

**PLAN DE DESARROLLO  
PROFESIONAL DOCENTE**



**COLEGIO PORTALES**

## **FUNDAMENTACIÓN**

La Ley N° 20.903, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, es uno de los pilares de la Reforma Educacional en marcha. En este Sistema, se establecen transformaciones para dar solución e intervenir en materias propias de la profesión docente, las necesidades de apoyo a su desempeño y su valoración. El objetivo de la Ley es reconocer la docencia y apoyar su desempeño, con el fin de garantizar una educación de calidad para todos.

## INTRODUCCIÓN

El Colegio Portales en su proyecto educativo, busca ser la mejor expresión de una educación de alta calidad, inclusiva, moderna; donde todos los miembros de su comunidad puedan desarrollar al máximo su potencial. Aspiramos ser reconocidos por la labor educativa que realizamos tanto como por los valores que profesamos y cultivamos. Para el logro de nuestra visión, una tarea fundamental es 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).

El presente Plan de Desarrollo Profesional Docente, tiene por objetivo y misión el desarrollo profesional, entendiendo por lo anterior, preparar y apoyar a los docentes para conducir a todos los estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad, con el fin de dar coherencias a las acciones para afianzar nuestro compromiso con el Proyecto Educativo Institucional.

**PRINCIPIOS QUE PROMUEVE EL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE  
DEL COLEGIO PORTALES**

**El Plan de Desarrollo Profesional Docente:**

- ❖ Es parte y es coherente con el PEI, dentro del marco de la proyección estratégica dispuesta en el PME.
- ❖ Tiene foco en la organización de los tiempos y en la construcción de un ambiente de aprendizaje colaborativo.
- ❖ Promueve 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.
- ❖ Toda acción parte desde las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y a la vez deber ser conducido por los profesionales y liderado por el equipo directivo.
- ❖ Todas las acciones deben ser diseñadas en función del aprendizaje de los estudiantes integral e inclusiva.
- ❖ Considera la participación de los docentes y asistentes de la educación en el diseño y el monitoreo de su implementación.
- ❖ Establecerá el tiempo que durará el plan pudiendo ser entre uno a cuatro años, además de cómo se organizará el equipo o comisión a cargo.
- ❖ En todo el proceso de diseño, implementación y evaluación de las actividades de desarrollo docente debe existir una constante revisión de las mejores prácticas pedagógicas basadas en evidencia.

## ETAPAS PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

El Plan de Desarrollo Profesional Docente, seguirá 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, definiendo para cada una de estas etapas los principales aspectos que debemos tener en cuenta a la hora de establecer objetivos y acciones.



## DESCRIPCIÓN DE CADA UNA DE LAS ETAPAS

### **1. Detectar necesidades y definir objetivos:**

En esta etapa se definirán de manera participativa con el equipo profesional—es decir, con los docentes y asistentes de la educación—las competencias y conocimientos profesionales necesarios para alcanzar de manera sostenida el mejoramiento de los aprendizajes.

Para esto, se identificarán las capacidades y necesidades, preguntándonos cuál es el objetivo que se busca alcanzar mediante el desarrollo profesional, teniendo como base los Objetivos Estratégicos de nuestro PME.

A partir del análisis del diagnóstico Institucional que se realiza en el contexto del PME, los resultados de la evaluación docente, observaciones de aula, análisis de planificaciones, análisis de resultados, entre otras. Nos permitirán identificar con los equipos de trabajo las necesidades específicas, es decir, las competencias particulares a desarrollar.

### **2. Diseñar el plan de desarrollo profesional:**

Una vez detectadas las necesidades y definidos los objetivos del plan de desarrollo profesional, se seleccionará los contenidos, las modalidades o estrategias de desarrollo profesional a considerar, las instancias específicas en que estas se llevarán a cabo y la programación de actividades, el plan de desarrollo profesional estará alineado y será coherente con las estrategias de enseñanza del establecimiento, para crear un lenguaje común entre los miembros del establecimiento, en función de un marco pedagógico compartido.

Siendo los responsables de que el plan se lleve a cabo el comité de desarrollo profesional, constituido por el Director, Jefa de UTP y Coordinador del programa de integración escolar.

### **3. Asegurar disponibilidad de los recursos en conjunto con el sostenedor:**

Durante el diseño de un plan de desarrollo profesional, el comité mantendrá una comunicación y coordinación estratégica constante con el sostenedor. Se informará los objetivos de desarrollo profesional del establecimiento en coherencia con los objetivos estratégicos del PME, para que en equipo se asegure la disponibilidad de los recursos requeridos en las actividades que tendrán mayor impacto en el aprendizaje de los estudiantes a largo plazo, con el propósito de maximizar el uso de los recursos.

#### **4. Implementar actividades:**

Una vez que se hayan definido los contenidos, las modalidades de desarrollo, las instancias concretas en que se llevarán a cabo y también se hayan programado las actividades, se implementarán; para aquello se considerarán los siguientes elementos que favorecerán la implementación:

- Asignar encargados de las actividades y procesos.
- Informar con tiempo y contextualizar el sentido del plan de desarrollo profesional.
- Preparar los materiales con anticipación.
- Generar un ambiente de aprendizaje, acogida y respeto.
- Dar un especial énfasis de trabajo colaborativo.
- Desarrollar observación y monitoreo constante.
- Mantener siempre en vista la meta.
- Aprovechar el tiempo
- Visibilizar avances.
- Mantener Comunicación y coordinación permanente con el sostenedor.

#### **5. Evaluar y mejorar:**

Para que el plan sea efectivo se considerará en la planificación las evaluaciones formativas —o de monitoreo— (efectuadas durante la implementación del plan) y las sumativas (al finalizar la implementación de la estrategia). Asimismo, una evaluación de resultados, que permitirá verificar si el plan y sus estrategias empleadas tuvieron algún impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

- La evaluación formativa permitirá monitorear el seguimiento de la implementación de la estrategia, de modo de ir haciendo ajustes a su diseño. La evaluación formativa se llevará a cabo durante: los acompañamientos, las observaciones de aula, las retroalimentaciones y las reflexiones pedagógicas.
- La evaluación sumativa permitirá verificar el grado de cumplimiento de la estrategia en relación con los objetivos específicos, lo que nos entregará información para mejorar las estrategias futuras o tomar decisiones, para ver si se continúa o no con lo planificado. Esta evaluación se aplicará una vez finalizada la estrategia de desarrollo profesional implementada.
- La evaluación de resultados se efectuará con el objetivo de determinar el impacto de la implementación del plan de desarrollo profesional. Esta evaluación es importante, pues la detección de las necesidades de los profesionales y la definición de los objetivos específicos está en función de los aprendizajes de los estudiantes. La evaluación de resultados se realizará una vez que haya pasado el tiempo suficiente para que lo aprendido se haya llevado a la práctica, puesto que los efectos en los aprendizajes de los estudiantes se ven después un tiempo prolongado de implementar una forma de trabajo en el aula y no siempre son posibles de observar mediante una única forma de evaluación.

● PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

ETAPA	SUB ETAPA	PREGUNTAS REFLEXIVAS	DESCRIPCIÓN							
Detectar necesidades y definir objetivos.	Necesidad	¿Cuáles son las competencias y conocimientos profesionales necesarios para mejorar los aprendizajes?	La brecha entre estudiantes de menor logro respecto de los de mayor logro se ha mantenido en el último tiempo. Se declara que faltan estrategias para responder a las múltiples necesidades de aprendizajes de los estudiantes.				Los procesos de evaluación, de planificación de las experiencias de aprendizaje y el monitoreo constante de los avances y logros de los estudiantes no están instalados, son poco coherentes y sistemáticas.			
	Objetivos	¿Cuáles son los contenidos más pertinentes al plan de desarrollo profesional de acuerdo a los objetivos definidos?	Conocer y comprender variadas estrategias de enseñanza que ofrezcan mayores aprendizajes de manera inclusiva, las cuales deben institucionalizarse, permitirán atender a las necesidades específicas de los estudiantes.				Conocer como diseñar instrumentos de evaluación diversificados, tanto formativos como sumativos, que sean la directriz de las experiencias de aprendizajes de los estudiantes y generar espacios de reflexión colaborativos de los resultados para diseñar planes de mejora.			
Diseñar el plan de desarrollo profesional.	Responsable general	¿Quiénes son las personas más adecuadas para liderar este plan de desarrollo profesional?	Responsable: Comité de desarrollo profesional Definición del rol: Coordinación general del plan, responsables de todas las actividades y los recursos necesarios para que estén disponibles y se lleven a cabo adecuadamente.				Responsable: Comité de desarrollo profesional Definición del rol: Coordinación general del plan, responsables de todas las actividades y los recursos necesarios para que estén disponibles y se lleven a cabo adecuadamente.			
	Contenidos	¿Cuáles son los contenidos más pertinentes al plan de desarrollo profesional de acuerdo a los objetivos definidos?	Diseño universal de aprendizajes- estrategias de normalización de aula - comunidades de aprendizaje.				Diseño de instrumentos de evaluación- tablas de especificaciones- análisis de datos-planes de mejora.			
	Destinatarios	¿A quiénes debe estar dirigido el plan de desarrollo profesional de acuerdo a los objetivos y contenidos definidos?	Docentes y asistentes de aula- profesionales PIE, profesionales de equipos interdisciplinarios que participan del trabajo de aula.				Docentes y asistentes de aula- profesionales PIE, profesionales de equipos interdisciplinarios que participan del trabajo de aula.			
	Modalidad	¿Cuál modalidad es la más adecuada de implementar tomando en cuenta el objetivo, los contenidos y destinatarios del plan de desarrollo profesional? ¿Cómo se interrelacionan entre ellas?	Talleres con el equipo de PIE sobre perspectivas y metodología DUA.	Observación y retroalimentación de aula, del equipo directivo y entre pares.	Talleres de estrategias de normalización de aula	Comunidades de aprendizajes (coaching entre pares)	Capacitación de diseño de instrumentos	Talleres de planificación inversa	Talleres de análisis de datos y proyectos de mejora	Trabajo colaborativo entre paralelos, docentes designatura y equipo directivo
	Objetivos específicos	¿Cuál es el objetivo de cada una de las modalidades seleccionadas? ¿Cómo se relacionan con el objetivo general del plan de desarrollo profesional?	Conocer DUA, y tomar conciencia de las diversas formas de aprendizajes y la importancia de adaptar las experiencias de aprendizaje a todas las necesidades de los alumnos	Acompañar a los docentes en el diseño e implementación de buenas prácticas, metodologías y estrategias utilizadas en el aula, para ser posteriormente aplicadas e institucionalizarlas y entregar herramientas de mejora en algunos casos.	Conocer, instalar y monitorear diversas estrategias de normalización de aula, que permitirán mantener un buen clima de aula y con ello mejores aprendizajes.	Reflexionar y compartir las buenas prácticas en relación a la diversificación de estrategias de enseñanza.	Conocer y aplicar un proceso de construcción de instrumentos de evaluación que contribuya al aprendizaje de los estudiantes.	Comprender que las evaluaciones, experiencias y objetivos de aprendizajes deben ser coherentes entre sí y conocer procesos de diseño de planificación : Identificar que resultados esperamos- cómo evidenciarán el logro de aprendizajes los estudiantes- definir estrategias de enseñanza y experiencias de aprendizajes y identificar recursos necesarios.	Analizar y reflexionar sobre resultados obtenidos por los alumnos, para identificar los alumnos avanzados, con menos logros y los indicadores menos logrados, para diseñar proyectos de mejora.	Reflexionar y compartir las buenas prácticas en relación al diseño de instrumentos de evaluación, planificación inversa y análisis de resultados.
	Instancia de formación	¿Dónde, o en qué instancia del establecimiento, se podría implementar el plan de desarrollo profesional? ¿Cuándo se podría implementar el plan de desarrollo profesional?	Talleres de reflexión pedagógica mensuales. Inicio: Marzo 2021. Fin: Noviembre 2021. Viernes de 14:00 a 16:00 hrs	Tres observaciones de aula y retroalimentación por profesor del periodo completo y 2 específicas de menor tiempo según necesidades detectadas. Tiempo: requiere planificación específica.	Talleres de reflexión pedagógica. Dos sesiones anuales, en marzo y julio. Viernes de 14:00 a 16:00 hrs	Sesiones de 45 minutos semanales de trabajo entre pares, en horario de trabajo curricular y pedagógico. Tiempo: requiere planificación específica.	Capacitación Aptus. Enero 2021. 4 talleres de reflexión pedagógica. Durante los meses de: marzo, abril, junio, septiembre. Viernes de 14:00 a 16:00 hrs	Talleres de reflexión pedagógica. Cuatro sesiones anuales. Durante los meses de: marzo, abril, junio, septiembre. Viernes de 14:00 a 16:00 hrs	Talleres de reflexión pedagógica. Cuatro sesiones anuales. Durante los meses de: abril, julio, septiembre, diciembre. Viernes de 14:00 a 16:00 hrs	Sesiones de 45 minutos semanales de trabajo entre pares, en horario de trabajo curricular y pedagógico. Tiempo: requiere planificación específica.
	Responsable específico	¿Quién, del equipo responsable, puede responsabilizarse para que la actividad se lleve a cabo adecuadamente?	Coordinador PIE	Jefa de UTP	Jefa de UTP y Coordinador PIE	Comité de desarrollo profesional	Director	Jefa de UTP	Jefa de UTP	Comité de desarrollo profesional



ETAPA	SUB ETAPA	PREGUNTAS REFLEXIVAS	DESCRIPCIÓN							
Evaluar y mejorar	Evaluación formativa	<p>¿Qué aspectos de la estrategia muestran deficiencias y cómo podrían mejorarse para alcanzar los objetivos específicos?</p> <p>¿Qué aspectos de la estrategia funcionan con éxito? ¿Cómo potenciarlas?</p> <p>¿Cómo evaluamos la función del equipo directivo en la conducción de las actividades de desarrollo profesional? ¿En qué podemos mejorar? ¿Las actividades efectuadas han apuntado a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?</p> <p>¿Las actividades efectuadas están relacionadas con la práctica diaria de los docentes y asistentes de la educación?</p> <p>¿Los docentes y asistentes de la educación han contado con instancias de retroalimentación adecuadas?</p> <p>¿Las actividades realizadas aprovecharon la disponibilidad de recursos del establecimiento? (experticias, recursos tecnológicos,</p>	*Observaciones de aula por parte del equipo directivo y entre pares. Fechas por definir.	*Conversaciones y reflexiones formales semestrales, durante periodo de reunión de reflexión pedagógica.	*Observaciones de aula de la implementación de las estrategias definidas por parte del equipo directivo y entre pares. Fechas por definir.	*Conversaciones y reflexiones formales semestrales, durante periodo de reunión de reflexión pedagógica.	*Cuatro Auto evaluaciones sobre el diseño de sus instrumentos de evaluación, al finalizar las unidades curriculares, una vez obtenido los resultados. Fechas: abril, julio, septiembre, diciembre.	*Cuatro Auto evaluaciones sobre el diseño planificación inversa, al finalizar las unidades curriculares, una vez obtenido los resultados. Fechas: abril, julio, septiembre, diciembre.	*Cuatro Auto evaluaciones sobre el análisis de resultados y logros obtenidos, una vez obtenido los resultados. Fechas: abril, julio, septiembre, diciembre.	*Dos conversaciones y reflexiones formales semestrales, durante periodo de reunión de reflexión pedagógica.
	Evaluación sumativa	<p>Los equipos profesionales ¿han desarrollado los conocimientos, capacidades, habilidades y competencias definidas en el objetivo específico de este plan de desarrollo profesional? Al analizar los resultados obtenidos, ¿las estrategias escogidas fueron adecuadas? ¿Por qué? ¿Qué elementos de la planificación del desarrollo profesional pueden mejorarse para una implementación futura?</p>	*Entrevistas individuales, al finalizar los semestres.	*Entrevistas individuales, al finalizar los semestres.	*Entrevistas individuales, al finalizar los semestres.	*Entrevistas individuales, al finalizar los semestres.	*Entrevistas individuales, al finalizar los semestres.	*Entrevistas individuales, al finalizar los semestres.	*Entrevistas individuales, al finalizar los semestres.	*Entrevistas individuales, al finalizar los semestres.
	Evaluación de resultados	<p>¿Cómo ha sido el impacto del plan de desarrollo profesional en el aprendizaje de los estudiantes? ¿Qué elementos del plan fueron más significativos para la obtención de los resultados? ¿Ha habido avances en el ámbito a mejorar entre la medición previa y posterior a la implementación? ¿Se puede atribuir el resultado a la implementación del plan de desarrollo?</p>	*Resultados en el aprendizaje de evaluaciones externas PDN2 y PDN3 y la comparación de ambos resultados, en cuanto a logros generales y cantidad de alumnos en nivel insuficiente, elemental y adecuado.							

