

PLANES POR NORMATIVA PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE 2021

I. **PLANIFICACIÓN:**

A. **FUNDAMENTACIÓN /DIAGNÓSTICO:**

La Ley 20.903 creó el Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Dentro de este, se estableció la creación de los Planes Locales de Desarrollo Profesional Docente (PLDPD), correspondiendo a la Dirección del liceo su coordinación a través de la Unidad Técnico-Pedagógica.

Esta iniciativa es apoyada, a nivel nacional por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) y, según este organismo, la premisa fundamental es que los docentes son profesionales que aprenden día tras día, privilegiadamente, en su lugar de trabajo, con su grupo de pares, a partir de la reflexión sobre su propia práctica. En este sentido, el Plan es una oportunidad para organizar el desarrollo profesional docente en la escuela, en relación con las necesidades de aprendizaje que profesoras y profesores deben resolver individual y colectivamente busca, principalmente:

- Asegurar el desarrollo educativo de las y los estudiantes mediante el desarrollo profesional de los docentes, procurando que este sea pertinente y de carácter situado.

Esta iniciativa se organiza, principalmente, bajo la siguiente modalidad de trabajo:



(<https://www.cpeip.cl/formacion-local/>).

Sus propósitos convergentes son también:

- Fortalecer capacidades de los docentes, para que puedan optimizar su desempeño profesional y obtener mejores resultados en la evaluación que les permite avanzar de tramos en la carrera docente.
- Potenciar el liderazgo pedagógico de los directivos y el de los docentes, en el marco de la implementación de acciones de Desarrollo Profesional Docente (DPD) que estén basadas en la colaboración entre profesoras y profesores y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas (especialmente las que se despliegan en el aula). (CPEIP, 2021).

En el año 2021, se constituyó en nuestro establecimiento, un Comité de Desarrollo Profesional Docente que comenzó a sentar las bases de la labor institucional en este ámbito para, a partir de su conformación, establecer el desarrollo de una estrategia a corto y mediano plazo, el equipo constituido para tal efecto, ha elaborado una encuesta a fin de visualizar las características globales del equipo docente, así para detectar como sus necesidades en el ámbito del desempeño profesional en nuestro contexto escolar. Durante la primera etapa de implementación de esta iniciativa, a partir de la Encuesta de Caracterización aplicada al estamento docente, se pudo establecer un conjunto de antecedentes útiles a fin de detectar sus requerimientos en este ámbito e implementar a futuro acciones específicas en función de

estos, poniendo en práctica, por primera vez en nuestro establecimiento, una iniciativa de estas características

B. EJES DE ACCIÓN:

- Constitución de un Equipo de trabajo Docente.
- Definición de un Plan de Trabajo.
- Establecimiento de un diagnóstico inicial de necesidades de desarrollo profesional docente.
- Definición de acciones iniciales para su inclusión como parte del Plan de Mejoramiento Educativo (PME) del establecimiento.

- **MARCO TEÓRICO:**

Tradicionalmente, la investigación educacional existente sobre la formación docente ha establecido que se consideran componentes relevantes de esta, su orientación, sus propósitos, las condiciones en las que esta se desarrolla, los procesos formativos por los que transita y que, se hace indispensable que los y las educadoras participen de actividades que impliquen una contribución a su desarrollo profesional.

Esta perspectiva, se sustenta en diversas referencias epistemológicas, socioculturales e históricas, que sustentan la importancia de las políticas de perfeccionamiento docente, especialmente desde el modelo de transformación de la escuela en un espacio de autoformación. Así, se debe considerar indispensable que, la formación que los docentes han recibido, los recursos y estrategias didácticas que estos implementan como parte de su acervo y que los aprendizajes que dentro de su experiencia profesional los docentes se incorporaran a su quehacer con todas sus implicaciones. No obstante, existe un acuerdo generalizado en que los contenidos conceptuales y las herramientas metodológicas que estos poseen son fundamentales y deben ser tomados expresamente en consideración (Darling Hammond y Bransford, 2005; Temperley, Wilson, Barrar y Fung, 2007; Borko, Jacobs y Koellner, 2010; Cochram-Smith y Villegas, 2015).

Adicionalmente, es necesario destacar que existe una variedad importante de contenidos que configuran el conocimiento profesional fundamental para la implementación de procesos de enseñanza, así como conocimientos de carácter pedagógicos más amplio, relativos a otras tareas complementarias que participan de las responsabilidades docentes y que deben ser permanentemente resignificadas a la luz del desarrollo teórico de la investigación educativa. Asimismo, la revisión y el análisis que el profesorado realiza acerca de su experiencia y al ejercicio de la profesión, así como su permanente modelamiento a partir del trabajo en equipo, fomenta su constante reconstrucción, a lo largo del tiempo, a través de procesos de análisis que se incorporan como parte de su labor cotidiana. La necesidad de promover la permanente

profesionalización de la función docente exige la construcción de nuevos sentidos, así como la incorporación de elementos conceptuales, nuevas estrategias didácticas y prácticas pedagógicas que permitan a los educadores asumir los desafíos de sociedades en permanente transformación que fija en la pedagogía parte importante de sus opciones de futuro. Ello requiere de políticas permanentes de desarrollo profesional que consideren el perfeccionamiento, la autoformación y la posibilidad de compartir experiencias como un pilar en la transformación educativa.

Ello supone un modo particular de leer y de implementar el currículum, comprendiéndolo como el resultado de determinadas construcciones históricas y sociopolíticas (Bolívar, 2005; Viñao, 2006; Deng, 2007). Sus contenidos del desarrollo profesional, como los curriculares, deben ser considerados como dinámicos y no como una referencia anquilosada e implica contar con competencias profesionales capaces de articular una puesta en práctica que posea un enfoque autónomo, colaborativo y crítico.

C. OBJETIVO GENERAL:

Indagar en las necesidades específicas de Capacitación en los distintos ámbitos del Desarrollo Profesional Docente, promoviendo espacios de Perfeccionamiento y Autoformación

D. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Constituir un equipo de trabajo entre los docentes a fin de iniciar la fase de diseño e implementación de un Plan de Desarrollo Profesional Docente.
- Detectar los principales requerimientos en materia de perfeccionamiento y capacitación que contribuyan a abordar los desafíos de aprendizaje e inclusión de profesores y profesoras del establecimiento-.
- Implementar un plan de trabajo inicial que del inicio al abordaje de las necesidades de desarrollo profesional docente establecidas a partir de los instrumentos aplicados a la comunidad de educadores.

E. OBJETIVO TRANSVERSAL:

- Contribuir, en conjunto con otros planes por normativa, a la profesionalización de la función docente a fin de promover una educación de calidad, integral e inclusiva para las y los estudiantes del liceo.

II. METODOLOGÍA DE TRABAJO E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN:

A. PROPUESTA O PLAN DE ACCIÓN (INDICAR ACCIONES EN LAS DISTINTAS ETAPAS: DIAGNÓSTICA, IMPLEMENTACIÓN, EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORAMIENTO):

| ACCIÓN | ETAPA | RESPONSABLES E INVOLUCRADOS | METODOLOGÍA DE IMPLEMENTACIÓN | TRANSVERSALIDAD | IMPACTO | REGISTRO EVIDENCIA |
|-------------------------------------|---------------|--|--|--|---|---|
| Formación equipo de trabajo | Diagnóstica | Responsables UTP Involucrados Edith Araya Mario Vega Jorge Varela | De acuerdo a horario | Todas y todos los docentes de la comunidad educativa | Denotar las necesidades de distintas áreas docente | Foto equipo de trabajo |
| Creación de encuesta | Planificación | Responsables Edith Araya Mario Vega Jorge Varela Involucrados UTP | Reuniones para construir encuesta para determinar las necesidades de las y los docentes del IN. La encuesta se construye por medio de Google Form | Todas y todos los docentes de la comunidad educativa | Determinar por medio de un análisis cuantitativo las necesidades de las y los docentes del IN. | Encuesta Google Form |
| Aplicación encuesta | Planificación | Responsables Edith Araya Mario Vega Jorge Varela Involucrados Docentes IN | Google Form Mediante correos electrónicos | Todas y todos los docentes de la comunidad educativa | Determinar por medio de un análisis cuantitativo las necesidades de las y los docentes del IN. | Registro de base de dato de las y los docentes participantes. |
| Sociabilización resultados encuesta | Planificación | Responsables UTP Involucrados Docentes IN | Reunión General y masificación de resultados por medio de correos electrónicos. | Todas y todos los docentes de la comunidad educativa | Comunicar a toda la comunidad sobre los resultados obtenidos y las medidas que se van a tomar para cubrir las necesidades detectadas. | Resultados encuesta aplicada |

| ACCIÓN | ETAPA | RESPONSABLES E INVOLUCRADOS | METODOLOGÍA DE IMPLEMENTACIÓN | TRANSVERSALIDAD | IMPACTO | REGISTRO EVIDENCIA |
|--|----------------|---|---|--|--|--------------------|
| Creación de plan de acción (Charlas y capacitaciones a docentes) | Implementación | Responsables UTP Involucrados Docentes IN | Capacitaciones y charlas. | Todas y todos los docentes de la comunidad educativa | Promover en las y los docentes el perfeccionamiento de ciertas necesidades determinadas. | Charlas on line |
| Evaluación de apreciación | Evaluación | Responsables Edith Araya Mario Vega Jorge Varela Involucrados UTP Docentes IN | Encuesta aplicada a las y los participantes de la o las charlas | Todas y todos los docentes de la comunidad educativa | Levantar información sobre los logros obtenidos y los aspectos a mejorar. | Encuesta |
| Análisis de resultados y proyección | Mejoramiento | Responsables UTP Edith Araya Mario Vega Jorge Varela Involucrados UTP | Reunión del equipo de trabajo | Todas y todos los docentes de la comunidad educativa | Permite mejorar constantemente las acciones dirigidas a los docentes del IN. | Encuesta |

III. PROPUESTAS DE EVALUACIÓN DEL PLAN:

A. INICIO:

Evaluación Diagnóstica por medio de la aplicación de Encuesta en Google Form a todos los docentes. Esta acción permite levantar información acerca de las necesidades del profesorado del Instituto Nacional sobre los requerimientos en materia de perfeccionamiento y capacitación profesional. La evidencia para esto será el análisis cualitativo y cuantitativo de las encuestas.

B. COMO ACOMPAÑAMIENTO:

Por medio de los resultados obtenidos luego de la aplicación de la encuesta, se realizó un análisis y síntesis que posteriormente se presentó y compartió a los docentes en un Consejo General.

C. ETAPA FINAL Y DE MEJORAMIENTO:

Evaluar y diseñar las acciones a implementar según las necesidades de capacitación y perfeccionamiento detectadas en el análisis de los resultados de la encuesta aplicada.

IV. COORDINACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN:

A. EQUPO DE TRABAJO Y ROLES:

- El equipo debe estar conformado por representantes de diferentes áreas y por UTP del Instituto Nacional.
- Su rol debe ser velar por la implementación de las acciones diseñadas extraídas del resultado del diagnóstico.

B. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES:

- El Equipo de trabajo debe estar liderado por UTP
- El equipo debe estar conformado y tener participación de docentes de diferentes áreas, para logra la representatividad.

C. RECURSOS :

- Desarrollo de cursos de capacitación y perfeccionamiento docente.
- Horas de trabajo coordinadas para equipo de docentes que trabajen en el plan

D. SISTEMAS DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN:

- Página web del Instituto Nacional
- Reunión informativa
- Socialización en Consejo de profesores

V. ANEXOS (ENCUESTAS, DOCUMENTOS, REGISTRO FOTOGRÁFICO, ETC.):

