escolar.</p>	<p>Comité de desarrollo profesional. Compuesto por: Directora, Coordinador Académico Jefe UTP</p> <p>Comité de Convivencia Escolar.</p>

Evaluar y Mejorar	Evaluación formativa	<p><u>Fuentes de información:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Entrevistas grupales. *Observación en la implementación de la estrategia. *Encuestas. *Conversaciones formales. *Evaluación de la estrategia. 	<p><u>Fecha:</u> agosto</p> <p>Se efectuará un grupo focal en la instancia de consejo técnico, para evaluar formativamente el plan de desarrollo profesional y poder hacer los ajustes necesarios.</p>
	Evaluación sumativa	<p><u>Fuentes de información:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Observación de aula por el equipo directivo junto con retroalimentación (con foco en las capacidades, conocimientos y habilidades específicas perseguidas en las estrategias) *Entrevistas individuales y grupales a estudiantes y docentes. *Encuestas. 	<p><u>Fecha:</u> Noviembre</p> <p>Se realizará un grupo focal en la hora de reflexión pedagógica, con el objetivo de evaluar el grado de cumplimiento que ha tenido el plan de desarrollo profesional en relación con sus objetivos.</p>

ETAPA	SUBETAPA	DESCRIPCIÓN		
Detectar necesidades y definir objetivos. Diseñar el plan de desarrollo profesional	Necesidad:	Mejoramiento de las prácticas pedagógicas.		
	Objetivo:	Observación de aula con foco en el aprendizaje de los estudiantes.		
	Responsable General	Responsable: Comité de desarrollo profesional Compuesto por: Directora, Coordinador Académico Jefe UTP	Definición del rol: Coordinación general del plan de desarrollo profesional. Responsable de que todas las actividades y los recursos necesarios para ellas estén disponibles y se lleven a cabo adecuadamente.	
	Contenidos	Construcción de rúbrica de acompañamiento al aula basado en principios pedagógicos.		
	Destinatarios	*Docentes y asistentes de aula. *Profesionales de equipos interdisciplinarios que participan del trabajo de aula.		
	Modalidad	Taller:	Observación y retroalimentación de aula.	Mesa técnica de reflexión
	Objetivos específicos	Conocer objetivos y principios pedagógicos que sustentarán pauta de acompañamiento colaborativo entre pares.	Liderar y apoyar instancia de crecimiento profesional a través de del acompañamiento colaborativo entre pares.	Reconocer, reflexionar y compartir buenas prácticas en relación al desempeño pedagógico y colaborativo entre pares.

	<p>Instancia de formación</p>	<p>Una sesión única en horario de consejo técnico.</p> <p>Fecha: lunes 7 de agosto 16:00 a 18:00 hrs.</p> <p>Dos sesiones en horario de consejo técnico.</p> <p>*Lunes 27 de marzo</p> <p>*Lunes 10 de abril 16:00 a 17:00</p>	<p>Organización de acuerdo a las disposiciones horarias de los docentes, al menos de una intervención. (revisión de planificaciones, estrategias y resultados)</p>	<p>Sesiones de reflexión mensuales: dualidades, ciclo y grupo de docente.</p>
	<p>Responsable específico</p>	<p>Comité de desarrollo profesional.</p> <p>Compuesto por: Directora, Coordinador Académico Jefe UTP.</p>	<p>Comité de desarrollo profesional. Compuesto por: Directora, Coordinador Académico Jefe UTP.</p>	<p>Comité de desarrollo profesional. Compuesto por: Directora, Coordinador Académico Jefe UTP</p>

Evaluar y Mejorar	Evaluación formativa	<p><u>Fuentes de información:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Entrevistas grupales. *Observación en el aula y retroalimentación. *Observación en la implementación de la estrategia. *Conversaciones formales. *Evaluación de la estrategia. 	<p><u>Fecha:</u> agosto</p> <p>Se efectuará un grupo focal en la instancia de reflexión pedagógica, para evaluar formativamente el plan de desarrollo profesional y poder hacer los ajustes necesarios.</p> <p>En el mes de agosto, el equipo directivo liderará la organización de las observaciones de aula entre pares.</p>
	Evaluación sumativa	<p><u>Fuentes de información:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> *Observación de aula por el equipo directivo junto con retroalimentación (con foco en las capacidades, conocimientos y habilidades específicas perseguidas en las estrategias) *Entrevistas individuales y grupales a estudiantes y docentes. *Promedio de notas. *Resultados de pruebas del nivel. 	<p><u>Fecha:</u> noviembre</p> <p>Se realizará un grupo focal en la hora de reflexión pedagógica, con el objetivo de evaluar el grado de cumplimiento que ha tenido el plan de desarrollo profesional en relación con sus objetivos.</p> <p>Se revisarán las pautas de acompañamiento al</p>

			aula con el objetivo de analizar en qué grado los docentes y asistentes que participaron en el plan implementan adecuadamente estrategias de enseñanza que potencien el aprendizaje de los estudiantes.
--	--	--	---

✓ **ETAPA DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE 2018**

ETAPA	SUBETAPA	DESCRIPCIÓN	
		FUENTES DE INFORMACIÓN	FECHA
Evaluar y Mejorar	Evaluación de resultados	<p>Observaciones de aula (con foco en los aprendizajes de los estudiantes que el plan de desarrollo profesional buscaba desarrollar).</p> <p>*Resultado en el aprendizaje de los estudiantes en las áreas relacionadas con el desarrollo profesional escogido.</p> <p>Considerar evaluación diagnóstica y evaluación posterior a la implementación del plan.</p> <p>*Grupos focales y entrevistas para medir la percepción del impacto.</p> <p>*Medición de frecuencia.</p>	<p><u>Fecha:</u> octubre de 2018</p> <p>Con el objetivo de verificar el impacto del plan de desarrollo profesional propuesto se aplicarán las siguientes mediciones:</p> <p>*Se revisarán las pruebas de nivel de 2018 y se compararán con los resultados actuales (2017). Se analizará la cantidad de estudiantes en Nivel Insuficiente, Elemental y Adecuado, de acuerdo a los Estándares de Aprendizaje, y se verá si existe disminución de las brechas.</p> <p>*De haber disminución de las diferencias, se realizarán entrevistas y grupos focales a docentes y asistentes de la educación para indagar su percepción sobre el impacto del plan en los resultados de la prueba de nivel 2017-2018, respondiendo ¿Cuán significativo fue el plan de desarrollo profesional en la disminución de la diferencia?</p>

			<p>*De haber mantención o aumento de las diferencias, se harán entrevistas y grupos focales a docentes y asistentes de la educación para indagar su percepción sobre las razones por las cuales el plan no tuvo impacto en la brecha entre los estudiantes con mayores logros de aprendizaje y los que presentan menores logros.</p>
--	--	--	--

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE 2018

De acuerdo a la evaluación realizada en diciembre de 2018 en razón de los logros alcanzados en el plan las conclusiones son las siguientes:

Objetivo 1:

Necesidad:	Enseñanza respetando la diversidad de aprendizajes en el aula.
Objetivo:	Conocer y comprender variadas estrategias de enseñanza que ofrezcan múltiples medios de presentación y representación de los aprendizajes, con foco en el aprendizaje inclusivo, y seleccionar las más pertinentes de acuerdo al grupo-curso para atender a las necesidades específicas de los estudiantes que lo integran.
Fortalezas	Detección de necesidades de aprendizaje. Diseño de aprendizaje con mayores consideraciones a las necesidades del grupo curso. Necesidad en la búsqueda de estrategias diversificadas de aprendizaje. Uso adecuado y focalizado de los recursos existentes.
Estrategias de mejoramiento	Mayores reuniones de retroalimentación de experiencias y compartir prácticas exitosas (consejos técnicos). Mejorar los resultados cuantitativos de los estudiantes. Diversificar aún más las estrategias evaluativas.

Objetivo 2:

Necesidad:	Resolución de conflictos en el aula.
Objetivo:	Resolver conflictos de interrelación que se genera entre los diferentes miembros de una comunidad escolar dentro y fuera del aula.
Fortalezas	Información y actualización de los conflictos acaecidos en el aula.

	Apoyo de profesionales dentro y fuera del aula Conocer los protocolos de actuación y derivación.
Estrategias de mejoramiento	Perfeccionamiento débil, propiciar instancias de mejoramiento continuo centrado en la prevención y en estrategias efectivas. Compartir prácticas efectivas de docentes que intervienen en los mismos cursos. Socializar los roles y funciones de cada funcionario para focalizar el apoyo.

Objetivo 3:

Necesidad:	Mejoramiento de las prácticas pedagógicas.
Objetivo:	Observación de aula con foco en el aprendizaje de los estudiantes.
Fortalezas	Efectividad en la implementación de clases. Práctica instaurada en el colegio.
Estrategias de mejoramiento	Destinar tiempo adecuado para compartir experiencias. Mejorar en la sistematicidad. Continuidad en el acompañamiento entre pares.

En relación a los 3 objetivos/necesidades propuestas, los grupos focales de trabajo indican la continuidad de los mismos asegurando la consolidación en el centro educativo. Al inicio del año 2019 revisión de temáticas y calendario de implementación.

