



# Plan de Local de Desarrollo Profesional Docente - 2022

*Este documento presenta el diseño del Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente del Colegio Pucará de Ovalle que deben implementar todos los establecimientos receptores de subvención del Estado, según lo establecido por la ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente.*

# Índice

<b>Índice</b>	<b>1</b>
<b>Fundamentación</b>	<b>2</b>
Perfil docente del Colegio Pucará	5
<b>Principios del Plan de Desarrollo Profesional Docente</b>	<b>7</b>
<b>Conformación del equipo DPD</b>	<b>8</b>
<b>Lineamientos generales del Plan de Desarrollo Profesional Docente</b>	<b>9</b>
<b>Objetivos</b>	<b>10</b>
Objetivo General	10
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>10</b>
<b>Plan de Trabajo</b>	<b>11</b>
<b>Etapa 1: Presentación del programa</b>	<b>11</b>
Etapa 2: Diagnóstico	11
<b>Etapa 3: Diseño del Programa</b>	<b>11</b>
<b>Etapa 4: Aplicación del Programa</b>	<b>12</b>
<b>Etapa 5: Evaluación</b>	<b>12</b>

## Fundamentación

La Ley 20.903 que crea el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente (SNDPD) establece los lineamientos generales de una necesidad altamente sentida por años por parte del profesorado del país. Este cuerpo legal, entre otros puntos, reconoce a la labor docente como una carrera profesional que se construye fundamentalmente desde la práctica, asimismo considera la docencia como un acto perfectible, es decir, que está en constante mejoramiento el cual se fortalece si se desarrolla entre pares y con el apoyo del liderazgo del equipo directivo (Robinson, 2006).

En el año 2008 la OCDE presentó los resultados de su investigación “Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos” (OCDE, 2008) en dicho estudio se analizó cuáles eran las características de aquellos países que, en pocos años, habían logrado un desempeño destacado en la prueba PISA. El resultado fue que los sistemas educativos no pueden ser mejores que la calidad de sus docentes. Los profesores y profesoras son el principal catalizador de cambio y mejora educativa. Para ello es necesario captar, retener y desarrollar, a través de una carrera profesional, el capital social de los educadores (Hargreaves, 2012). No obstante, este mismo estudio determina que, los docentes por sí solos (ya sea en forma individual o colectiva) tendrán un escaso impacto en los educandos o, de lograrlo, éste no sería sostenible en el tiempo (Fink, 2016). Es aquí entonces donde la figura de los equipos directivos adquiere un rol protagónico (Hörn, 2013).

Así como los docentes son gestores fundamentales para el logro de los aprendizajes en los estudiantes, los directivos son catalizadores del trabajo docente. Para ello los equipos directivos o de gestión deben centrar sus esfuerzos en el desarrollo del liderazgo y capacidades pedagógicas de los educadores (Darling Hammond, 2012). No obstante, en nuestro país, históricamente la labor directiva ha sido asociada al trabajo administrativo en contra sentido a lo que plantean las investigaciones educativas: el principal rol de un directivo es la gestión pedagógica de los aprendizajes de los estudiantes a través del trabajo apoyo, acompañamiento y desarrollo del capital social de los profesores. En este sentido, el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (Mineduc, 2015) en su dimensión C establece que “los equipos directivos guían, dirigen y gestionan eficazmente los procesos de enseñanza y aprendizaje en sus establecimientos educacionales”. A esta idea se le asignan las siguientes funciones:

- Aseguran la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación así como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.
- Monitorean la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.
- Acompañan, evalúan y retroalimentan sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.

- Identifican y difunden, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.

Para lograr este fin los equipos directivos deben propiciar el desarrollo de comunidades profesionales de aprendizaje (Krichensky y Murillo, 2018), esto es, conformar equipos capaces de trabajar con un fin común centrado en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes que les permita, desde su propia praxis generar instancias de apoyo, diálogo, retroalimentación de las acciones educativas tal como señala Bolívar (2010) cuando afirma que la unidad básica de mejora educativa es el centro educativo.

Lo anterior adquiere especial relevancia en el contexto actual de Pandemia que atraviesa el país y el mundo debido a que la educación es una de las instituciones sociales que ha tenido que implementar una mayor cantidad de cambios en un período reducido de tiempo con el fin de adaptarse a la nueva realidad y poder satisfacer las necesidades de desarrollo integral de los estudiantes. Estos cambios han impactado fuertemente en la dimensión emocional de los docentes y en las dinámicas organizacionales de los establecimientos educativos. La concepción del trabajo docente como islas independientes se ha visto acrecentada gracias a la distancia física y la suspensión de las clases presenciales, asimismo la organización para el funcionamiento ha supuesto un desafío para los equipos de gestión.

Al retomar la presencialidad este desafío adquiere nuevos ribetes ya que se presenta en los estudiantes el desafío de la reescolarización, la reinstalación de hábitos, trabajar en la brecha de aprendizaje, el desarrollo de habilidades socioemocionales que se vieron limitados por el encierro. A lo anterior se suma la necesidad, a nivel de docentes, de reinstalar el trabajo colaborativo y la retroalimentación entre pares como ejes del desarrollo profesional.

No obstante, esta crisis también se presenta como una oportunidad para volver a centrar el trabajo de los equipos directivos en el aspecto pedagógico por sobre lo administrativos que, como se señaló anteriormente, centraba los esfuerzos en la gestión escolar. Sin embargo, para poder centrar dichos esfuerzos y lograr un trabajo eficiente y efectivo de mejora de la calidad educativa se hace necesario contar con los siguientes elementos para la consecución de los objetivos:

- Un diagnóstico que permita tomar las decisiones en el camino correcto.
- Un compromiso de los equipos de gestión y docente en pos del trabajo colaborativo.
- Una estrategia ejecutada a través de un plan que responda a los objetivos institucionales.

El presente documento establece los lineamientos generales de este proceso determinando las distintas etapas que lo constituyen:

1. Presentación del programa y conformación de equipo de trabajo.
2. Diagnóstico institucional de las necesidades de desarrollo pedagógico.
3. Diseño del plan de trabajo.
4. Ejecución y seguimiento del plan de trabajo.
5. Evaluación del plan de trabajo.

A lo anterior se suma una descripción del perfil docente y los principios que delimitan este trabajo junto a la descripción de cada una de las etapas que comprende.

## Perfil docente del Colegio Pucará

El Proyecto educativo Institucional de nuestro establecimiento presenta una visión que orienta el trabajo docente y que sirve de modelo para quienes se desempeñan en el establecimiento.

Visión y perfil del profesor(a) declarado en el PEI	Vinculación con el plan DPD
<p>El profesor(a) del Colegio Pucará responde a la imagen del tipo de hombre y mujer que concibe nuestra institución, es decir, es un ser en evolución, consciente de su característica de perfectibilidad. Junto a ello, se reconoce, además como:</p>	<p>El Plan DPD reconoce a la pedagogía como una labor perfectible, es decir, que siempre se encuentra en constante renovación y actualización; que aspira a la perfección como un ideal, pero reconoce que en la praxis es inalcanzable.</p>
<p>1. Una persona equilibrada y positiva. Preparada humana y académicamente para trabajar con niños y jóvenes. Se le reconoce por su calidad profesional, por su capacidad de trabajo, por su esfuerzo y dedicación, por su férreo compromiso con la institución y sus integrantes, y por su convicción en la tarea de generar educación de excelencia.</p>	<p>El Plan DPD reconoce el Marco para la Buena Enseñanza como una herramienta válida y útil para establecer el camino en la mejora docente, es por ello que el Dominio A - preparación de la Enseñanza que aborda este punto del PEI se debe encontrar presente en la pauta de observación de aula.</p>
<p>2. Un docente capaz de establecer y mantener una relación afectiva, cordial y respetuosa con todos sus alumnos y demás integrantes de la comunidad educativa. Generador de diálogos y de relaciones fluidas entre los distintos estamentos que componen nuestra institución.</p>	<p>El Plan DPD reconoce el Marco para la Buena Enseñanza como una herramienta válida y útil para establecer el camino en la mejora docente, es por ello que el Dominio B - Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje que aborda este punto del PEI se debe encontrar presente en la pauta de observación de aula.</p>
<p>3. Un profesional dispuesto a asumir los diversos roles inherentes a su profesión: Rol social como agente de cambio y promotor e integrador social; Rol cultural como transmisor e impulsor de la cultura local, regional, nacional y mundial; Rol pedagógico como conductor o guía en la generación de conocimientos, valores y en el</p>	<p>El Colegio Pucará subyace estos roles asignados a la labor educativa desde una perspectiva filosófica que contempla el trabajo docente, a lo que se suma la visión de la reflexión de organismos nacionales e internacionales a partir de la evidencia científica.</p>

<p>desarrollo de habilidades y competencias y productor de conocimiento, transformador de la propia práctica, investigador, con marcada capacidad proactiva y de actitud pionera en la innovación educativa, buscando asegurar la calidad de la educación que imparte.</p>	
<p>4. Un docente que valora y potencia la riqueza que encierra la diversidad y que asume el compromiso de atención a la discapacidad y a alumnos(as) con necesidades educativas especiales (N.E.E.), respetando ritmos y estilos de aprendizajes.</p>	<p>El Plan DPD reconoce el Marco para la Buena Enseñanza como una herramienta válida y útil para establecer el camino en la mejora docente, es por ello que el Dominio C - Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes que aborda este punto del PEI se debe encontrar presente en la pauta de observación de aula.</p>
<p>5. Un profesional con alta capacidad para desarrollar trabajo en equipo y para transmitir y hacer institucionales sus saberes, sus experiencias y referencias personales.</p>	<p>El Plan DPD reconoce el Marco para la Buena Enseñanza como una herramienta válida y útil para establecer el camino en la mejora docente, es por ello que el Dominio D - Responsabilidades Profesionales de todos los estudiantes que aborda este punto del PEI se debe encontrar presente en la pauta de observación de aula.</p>

## Principios del Plan de Desarrollo Profesional Docente

**Contextualizado:** Tras la aplicación de un diagnóstico y considerando la visión de los docentes, se debe trabajar siempre pensando en las necesidades de aprendizaje de los estudiantes de nuestro establecimiento.

**Participativo:** Los equipos que lideran el DPD deben estar conformados por miembros del equipo de gestión y docentes elegidos por sus pares.

**Formativo:** Toda evaluación debe tener como objetivo orientar al evaluado a mejorar en aquellos criterios que son considerados para este fin. Este es el espíritu que tiene el presente proyecto, el carácter formativo es fundamental para conformar Comunidades profesionales de Aprendizaje.

**Focalizado:** cada año, en un consejo, los docentes teniendo en cuenta el diagnóstico deberán elegir el foco de la mejora anual.

**Colaborativo:** La observación de aula es una poderosa herramienta de trabajo junto a una adecuada retroalimentación de la misma. No obstante debe ser complementada con el trabajo colaborativo y la reflexión grupal.



## Conformación del equipo DPD

El equipo encargado del diseño y ejecución del Plan DPD será conformado por miembros del equipo de gestión y representantes elegidos por los docentes:

N°	Cargo	Justificación
1	Director	La normativa actual exige que los procesos de desarrollo profesional docente deben ser liderados por el director del establecimiento, además su labor comprende el rol activo de líder pedagógico.
2	Coordinador General	Como encargado del desarrollo efectivo del currículo y de la gestión pedagógica es fundamental su participación en el proceso.
3	Evaluadora	El rol de evaluador, creado en el año 2020, establece entre sus funciones la de identificar necesidades de mejora en la implementación de la evaluación efectiva en el aula.
4	Coordinadora 1° Ciclo	Las coordinadoras de ciclo cuentan con funciones administrativas y pedagógicas. En este sentido apoyan a la coordinación general en la gestión efectiva del aula, no obstante aportan la visión propia de su ciclo.
5	Coordinadora 2° Ciclo	
6	Coordinadora Educación Media	
7	Representante docentes 1° Ciclo	El liderazgo no es un cargo, sino una función que debe ser desarrollada por todos los miembros de la comunidad educativa. Los docentes son parte de este proceso a través de representantes elegidos por sus pares.
8	Representante docentes 2° Ciclo	
9	Representante docentes Educación Media	

## Lineamientos generales del Plan de Desarrollo Profesional Docente

1. Todos los miembros del equipo deberán realizar visitas al aula y monitoreo de las acciones de trabajo colaborativo. Idealmente se realizará en equipos de dos personas.
2. Todas las acciones de este plan deben estar debidamente documentadas.
3. El equipo encargado del Plan DPD deberá reunirse una vez al mes para revisar el progreso del trabajo. Estas reuniones se encuentran contempladas en las actividades no lectivas o de coordinación.
4. Cada año el consejo de profesores deberá elegir a los representantes de su nivel para ser parte del equipo DPD. Pueden votar por cada ciclo en el cual se desempeñan.
5. Para que un docente sea elegido como representante del ciclo para el equipo DPD debe cumplir con los siguientes requisitos: Tener al menos cuatro horas de clases en uno o más cursos del ciclo; contar con al menos un año de experiencia laboral en el establecimiento, no pertenecer a los representantes del equipo de gestión que se encuentran en el Plan DPD y no haber sido elegido en otro ciclo.
6. Cada docente debe ser visitado, al menos, dos veces durante el año académico. Las visitas pueden ser programadas o no.
7. Las visitas deben realizarse idealmente en la jornada de la mañana.
8. Si un docente considera que no se encuentra en condiciones para que visiten su clase puede solicitar, por una vez, la suspensión de la actividad y reprogramar la visita.
9. Cada visita debe ser retroalimentada en una entrevista personal.
10. La pauta de observación de clases deberá ser presentada a los docentes para su consenso antes de iniciar el proceso de visita al aula.
11. Las acciones del Plan DPD deben organizarse semestralmente. En el primero, se debe presentar el plan, realizar el diagnóstico, diseñar las acciones y consensuar los criterios; mientras que en el segundo semestre se realizarán las visitas al aula y las retroalimentaciones.
12. Existirá un proceso de capacitación de observación al aula y retroalimentación para los miembros del equipo DPD que se llevará a cabo durante el primer semestre. Estas visitas no tendrán incidencia en los docentes, aunque pueden solicitar la retroalimentación respectiva.
13. El proceso de DPD tiene una finalidad formativa y no tiene vinculación con procesos de incentivos económicos o desvinculación.

# Objetivos

Para el logro de estos objetivos se hace imprescindible la operacionalización de objetivos que adquieren un carácter institucional.

## Objetivo General

Fomentar el desarrollo sostenible de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en docentes que trabajan colaborativamente en la planificación, diseño, ejecución y evaluación de experiencias educativas significativas a través del diálogo, cooperación y retroalimentación que se encuentran debidamente organizadas en un Plan coherente con la normativa vigente y los principios del PEI.

## Objetivos Específicos

1. Liderar la instalación o consolidación de un Plan DPD como una acción permanente de trabajo colaborativo entre docentes.
2. Desarrollar y gestionar eficazmente instancias de trabajo colaborativo entre docentes para la mejora de la praxis pedagógica en el aula.
3. Desarrollar un plan de acompañamiento al aula y retroalimentación focalizado en las necesidades identificadas por los docentes a partir de un diagnóstico institucional.
4. Capacitar a los docentes en las áreas identificadas como necesidades de actualización o mejora.

# Plan de Trabajo

## Etapa 1: Presentación del programa

<b>Meta: 1</b>	<b>Área: Liderazgo</b>
Durante el mes de abril, el director presentará el Plan DPD a desarrollarse durante el año y en conjunto con el Consejo de profesores deberán elegir a los representantes de los docentes por nivel y la metodología a desarrollar para las visitas al aula y el trabajo colaborativo.	
<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Elección de representantes docentes del Plan DPD.</li><li>2. Elección de metodología de observación de aula.</li><li>3. Elección de metodología de trabajo colaborativo.</li></ol>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Acta del consejo de profesores en la cual se detallen los resultados de las elecciones.</li></ul>

## Etapa 2: Diagnóstico

<b>Meta: 2</b>	<b>Área: Liderazgo</b>
Durante mayo, el equipo directivo debe levantar un diagnóstico participativo con los docentes en el que se identifiquen necesidades de desarrollo profesional docente para mejorar algún aspecto de sus prácticas de aula mediante la metodología trabajada en abril.	
<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaboración de diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional docente.</li></ol>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reporte de talleres de diálogo pedagógico para la elaboración del diagnóstico.</li><li>• Informe descriptivo del diagnóstico participativo en el cual se detalla el foco y su justificación.</li></ul>

## Etapa 3: Diseño del Programa

<b>Meta: 3</b>	<b>Área: Liderazgo</b>
Durante el mes de junio, el equipo DPD diseña y planifica las actividades para la implementación de la observación de aula, las instancias de acompañamiento a los docentes y el monitoreo, en base al diagnóstico realizado.	
<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaboración del diseño y planificación de las actividades.</li></ol>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informe con diseño y planificación de actividades.</li><li>• Carta Gantt o calendarización de actividades.</li><li>• Presentación de la pauta de observación de aula.</li></ul>

2. Desarrollar capacitación al equipo DPD para la observación de aula y retroalimentación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Visitas al aula del equipo DPD.</li> <li>● Informe de talleres de capacitación.</li> </ul>
--	---

#### Etapa 4: Aplicación del Programa

<b>Meta: 4</b>	<b>Área: Gestión Pedagógica.</b>
<p>Entre los meses de agosto y noviembre, el equipo DPD implementa las actividades de observación de aula. Asimismo, el equipo directivo realiza un monitoreo sistemático de estas actividades para determinar su nivel ejecución, recoger información para identificar problemas de gestión, observar coherencia de las actividades para lograr las metas, y tomar decisiones para mejorar la ejecución y lograr lo planificado.</p>	
<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>
1. Implementación de las actividades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Informe descriptivo de las actividades realizadas entre los meses de julio y noviembre.</li> <li>● Pautas de registro de observación de videos externos con información completa.</li> </ul>
2. Acompañamiento docente y monitoreo de las actividades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Instrumento de acompañamiento a las prácticas docentes con información completa.</li> <li>● Instrumento de monitoreo con información completa.</li> </ul>

#### Etapa 5: Evaluación

<b>Meta: 4</b>	<b>Área: Gestión Pedagógica.</b>
<p>Durante las primeras semanas de diciembre, el equipo DPD evalúa e informa los resultados de la acción implementada a los representantes de la comunidad escolar. El equipo directivo analiza su gestión y el mejoramiento de sus prácticas directivas, el avance en el fortalecimiento profesional de sus docentes y la contribución en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes. Finalmente, realiza proyecciones para continuar potenciando el desarrollo profesional durante el próximo año escolar.</p>	
<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>
1. Informe final de resultados de la implementación de	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Informe final de resultados de las actividades implementadas. las actividades.</li> <li>● Instrumento de autoevaluación del equipo directivo.</li> </ul>