



Liceo Bicentenario Industrial
Presidente Pedro Aguirre Cerda

Plan de Formación Local para el Desarrollo Profesional Docente

Liceo Bicentenario Industrial Presidente
Pedro Aguirre Cerda



Datos del Colegio

Nombre	Liceo Bicentenario Industrial Presidente Pedro Aguirre Cerda
RBD	2103-2
Misión	Entregar educación y formación integral de calidad y excelencia a todas y todos los estudiantes, preparándose con los conocimientos, habilidades y valores que exige el mundo laboral, la educación superior y la vida, en una sociedad en constante y acelerado cambio.
Visión	Ser reconocidos como un liceo de excelencia, con procesos formativos caracterizados en aprendizajes basados en la innovación y la calidad, que den respuesta a las necesidades económicas, sociales y culturales en un ambiente cada vez más dinámico
Principios y enfoques	1. Educación integral 2. Aprender haciendo 3. Aprendizaje a través de la experiencia 4. Aprendizajes significativos 5. Articulación con el medio social y productivo
Valores	1. Excelencia 2. Respeto a las personas y su diversidad 3. Inclusión 4. Responsabilidad social 5. Trabajo Colaborativo 6. Equidad 7. Compromiso con la educación y la inserción laboral 8. Innovación 9. Mejora continua
Ubicación	Avenida Libertador General Bernardo O'Higgins #0770 (Interior parque comunal), Rancagua.
Medios de contacto	Teléfono: 9 39404146 Página Web: www.lippac.cl

1. Presentación del Plan:

Los planes de Desarrollo Profesional Docente están inspirados 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).



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

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.



2. Modalidades de trabajo consideradas:

Modalidades de trabajo	Descripción modalidad
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 directivos visita un conjunto de aulas por un tiempo acotado (5 a 10 minutos), con el objeto de recolectar evidencias respecto de un foco específico, para luego retroalimentar las prácticas de quienes son visitados(as).
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)
Acompañamiento al aula	Constituyen una forma de acompañamiento profesional basado en la observación de clases, en las que un miembro del equipo directivo 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. 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).



3. 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.

Etapas	Sub etapa	Descripción	
Detectar necesidades y definir objetivos	Necesidad	• Acompañamiento en la capacitación e implementación de Decreto N° 67/2018 (Aprueba normas mínimas sobre evaluación, calificación y promoción). • 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
		Equipo Directivo	El Equipo Directivo 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. 2) Metodología de trabajo equipo de Gestión académica, trabajo mediante coordinación por ciclos y el trabajo de Jefaturas por Departamentos. 3) Evaluaciones institucionales y entre escuelas de entidad. 4) Acompañamientos en aula. 5) Metodología de retroalimentación. 6) Carrera docente	



	Definir destinatarios	1) Profesionales Docentes del Establecimiento. 2) Docentes que en el diagnóstico de acompañamiento de aula tengan un resultado descendido.
	Modalidad	1) Acompañamientos en aula. 2) Acompañamiento de la gestión curricular por parte de Encargados de Departamento y Coordinadores de especialidad especialista en las áreas (asignaturas). 3) Capacitaciones en torno a la implementación de los nuevos decretos del MINEDUC. 4) Comunidades de aprendizaje.
	Objetivos específicos	• Diagnosticar las necesidades educativas institucionales para, de manera efectiva, ejecutar el proceso de enseñanza aprendizaje. • Potenciar los acompañamientos y su retroalimentación a través de la utilización de la metodología de caminata pedagógica y desarrollo de comunidades de aprendizaje. • Acompañar y orientar en la correcta implementación del decreto 67/2018 a todos y todas las docentes. • Monitorear resultados académicos tanto en SIMCE como en PAES. • Monitorear la trayectoria académica de todos los estudiantes durante su escolaridad como al momento de egresar. • Colaborar, a través de comunidades de aprendizaje, en los procesos pedagógicos de evaluación y potenciación de herramientas de diseño curricular a través de reuniones reflexivas y talleres formativos. • Capacitar a la comunidad educativa en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente
Evaluar y mejorar	Evaluación formativa	• Diagnóstico docente a través de acompañamientos y encuestas. • Retroalimentaciones: Conversaciones formales e intercambio de correos con los y las docentes. • Encuestas para detectar necesidades en los y las Docentes. • Consejos de profesores(as) que promuevan el diálogo Docente.
	Evaluación seguimiento	• Pautas de acompañamiento en aula. Resultados académicos internos y externos. • Reuniones de retroalimentación con los y las Docentes y Equipo Directivo
	Evaluación de resultados	• Resultados pruebas de nivel, SIMCE, PAES. • Reunión final con docentes y Equipo Directivo.

4. Programación del Plan de desarrollo Profesional Docente:

[illegible]

6. Colaborar, a través de comunidades de aprendizaje, en los procesos pedagógicos de evaluación y potenciación de herramientas de diseño curricular a través de reuniones reflexivas y talleres formativos.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7. Capacitar a la comunidad educativa en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente					X	X	X	X	X	X	

IV.- Proyección del Plan:

Actividad	2025	2026	2027	2028
Diagnosticar necesidades educativas	x	x	x	x
Diseñar Plan local de Formación Profesional Docente a partir de las necesidades pedagógicas identificadas.	x			
Actualizar Plan Local de Desarrollo Profesional Docente anualmente agregando necesidades identificadas en el diagnóstico.		x	x	x
Acompañar el proceso de evaluación y capacitación para evaluación docente a través del Plan local de formación Profesional Docente.	x	x	x	x
Focalizar el Acompañamiento y capacitación en el proceso de evaluación Docente.	x	x	x	x
Institucionalizar comunidades de aprendizaje para favorecer el trabajo colaborativo.	x		x	x
Evaluar anualmente el impacto e implementación del Plan local de formación profesional docente.	x	x	x	x

Bibliografía

- Yendol -Hoppey, D. & Fichtman Dana, N. (2010). Powerful professional development. Building expertise within the four walls of your school. United Stated: Corwin Press
- Ley 20903
- 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>
- 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