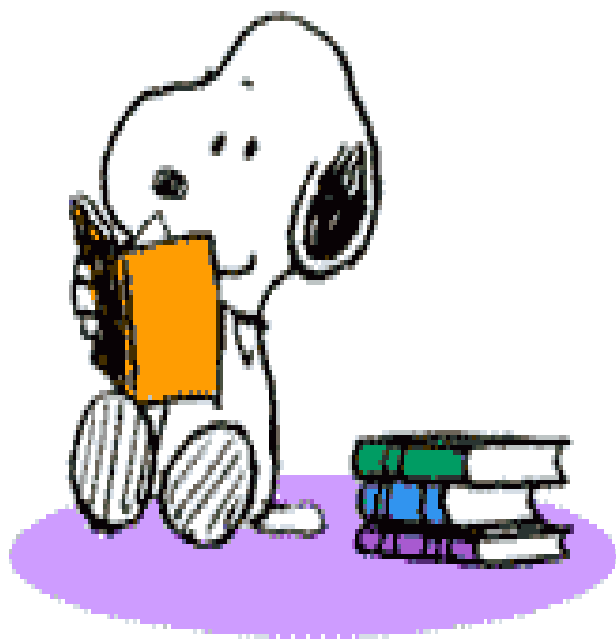


PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE



INTRODUCCIÓN

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 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 inicio de este año escolar 2017 y un segundo aumento desde el 2019. Este beneficio es para todos y todas las profesionales de la educación de establecimientos escolares que reciben financiamiento del Estado (municipales, particulares subvencionados y de administración delegada), incluyendo a educadoras de párvulos de prekínder y kínder, a educadoras diferenciales de Programas de Integración (PIE) y de escuelas especiales, docentes de la modalidad técnico profesional, etc. Para apoyar su correcta implementación, el Ministerio de Educación ha dispuesto un documento de orientaciones que además de las orientaciones generales, incluye una guía para su aplicación en el nivel de Educación Parvularia (NT1 y NT2) y en escuelas de Educación Especial Diferencial y establecimientos educacionales con PIE. Asimismo, incluye aspectos de la legislación laboral que deben considerarse en este proceso. Esta ley instaura un sistema universal que incorporará gradualmente a todas las educadoras, profesoras y profesores que trabajan en establecimientos que reciben financiamiento del Estado.

PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Dirigido a todo el personal docente, para recopilar información sobre los aspectos que consideren relevantes e imprescindibles de un proceso formativo en la habilitación pedagógica.

Objetivo:

Cubrir los requerimientos de los docentes para realizar una docencia de calidad, centrada en el párvulo

Metodología:

Cuestionario entregado en forma de encuesta a los docentes para obtener información sobre los aspectos que consideren relevantes e imprescindibles de un proceso formativo en la habilitación pedagógica.

Por tanto el cuestionario indagó en aspectos relacionados con:

1. Metodología de enseñanza
2. La evaluación
3. El manejo conductual en el aula
4. El uso de TIC
5. Manejo de la voz en el docente
6. Desarrollo del lenguaje, estrategias de aumentar vocabulario
7. Inclusión e integración

IDENTIFICACIÓN DE LOS PARTICIPANTES		
NIVEL	JORNADA	AÑOS DE TRABAJO
Sala cuna	completa	
Medios Menor	completa	
Medio Mayor	completa	
Pre Kinder	media	
Kínder	Media	
Medio mayor lenguaje	media	
Pre kínder lenguaje	media	

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

El procesamiento de los datos señala que una gran cantidad de docentes entregó la encuesta, lo que puede significar interés por brindar información sobre la docencia.

La mayoría de estos docentes son de jornada completa.

El promedio de años de trabajo de los docentes es relativamente medio (3 a 5 años)

Conoce: diferentes metodologías

Utiliza: metodologías de exploración y trabajo con material concreto

Implementaría: diferentes formas de trabajo para abarcar las diferencias individuales

La totalidad de las educadoras conoce y aplica la clase expositiva. Esta realidad no escapa a la tradición de la enseñanza. Si bien esta metodología se va seguir utilizando la experiencia de esta consulta al respecto, sugiere que hay que dar pautas a las educadoras para mejorar el método. En consecuencia, se recomienda que sea incluido en un programa de formación pedagógica a fin de analizar y aplicar una innovación del método expositivo.

La encuesta también revela que la mayoría conoce los demás métodos, sin embargo, los aplican en menor medida. Una de las razones puede ser que el conocimiento no sea suficiente y por tanto su aplicación produce inseguridad. En consecuencia es muy necesario incluir dentro de un programa de formación, las claves del aprendizaje (cómo aprenden los niños).

En cuanto a si implementarían el método, parecería que todos están dispuestos a innovar

Las metodologías menos utilizadas son juegos de roles, método analítico- fonético- sintético, graduación matemática, diferentes formas de lectura

Tabla N° 1: necesidades y objetivos en un plan de desarrollo profesional

Etapa	Sub-etapa	Descripción
Detectar necesidades y definir objetivos	Necesidad	<ol style="list-style-type: none">1. La brecha entre los estudiantes con mayores logros en los aprendizajes y los que presentan menores logros se ha mantenido en el último tiempo. Las educadoras declaran conocer diferentes metodologías, pero solo aplican las más conocidas y probadas, lo que no responde a las múltiples necesidades de aprendizaje de los estudiantes, de manera de propiciar el avance de todos.2. Los alumnos se han mostrado con conductas muy agresivas, agreden para solucionar conflictos o ante cualquier dificultad. Las educadoras declaran verse sobrepasadas ante el manejo conductual
	Objetivo	<ol style="list-style-type: none">1. Conocer y comprender variadas estrategias de enseñanza que ofrezcan múltiples medios de presentación y representación de los aprendizajes, con foco en el aprendizaje inclusivo, y seleccionar las más pertinentes de acuerdo al grupo-curso para atender a las necesidades específicas de los estudiantes que lo integran2. Conocer y comprender variadas estrategias de manejo conductual en el aula.

2. Diseñar el plan de desarrollo profesional:

Una vez detectadas las necesidades y definidos los objetivos del plan de desarrollo profesional, se debe proceder a seleccionar 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.

Todo plan de desarrollo profesional debe estar alineado y ser coherente con las estrategias de enseñanza del establecimiento. El diseño de un plan de desarrollo profesional es parte fundamental del esfuerzo para crear un lenguaje común entre los miembros del establecimiento, en función de un marco pedagógico compartido. Por ello, los contenidos y especialmente las modalidades de desarrollo profesional que se escojan deben estar en función de este marco y ser coherentes con él.

Además, es necesario tener en consideración en esta etapa, mantener una comunicación y coordinación efectiva con el sostenedor.

Para desarrollar el plan, es necesario hacerse las siguientes preguntas:

¿Quién es el responsable de que el plan de desarrollo profesional se lleve a cabo?

Lo primero que hay que definir para diseñar el plan de desarrollo profesional es el responsable (coordinador general o comité de desarrollo profesional). Si bien, como veremos más adelante, es recomendable que cada una de las actividades o procesos del plan de desarrollo profesional tengan un claro responsable, es importante definir quién será el coordinador general o quiénes conformarán este comité.

Tabla N° 2: equipo responsable y descripción de su rol en un plan de desarrollo profesional

Etapa	Sub-etapa	Descripción	
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Definir responsable	Responsable:	Definición del rol:
		El equipo directivo elige un Comité de desarrollo profesional, compuesto por: Sostenedora-Directora, Jefe UTP, Encargada del Programa de Integración Escolar (PIE), y encargada de Programa de Mejoramiento Educativo (PME)	Coordinación general del plan de desarrollo profesional. Responsable de que todas las actividades y los recursos necesarios para ellas estén disponibles y se lleven a cabo adecuadamente

¿Qué contenidos debe contemplar el plan de desarrollo profesional?

Se refiere a *Qué* se va a profundizar; las competencias, específicas que los docentes y asistentes deben desarrollar y que están relacionadas con el PME y con el Currículum. Recuerde que es importante focalizarse en pocos temas y avanzar profundamente en ellos. Así aumentará la probabilidad de que el espacio de formación docente a desarrollar impacte en el aprendizaje y desarrollo del estudiantado. Además, en esta etapa se puede planificar con qué cursos y unidades del currículum se trabajará. A su vez, es relevante considerar distintos tipos de conocimientos, como el conocimiento pedagógico, sobre el currículum, sobre los estudiantes o sobre. En caso de que hayan completado la herramienta de "identificación de capacidades y necesidades", el resultado allí obtenido para las competencias a desarrollar les puede ayudar a completar este apartado. Por ejemplo, para el objetivo propuesto: "Conocer y comprender variadas estrategias de enseñanza que ofrezcan múltiples medios de presentación y representación de los aprendizajes, con foco en el aprendizaje inclusivo, y seleccionar las más pertinentes de acuerdo al grupo-curso para atender a las necesidades específicas de los estudiantes que lo integran" un contenido pertinente de ser abordado sería el siguiente:

Tabla N° 3: contenido de un plan de desarrollo profesional

Etapa	Sub-etapa	Descripción
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Definir contenidos	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo planificar atendiendo a la diversidad?: perspectivas, metodologías y estrategias, Diseño Universal de Aprendizaje para enseñanza parvularia (DUA). 2. Manejo conductual en el aula 3. Neurociencia para atender a la diversidad 4. Metodologías de intervención para favorecer el aprendizaje de estudiantes con trastorno específico del lenguaje 5. Metodologías de intervención para favorecer el aprendizaje de estudiantes con dificultades específicas del aprendizaje 6. Problemas de la voz en el docente

¿A quiénes debe estar dirigida la estrategia de desarrollo profesional? Implica definir *Quiénes* son las personas más idóneas para participar en las actividades planificadas, ya sea tanto porque tienen necesidad de capacitarse, como porque tienen recursos profesionales, saberes o experiencias que podrían enriquecer el espacio y luego transferirlo al resto de la comunidad educativa. Por ejemplo, siguiendo con el caso precedente, de acuerdo a los **objetivos** y **contenido** propuestos, los destinatarios oportunos pueden ser:

Tabla N° 4: los destinatarios de un plan de desarrollo profesional

Etapa	Sub-etapa	Descripción
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Definir destinatarios	<p>Docentes y asistentes de aula. Profesionales especialistas del PIE . Profesionales de equipos interdisciplinarios que participan del trabajo de aula.</p>

¿Qué modalidad de desarrollo profesional debemos implementar?

Se refiere al *Cómo* profundizar en los contenidos escogidos. Una vez detectadas las necesidades del plan de desarrollo profesional y definidos los contenidos que se quieren abordar, se debe escoger la modalidad más adecuada para alcanzar los objetivos propuestos. Esto implica definir la forma en que se desarrollarán los nuevos conocimientos y habilidades. Sea cual sea la modalidad definida, esta tiene que ser **pertinente** y, por tanto, responder **a las necesidades detectadas en la tabla número 1**. Estudios y experiencias de buenas prácticas en cuanto al desarrollo profesional han establecido distintas modalidades cercanas a la práctica cotidiana de la escuela, que se pueden tomar en consideración para planificar la estrategia de desarrollo profesional; por ejemplo: Comunidades de Aprendizaje profesional, Estudio de Clases, Mentoría, Coenseñanza, Investigación-Acción, Análisis de Videos, Coaching entre pares, Observación y retroalimentación del trabajo en el aula, Tertulias pedagógicas dialógicas, entre otras. Para profundizar en cada una de estas modalidades de desarrollo profesional, puede revisar la herramienta “Modalidades avanzadas de desarrollo profesional continuo”, perteneciente a la batería **Fortalecimiento y organización de los espacios de reflexión pedagógica**. Es importante que la modalidad escogida se desarrolle a partir de los saberes, experticias y buenas prácticas del establecimiento y considere además, cuando sea necesario, algunos recursos, saberes o experticias externas al establecimiento. Si bien es posible tener en cuenta espacios de formación externos —tales como capacitaciones, asistencias a seminarios, etc.—, las actividades de desarrollo profesional más efectivas en el largo plazo son aquellas que ocurren de manera contextualizada en el mismo establecimiento, puesto que

- contemplan actividades de formación colaborativas cercanas a la práctica cotidiana.
- comienzan desde las necesidades, saberes y motivaciones inmediatas de los profesores.
- permiten la aplicación, experimentación, reflexión y adaptación en el trabajo.
- se implementan de forma sistemática y regular en el tiempo.
- generan cohesión y sinergia al interior de los equipos, lo que produce mayor involucramiento para encontrar soluciones a necesidades emergentes.
- aumenta la probabilidad de encontrar soluciones pertinentes y oportunas a necesidades específicas.

Por tanto, cultivar y aprovechar la experticia y los recursos internos que existen en el establecimiento permite que las estrategias de desarrollo profesional contemplen actividades más cercanas a la práctica cotidiana, siendo más pertinentes al contexto educativo y, por tanto, a las necesidades de los diversos actores de la comunidad educativa.

Para que las modalidades seleccionadas tengan sentido dentro del plan de desarrollo profesional, se sugiere que para cada una de ellas **se redacte un objetivo específico**. A su vez, se recomienda que cada una de ellas sea liderada por **un encargado** con su rol claramente definido.

**DISEÑO DE UN PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO
DIMENSIÓN: DESARROLLANDO LAS CAPACIDADES PROFESIONALES**

Siguiendo con el ejemplo, de acuerdo a los objetivos, contenidos y destinatarios definidos, las modalidades de desarrollo pertinentes pueden ser las siguientes:

Tabla N° 5: muestra la elección de las modalidades, los objetivos asociados a estas y sus encargados en un plan de desarrollo profesional

Etapa	Sub-etapa	Descripción		Descripción	
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad (Cómo)	Taller: Atendiendo la diversidad en el aula: perspectivas y metodologías	Coenseñanza	Mesa técnica de reflexión	Observación y retroalimentación de aula
	Definir objetivos específicos		Reconocer, implementar metodologías y estrategias del DUA más pertinentes de acuerdo al grupo-curso	Reflexionar y compartir las buenas prácticas en relación con la implementación de las metodologías y estrategias del DUA.	Acompañar a los docentes en el diseño e implementación de las metodologías y estrategias del DUA.
	Encargado	Director	Jefe UTP	Encargado PIE	Jefe UTP Encargado PIE

Dónde y cuándo se llevará a cabo el plan de desarrollo profesional?

Se refiere a la definición del *Dónde* se llevarán a cabo las *instancias* para las modalidades escogidas, a saber: reuniones de reflexión pedagógica, observación de aula, reuniones de retroalimentación en horario no lectivo y otras instancias con las que cuenta cada establecimiento.

En los talleres de reflexión de educadoras, los primeros jueves de cada mes, oportunidad única para compartir experiencias que permitan el aprendizaje permanente, provocando que las buenas prácticas y los saberes individuales se compartan con todo el cuerpo docente, lo que genera lineamientos comunes y enriquece las labores pedagógicas de cada profesor.

Los talleres de reflexión pedagógica son una de las instancias claves en que se pueden implementar las estrategias de desarrollo profesional, destinar tiempo para el intercambio de avances, desarrollo de planificaciones y retroalimentación entre pares. Esto debe ser fortalecido por otros momentos periódicos de formación, como las reuniones de retroalimentación del trabajo en aula. Para profundizar en estas modalidades de desarrollo profesional, puede consultar las herramientas **Orientaciones para observar los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula** y **Desarrollo de talleres de reflexión pedagógica**.

Considerando que el desarrollo profesional es un proceso que no se logra en una sola actividad aislada, es relevante que todas las actividades sean **programadas** anticipadamente y de manera semestral o anual. Al efectuar esta calendarización, el equipo directivo debe intencionar “el ritmo de la implementación”. Esto se refiere a la continuidad con la que las instancias o actividades de desarrollo profesional debieran darse, a fin de evitar que se implementen aisladamente y con demasiado intervalo de tiempo.

Para efectuar la programación, se recomienda diseñar una carta Gantt en la que se detallen las etapas, fechas y encargados de los procesos. En el Anexo 1 encontrará un **Ejemplo de programación de un plan de desarrollo profesional a partir de una carta Gantt**, en el cual se emplea el ejemplo presentado hasta ahora.

Tabla N° 6: relación entre la modalidad seleccionada y la instancia de formación más oportuna para su implementación

Etapa etapa	Sub-	Descripción		Descripción	
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad (Cómo)	Taller: Atendiendo la diversidad en el aula: perspectivas y metodologías	Coenseñanza	Mesa técnica de reflexión	Observación y retroalimentación de aula
	Definir instancia de formación (Dónde y Cuándo)	Una sesión única en horario de reflexión pedagógica. Viernes 7 de julio. 9:00 a 13:00 hrs	Sesiones quincenales de trabajo en pares, en horario de reflexión pedagógica. Inicio: 11 de julio Fin: 5 de diciembre 15:30 a 17:00 hrs	Sesiones bimensuales, en horario de reflexión pedagógica. Inicio: lunes 25 de julio de 2016 Fin: Semana del 3 de julio de 2017 15:30 a 17:00 hrs	Tres observaciones de aula y retroalimentación a cada profesor en los meses: Ago-sep (2017) Oct-nov (2017) Abr-may (2017) NOTA: Requiere planificación específica

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

Es fundamental que el diseño de un plan de desarrollo profesional contemple una comunicación y coordinación estratégica constante con el sostenedor. Es necesario que este conozca y comprenda los objetivos de desarrollo profesional del establecimiento y visualice su 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. Para lo último, es importante también considerar y aprovechar las habilidades y saberes disponibles dentro del establecimiento. Una buena práctica para lo anterior es hacer un catastro de los recursos disponibles tanto en la institución como en la comunidad; por ejemplo, profesionales con experticia en las temáticas sobre las que se pretende capacitar, redes con otros establecimientos que se estén desarrollando en el mismo tema, universidades que estén interesadas en hacer convenios y transmitir sus conocimientos, entre otros recursos posibles.

4. Marco de Trabajo

Se establecerá como un marco de trabajo primario para la implementación de la ley de Desarrollo Profesional Docente dentro de nuestra institución lo siguiente:

- a) Mantener constantemente informados a los docentes de toda la normativa vigente que involucra su quehacer profesional.
- b) Establecer orientaciones acerca del uso de las horas de complementación contemplando siempre acuerdos sobre su uso.
- c) Motivar a todos los docentes a mantenerse en constante perfeccionamiento profesional.
- d) Asistir a los docentes en la búsqueda y elección de cursos de perfeccionamiento.
- e) Otorgar las facilidades para que los docentes puedan asistir a cursos y charlas de perfeccionamiento.
- f) Establecer políticas internas de ayuda al enriquecimiento cultural de los docentes.

5. Acciones Concretas

2. Se elabora un Proyecto para el año 2017 donde los responsables del Plan de Desarrollo Docente se comprometen a ejecutar las siguientes acciones para el perfeccionamiento de los profesores:

- a) Investigar la oferta de cursos.
- b) Seleccionar cursos para los docentes de diferentes temas y niveles.
- c) Informar a los docentes de los cursos seleccionados.

- d) Motivar a los docentes a inscribirse.
- e) Monitorear sus avances.
- f) Dar a conocer sus aprendizajes al resto de sus colegas. Socializar seminarios, charlas y capacitaciones

Evaluar y mejorar

Al igual que se deben planificar las actividades de desarrollo profesional, es necesario contemplar la evaluación del nivel de eficacia que tuvo la estrategia empleada, es decir, en qué grado se logró alcanzar los objetivos específicos del plan. Las estrategias de perfeccionamiento profesional efectivas tienen consideradas 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, es recomendable que se planifique una evaluación de resultados, que permite verificar si el plan y sus estrategias empleadas tuvieron algún impacto en el aprendizaje de los estudiantes. A continuación se explican estas evaluaciones y se muestra un cuadro con preguntas y fuentes de información asociadas a cada una.

La evaluación formativa permite monitorear el seguimiento de la implementación de la estrategia, de modo de ir haciendo ajustes a su diseño. Por esta razón, es importante que no se dejen de lado los espacios de acompañamiento, como la observación de aula y la retroalimentación, así como también es posible evaluar formativamente durante la reflexión pedagógica. La evaluación formativa debe proporcionar información para que se puedan tomar decisiones de ajustes a la planificación del desarrollo profesional.

Tabla 7

Etapa	Sub-etapa	Preguntas	Fuentes de información	ejemplo
Evaluar y mejorar	Evaluación sumativa	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?	<ul style="list-style-type: none"> • Observaciones de aula por el equipo directivo y entre pares, junto con retroalimentación (con foco en las capacidades, conocimientos y habilidades específicas perseguidas en la estrategia). • Entrevistas individuales y grupales a estudiantes y docentes. • Resultados de pruebas de nivel. • Promedio de notas. • Encuestas a estudiantes. • Observación del establecimiento (recreos, entrada y salida de estudiantes, actividades recreativas, 	. Fecha: 19 de septiembre de 2016. Se efectuará un grupo focal en la instancia de reflexión pedagógica, para evaluar formativamente el plan de desarrollo profesional y poder hacer los ajustes necesarios. En el mes de agosto, el equipo directivo realizará observación de aula a algunos docentes que han implementado la coenseñanza de las estrategias DUA y se coordinarán retroalimentaciones de lo observado a cada uno.

La evaluación de resultados se efectúa 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. Si la evaluación formativa se realiza durante la implementación misma y la evaluación sumativa una vez finalizada la implementación, la evaluación de resultados se aplica a más largo plazo, una vez que haya pasado el tiempo suficiente para que lo aprendido se haya llevado a la práctica. 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. Si bien el objetivo de un plan de desarrollo profesional siempre debe ir en la línea de lograr un mejoramiento de los aprendizajes de manera sostenida, el espectro de desafíos específicos para lograr esto puede ser bastante amplio y abarcar, por ejemplo, desde el mejoramiento de la convivencia y la participación, hasta la enseñanza de contenidos específicos del Currículo. Por lo mismo, se recomienda que el sistema de medición que se utilice para evaluar los resultados sea lo más integral posible y contemple las diferentes dimensiones del aprendizaje, de acuerdo al PEI y a los Objetivos Estratégicos del PME. Además, debe estar alineado con las necesidades de desarrollo profesional detectadas. Para evaluar los resultados adecuadamente es necesario hacer una medición que sirva de línea base sobre el ámbito que se desea mejorar con el plan de desarrollo profesional. Esto tiene el objetivo de poder comparar con otra medición aplicada después de la implementación del programa y de este modo verificar los resultados.

Tabla N° 9: preguntas sugeridas para la evaluación de resultados y algunas fuentes para extraer información

Etapa	Sub-etapa	Preguntas reflexivas	Fuentes de Información	Ejemplo
Evaluar y mejorar	Evaluación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • ¿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? 	<ul style="list-style-type: none"> • Observaciones de aula (con foco en los aprendizajes de los estudiantes que el plan de desarrollo profesional buscaba desarrollar). • Resultado en el aprendizaje de los estudiantes en las áreas relacionadas con el desarrollo profesional escogido (por ejemplo, disminución de brechas en pruebas de nivel, desarrollo de habilidades de pensamiento, Indicadores de desarrollo personal y social u otras evaluaciones que pudieran resultar atingentes de acuerdo al plan). • Considerar evaluación diagnóstica y evaluación posterior a la implementación del plan. • Grupos focales y entrevistas para medir la percepción del impacto. • Medición de frecuencia: cantidad de estudiantes en 	<p>Fecha: octubre de 2018 Con el objetivo de verificar el impacto del plan de desarrollo profesional propuesto se aplicarán las siguientes mediciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se revisarán las pruebas de nivel de 2018 y se compararán con los resultados actuales (2016). Se analizará la cantidad de estudiantes en Nivel Insuficiente, Elemental y Adecuado, de acuerdo a los Estándares de Aprendizaje, y se verá si existe disminución de las brechas. • De haber disminución de las diferencias, se realizarán entrevistas y grupos focales a docentes y asistentes de la educación para indagar su percepción sobre el impacto del plan en los resultados de la prueba de nivel 2016- 2018, respondiendo ¿Cuán significativo fue el plan de desarrollo profesional en la disminución de la

			<p>Nivel Insuficiente, Elemental y Adecuado, de acuerdo a los estándares del establecimiento; cantidad de estudiantes implicados en episodios de violencia escolar; cantidad de ellos que participan en instancias de mediación, etc.</p>	<p>diferencia? • De haber mantención o aumento de las diferencias, se harán entrevistas y grupos focales a docentes y asistentes de la educación para indagar su percepción sobre las razones por las cuales el plan no tuvo impacto en la brecha entre los estudiantes con mayores logros de aprendizaje y los que presentan menores logros.</p>
--	--	--	---	---

CRONOGRAMA DE 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?	<p>1. La brecha entre los estudiantes con mayores logros en los aprendizajes y los que presentan menores logros se ha mantenido en el último tiempo. Las educadoras declaran conocer diferentes metodologías, pero solo aplican las más conocidas y probadas, lo que no responde a las múltiples necesidades de aprendizaje de los estudiantes, de manera de propiciar el avance de todos.</p> <p>2. Los alumnos se han mostrado con conductas muy agresivas, agreden para solucionar conflictos o ante cualquier dificultad. Las educadoras declaran verse sobrepasadas ante el manejo conductual</p>	
	Objetivos	¿Qué debemos hacer con los docentes y asistentes de la educación para desarrollar estas competencias y conocimientos?	<p>1. Conocer y comprender variadas estrategias de enseñanza que ofrezcan múltiples medios de presentación y representación de los aprendizajes, con foco en el aprendizaje inclusivo, y seleccionar las más pertinentes de acuerdo al grupo-curso para atender a las necesidades específicas de los estudiantes que lo integran</p> <p>2. Conocer y comprender variadas estrategias de manejo conductual en el aula.</p>	
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Definir responsable	Responsable General	Responsable:	Definición del rol:
			El equipo directivo elige un Comité de desarrollo profesional, compuesto por: Sostenedora-Directora, Jefe UTP, Encargada del Programa de Integración Escolar (PIE), y encargada de Programa de Mejoramiento Educativo (PME)	Coordinación general del plan de desarrollo profesional. Responsable de que todas las actividades y los recursos necesarios para ellas estén disponibles y se lleven a cabo adecuadamente
Diseñar el plan de	Definir contenidos	Cuáles son los contenidos más pertinentes al plan de	*¿Cómo planificar atendiendo a la diversidad?: perspectivas, metodologías y estrategias, Diseño Universal de Aprendizaje para enseñanza parvularia	

desarrollo profesional		desarrollo profesional, de acuerdo a los objetivos definidos?	(DUA). *Manejo conductual en el aula *Neurociencia para atender a la diversidad *Metodologías de intervención para favorecer el aprendizaje de estudiantes con trastorno específico del lenguaje *Metodologías de intervención para favorecer el aprendizaje de estudiantes con dificultades específicas del aprendizaje *Problemas de la voz en el docente			
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Definir 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 especialistas del PIE . Profesionales de equipos interdisciplinarios que participan del trabajo de aula.			
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad (Cómo)	¿Qué modalidad es la más adecuada de implementar considerando el objetivo, contenidos y destinatarios del plan de desarrollo profesional? ¿Cómo se interrelacionan entre ellas? ¿Cuál es el objetivo de cada una de las modalidades seleccionadas? ¿Cómo se relacionan con el objetivo general del plan de desarrollo profesional?	Taller: Atendiendo la diversidad en el aula: perspectivas y metodologías	Coenseñanza	Mesa técnica de reflexión	Observación y retroalimentación de aula
	Responsable específico	¿Quién del equipo responsable, puede responsabilizarse para que la actividad se lleve a cabo adecuadamente?	Director			

Etapa	Sub-etapa	Preguntas reflexivas	Fuentes de Información	Descripción
Evaluar y mejorar	Evaluación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • ¿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? 	<ul style="list-style-type: none"> • Observaciones de aula (con foco en los aprendizajes de los estudiantes que el plan de desarrollo profesional buscaba desarrollar). • Resultado en el aprendizaje de los estudiantes en las áreas relacionadas con el desarrollo profesional escogido (por ejemplo, disminución de brechas en pruebas de nivel, desarrollo de habilidades de pensamiento, Indicadores de desarrollo personal y social u otras evaluaciones que pudieran resultar atingentes de acuerdo al plan). • Considerar evaluación diagnóstica y evaluación posterior a la implementación del plan. • Grupos focales y entrevistas para medir la precepción del impacto. • Medición de frecuencia: cantidad de estudiantes en Nivel Insuficiente, Elemental y Adecuado, de acuerdo a los estándares del establecimiento; cantidad de estudiantes implicados en episodios de violencia escolar; cantidad de ellos que participan en instancias de mediación, etc. 	<p>Fecha: octubre de 2018 Con el objetivo de verificar el impacto del plan de desarrollo profesional propuesto se aplicarán las siguientes mediciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se revisarán las pruebas de nivel de 2018 y se compararán con los resultados actuales (2016). Se analizará la cantidad de estudiantes en Nivel Insuficiente, Elemental y Adecuado, de acuerdo a los Estándares de Aprendizaje, y se verá si existe disminución de las brechas. • De haber disminución de las diferencias, se realizarán entrevistas y grupos focales a docentes y asistentes de la educación para indagar su percepción sobre el impacto del plan en los resultados de la prueba de nivel 2016- 2018, respondiendo ¿Cuán significativo fue el plan de desarrollo profesional en la disminución de la diferencia? • De haber mantención o aumento de las diferencias, se harán entrevistas y grupos focales a docentes y asistentes de la educación para indagar su percepción sobre las razones por las cuales el plan no tuvo impacto en la brecha entre los estudiantes con mayores logros de aprendizaje y los que presentan menores logros.

