



PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE



COLEGIO POLIVALENTE ALEJANDRO FLORES

2021-2024 (Actualización 2023)



Datos del Colegio

Nombre	Colegio Polivalente Alejandro Flores
RBD	10313-6
Misión	Misión: Somos una comunidad educativa que valora la diversidad de niños, niñas, adolescentes, adultos y adultas, considerando sus capacidades como un potencial crecimiento y desarrollo orientado hacia la superación académica y personal, dentro de un contexto humanitario, solidario, de reconocimiento y aceptación recíproca.
Visión	Visión: Proporcionar una educación integral a niños, niñas, adolescentes, adultos y adultas, atendiendo a su diversidad en base a la instalación de una cultura escolar efectiva integradora. Desde una perspectiva cognitiva y actitudinal cuya preparación comprenda el desarrollo de habilidades y la capacidad de desenvolverse eficientemente en los ámbitos sociales, profesionales y laborales.
Principios y enfoques	<ol style="list-style-type: none">1. Calidad integral de la educación2. Equidad3. Participación y comunicación con el entorno4. Inclusión
Valores	<ol style="list-style-type: none">1. Conciencia social2. Diversidad social3. Superación académica4. Empatía
Ubicación	Einstein 685-636
Medios de contacto	Teléfono: 02-29154447 Página Web: www.colegioalejandroflores.cl

I.- Presentación del Plan:

Los planes de Desarrollo Profesional Docente están inspirado en la Ley N° 20903¹ 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 una mirada de desarrollo profesional continuo.

El objetivo de la Ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente es reconocer la docencia y apoyar su desempeño, con el fin de garantizar una educación de calidad para todas y todos. Por eso dentro de los cambios que establece, está el incremento de horas no lectivas para todas las y los profesionales de la educación de establecimientos escolares que reciben financiamiento del Estado. La Ley establece un primer incremento desde el año 2017 hasta un segundo aumento desde el 2019.

Un plan de desarrollo profesional siempre debe ser parte de otro plan coherente a largo plazo, dentro del marco de la proyección estratégica dispuesta en el PME, que permita al establecimiento mantener el foco, organizar los tiempos y construir un ambiente de aprendizaje colaborativo. Esto implica un cambio cultural, en el que existe un giro desde el aprendizaje individual, o cursos ocasionales hacia un aprendizaje organizacional constante, sistemático, construido sobre la base de la reflexión colaborativa y acción conjunta. En este sentido, la investigación ha demostrado que las actividades de desarrollo profesional aisladas que dependen solo del saber del experto son menos efectivas en cambiar la práctica en la sala de clases. El desarrollo profesional puede y debe ser enfocado desde las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y a la vez deber ser conducido por los profesionales y liderado por el equipo directivo (Yendol –Hoppey & Fichtman Dana, 2010).



¹ La Ley 20903 es LA Ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, esta Ley contribuye al mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización y profundización de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, aplicación de técnicas colaborativas con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa. Más información en: <http://bcn.cl/2f72c>



Fuente: Extraído de “Diseño de un plan de desarrollo profesional docente, en liderazgoescolar.mineduc.cl

II.- Modalidades de trabajo consideradas:

Modalidades de trabajo	Descripción modalidad
Video Feed-back	La técnica de video-feedback es un tipo de intervención, usada tanto en el ámbito clínico como en el social de la psicología, que se utiliza para grabar las conductas de una persona, detectar aquellas que puedan ser un problema y hacerle ver, mediante el visionado del vídeo grabado, qué se debe cambiar.
Caminatas pedagógicas	Aunque la definición de Caminata Pedagógica (en adelante CP) varía según su propósito, forma de implementación, tiempo de observación y objetivos de recolección de evidencia, todas ellas tienen en común el ser observaciones breves y focalizadas a un conjunto de aulas, que proveen información para conversar sobre la enseñanza y el aprendizaje (Stout, Kachur y Edwards, 2013). En nuestro contexto, las CP son una modalidad de retroalimentación de las prácticas pedagógicas a través de la observación de clases, en la que un grupo pequeño de directivos y/o docentes (tres a cinco personas) visita un conjunto de aulas por un tiempo acotado (10 a 20 minutos), con el objeto de recolectar evidencias respecto de un foco específico, para luego retroalimentar las prácticas de quienes son visitados(as). CPEIP (SD)
Comunidades de aprendizaje	Una comunidad de aprendizaje consiste en un grupo de Profesoras y profesores que se reúnen, de forma periódica, a trabajar colaborativamente para abordar problemáticas asociadas a sus prácticas de aula. En estos encuentros, los y las Docentes discuten y reflexionan críticamente respecto a cómo mejorar el aprendizaje de sus estudiantes, y llegan a acuerdos, que luego implementan en sus aulas (CPEIP, 2019)
Visita al aula	Constituyen una forma de acompañamiento profesional basado en la observación de clases, en las que un miembro del equipo directivo, técnico pedagógico, o un docente, presencia una clase completa o una parte de ella, para luego retroalimentar al profesor/a observado/a. Estas visitas son una instancia de desarrollo profesional que cobra sentido al momento de entregar al sujeto de la observación, un espacio de reflexión personal y guiada, y una mirada externa respecto de su labor, con el objetivo de fortalecer algún ámbito específico de sus prácticas, o bien, reconocer buenas prácticas que puedan ser replicadas por otros docentes (Ulloa, J. & Gajardo, J.,2016).
Capacitación externa	La Capacitación se define como el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias. (Unidad de Desarrollo Organizacional y Capacitación, U de Chile, S/D). La capacitación externa requiere de que agentes externos a la institución apoyen a través de un plan de trabajo las necesidades identificadas.
Trabajo colaborativo:	El trabajo colaborativo es una metodología fundamental de los enfoques actuales de Desarrollo Profesional Docente (en adelante, DPD) y su esencia es que profesoras y profesores “estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas, en un contexto institucional y social determinado” (Vaillant, 2016, p. 11).



Mentorías Carrera Docente	Se trata del acompañamiento de profesores(as) pares a docentes principiantes o que quieran participar en la “Evaluación Docente” y que no hayan participado previamente de una mentoría. Este proceso se desarrolla entre profesores que realizan trabajo en aula y también el equipo de gestión que quiera apoyar el proceso. El mentor leerá y retroalimentará los avances de los módulos, siguiendo el calendario acordado por los y als participantes.
---------------------------------	--

II.- Etapas del Plan:

La definición de etapas del plan se basa en 3 momentos necesarios para la formulación del plan: Identificación de necesidad y definición de objetivo, el diseño del plan y actividades, y el proceso de evaluación.

Los objetivos propuestos son concordantes al Plan de mejoramiento educativo.

Etapa	Sub etapa	Descripción	
Detectar necesidades y definir objetivos	Necesidad	Acompañamiento en la capacitación e implementación de nuevos decretos supremos: el N° 67/2018 (Aprueba normas mínimas sobre evaluación, calificación y promoción) y el Decreto Supremo N° 193/ 2019- Preparación para carrera Docente. Mejoramiento de procesos de aula, planificación y evaluación.	
	Objetivo	Asegurar la implementación del modelo pedagógico institucional, a través de un sistema de acompañamiento, planificación y monitoreo de los procesos educativos, poniendo énfasis en la apropiación curricular y metodologías activas que garanticen el desarrollo cognitivo, social y emocional de los y las estudiantes.	
Diseñar el Plan de Desarrollo Profesional	Definir responsable	Responsable	Definición del rol
		Dirección.	El Equipo de Dirección será el encargado de gestionar instancias de reflexión, proyectos, talleres y capacitaciones a partir de las necesidades detectadas, tendiendo encargados(as) de registro, monitoreo, acompañamiento y apoyo para los y las Docentes y educadoras que lo requieran.
	Definir contenidos	1) Jornadas de inducción al Colegio: PEI, Reglamento interno de convivencia Escolar, Reglamento de Evaluación y Promoción escolar.	



		<ol style="list-style-type: none">2) Metodología de trabajo equipo de Gestión académica, trabajo mediante coordinación por ciclos.3) Evaluaciones institucionales y entre escuelas de entidad.4) Acompañamientos en aula.5) Metodología de retroalimentación.6) Carrera Docente
	Definir destinatarios	<ol style="list-style-type: none">1) Profesionales Docentes y Educadoras del Establecimiento.2) Docentes que en los acompañamientos muestran necesidades de focalización y aquellos(as) que soliciten más seguimiento.
	Modalidad	<ol style="list-style-type: none">1) Acompañamientos en aula.2) Acompañamiento de la gestión curricular por parte de las coordinaciones de ciclo y las revisiones de especialistas de apoyo técnico curricular.3) Capacitaciones en torno a la implementación de los nuevos decretos del MINEDUC.4) Comunidades de aprendizaje (entre las 3 escuelas de la entidad y jefaturas de Departamento.)5) Video Feed-back.6) Mentorías carrera Docente.
	Objetivos específicos	<p>Diagnosticar las necesidades educativas institucionales para poder de manera efectiva ejecutar el proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Potenciar los acompañamientos y su retroalimentación a través de la utilización de la metodología de video feedback, caminata pedagógica y desarrollo de comunidades de aprendizaje.</p> <p>Acompañar y orientar en la correcta implementación del decreto 67/2018 a todos y todas Docentes y educadoras.</p> <p>Monitorear resultados académicos tanto en SIMCE , PAES y DIA.</p> <p>Monitorear la trayectoria académica de todos los estudiantes tanto durante su escolaridad, como al momento de egresar.</p>



		<p>Colaborar, a trav6s de comunidades de aprendizaje, compuestas por los 3 colegios de la entidad, en los procesos pedag3gicos de evaluaci3n y potenciaci3n de herramientas de dise1o curricular a trav6s de reuniones reflexivas y talleres formativos.</p> <p>Capacitar a la comunidad educativa en la carrera Docente.</p>
Evaluar y mejorar	Evaluaci3n formativa	<p>Diagn3stico Docente a trav6s de acompa1amientos.</p> <p>Retroalimentaciones: Reuniones de reflexi3n pedag3gica con los y las Docentes.</p> <p>Formularios y encuestas de evaluaci3n para detectar necesidades en los y las Docentes.</p> <p>Consejos de profesores(as) que promuevan el di6logo Docente.</p>
	Evaluaci3n seguimiento	<p>Pautas de acompa1amiento en aula.</p> <p>Resultados acad6micos internos y externos.</p> <p>Reuniones de retroalimentaci3n con los y las Docentes y equipos de entidad.</p>
	Evaluaci3n de resultados	<p>Resultados pruebas de nivel, SIMCE, PAES y DIA.</p> <p>Reuni3n final con Docentes, entre equipo t6cnico pedag3gico, resultados de evaluaci3n "carrera Docente".</p>



6.- Colaborar, a trav6s de comunidades de aprendizaje, compuestas por los 3 colegios de la entidad, en los procesos pedag6gicos de evaluaci3n y potenciaci3n de herramientas de dise1o curricular a trav6s de reuniones reflexivas y talleres formativos.		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
7.- Capacitar a la comunidad educativa en la carrera Docente, particularmente a los y las Docentes evaluados, a partir de la implementaci3n de Docentes pares y talleres.					x	x	x	x	x	x	



IV.- Proyección del Plan:

Actividad	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>
Diagnosticar necesidades educativas	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>
Diseñar Plan local de Formación Profesional Docente a partir de las necesidades pedagógicas identificadas.	<u>x</u>			
Actualizar Plan Local de Desarrollo Profesional Docente anualmente agregando necesidades identificadas en el diagnóstico.		<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>
Acompañar el proceso de evaluación y capacitación para evaluación docente a través del Plan local de formación Profesional Docente.	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>
Focalizar el Acompañamiento y capacitación en el proceso de evaluación Docente para "Carrera Docente" de Educación Parvularia.	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>
Focalizar el Acompañamiento y capacitación en el proceso de evaluación docente para "Carrera Docente" de Educación Media, Técnico Profesional y para Adultos y Jóvenes.		<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>
Focalizar el Acompañamiento y capacitación en el proceso de evaluación docente para "Carrera Docente" de Educación Básica segundo		<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>



ciclo.				
Potenciar el sistema de acompa1amiento y retroalimentaci3n Docente a trav6s de acompa1amiento en aula	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>
Institucionalizar comunidades de aprendizaje para favorecer el trabajo colaborativo intra e inter colegio.	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>
Evaluar anualmente el impacto e implementaci3n del Plan local de formaci3n profesional docente.	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>



V.- Bibliografía

Yendol -Hoppey, D. & Fichtman Dana, N. (2010). Powerful professional development. Building expertise within the four walls of your school. United States: Corwin Press

Ley 20903 en: <http://bcn.cl/2f72c>

Diseño de un plan de desarrollo profesional docente, en liderazgoescolar.mineduc.cl

Agencia de la calidad, A. d. (2018). CPEIP . Recuperado el CPEIP, de <http://www.politicanacionaldocente.cl/lo-sabe/>

CPEIP. (2017). Orientaciones sobre el sistema del desarrollo Profesional Docente. Santiago : Ministerio de Educación .

Joubert, J. (1978). Enseñar es aprender dos veces.

Ulloa, J. & Gajardo, J. (2016). Observación y Retroalimentación Docente como Estrategias de Desarrollo Profesional Docente. Recuperado del sitio web Líderes Educativos del Centro de Liderazgo para la mejora escolar, <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-7.pdf>

van Es, E. A., & Sherin, M. G. (2010). The influence of video clubs on teachers' thinking and practice. Journal of Mathematics Teacher Education, 13(2), 155-176.

CPEIP (2019). Comunidades de aprendizaje profesional. URL: https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2019/06/trabajo-colaborativo_junio_2019.pdf

Caminata pedagógica <https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2019/11/Caminatas-pedago%CC%81gicas2019.pdf>

Valliant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. Revista Hacia Un Movimiento Pedagógico Nacional, 60, 07-13