



**Facultad de Ciencias de la Educación
Magíster en Liderazgo y Gestión de Organizaciones Educativas**

**DISEÑO COLABORATIVO DE UN PLAN DE DESARROLLO
PROFESIONAL DOCENTE PARA EL LICEO INDUSTRIAL
ÓSCAR CORONA BARAHONA DE LA COMUNA DE LA CALERA**

**TRABAJO DE GRADO
PARA OPTAR AL GRADO DE MAGÍSTER EN LIDERAZGO Y GESTIÓN DE
ORGANIZACIONES EDUCATIVAS**

RAÚL FERNANDO VILLALÓN MURA

DIRECTORA: DRA. MARÍA JACQUELINE ROJAS RÍOS

VALPARAÍSO, 2022

DEDICATORIA

Las primeras líneas de este trabajo las escribo para agradecer profundamente a quien ha sido, por más de veinte años, mi compañera de vida, a mi amada esposa Laura Aguilera Vargas, sin su apoyo no hubiese sido posible haber llegado a este punto.

A mis hijos, por ser el motor de nuestras vidas. A Paula por ser los ojos que me motivaron a continuar cuando el ánimo y las fuerzas desfallecían. A Hernán por su incansable espera y comprensión cuando los tiempos fueron pocos. A ambos por mostrarme a diario el verdadero significado del amor.

AGRADECIMIENTOS

A mi profesora guía María Jacqueline Rojas por el apoyo, profesionalismo y la confianza en el desarrollo de este proyecto.

Al equipo directivo del Liceo Industrial Óscar Corona Barahona por la haber permitido ejecutar y poner en práctica el proyecto resultante de este estudio.

Finalmente, al equipo de docentes de esta institución por el entusiasmo y profesionalismo mostrado en la etapa de diseño colaborativo del Plan propuesto en este trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

i RESUMEN	10
ii ABSTRACT	11
iii INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES	15
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.2 INTERROGANTES DEL ESTUDIO	23
1.3 OBJETIVOS DEL ESTUDIO	24
1.3.1 Objetivo General	24
1.3.2 Objetivos Específicos	24
CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL Y REFERENCIAL	25
2.1 MARCO CONCEPTUAL	26
2.1.1 Desarrollo Profesional Docente	26
2.1.2 Plan Local de Desarrollo Profesional Docente (PLDPD)	27
2.2 MARCO NORMATIVO DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LA ENSEÑANZA MEDIA TÉCNICO PROFESIONAL	29
2.2.1 Ley 20.903 Sistema de Desarrollo Profesional Docente	31
2.2.2 Marco para la Buena Dirección	31
2.2.3 Marco para la Buena Dirección Técnico Profesional	32
2.2.4 Estándares Indicativos de Desempeño EMTP	32

2.3 MARCO REFERENCIAL PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE (PDPD)	33
2.3.1 Documento nº 1: Diseño de un plan de desarrollo profesional continuo	34
2.3.2 Documento nº 2: Orientaciones plan de desarrollo profesional docente	42
2.3.3 Documento nº3 Orientaciones para organizar la formación local del desarrollo profesional en base a referentes públicos (nuevo MBE- EID)	44
2.2.4 Documento nº 4 : Documento 4: Plan Local de Desarrollo Profesional Docente: Antecedentes para su comprensión, con foco en EMTP	47
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	51
3.1 Enfoque de la investigación	50
3.2 Técnica de investigación	53
3.2.1 Ciclos de la investigación	55
3.3 Muestra	57
3.4 Análisis de la información	58
CAPÍTULO IV: RESULTADOS: PROPUESTA DE MEJORA	59
4.1 PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE PARA LICEOS TÉCNICO PROFESIONALES	60
4.1.1 FASE 1: Diseño de la propuesta de Modelo	61
4.1.1.1 Planificación del trabajo para el diseño del plan	63
4.1.2 FASE 2: Etapas del diseño	70
1. Diagnosticar y detectar necesidades educativas	70

2. Diseñar el plan	73
i) Definición de áreas de desarrollo	73
ii) Construcción de Objetivo General	74
iii) Construcción de objetivos específicos	77
iv) Formulación participativa de acciones	79
3. Mecanismos para asegurar ejecución	81
4. Implementación y monitoreo	85
5. Evaluación	87
4.2 PLAN INSTITUCIONAL DE DESARROLLO PROFESIONAL	88
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES, PROYECCIONES Y RECOMENDACIONES	90
5.1 Conclusiones	91
5.2 Proyecciones	92
5.3 Recomendaciones	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
ANEXOS	100
DOCUMENTO FINAL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis de Competencias Profesionales	36
Tabla 2 Formato para evaluación del plan local	41
Tabla 3: Dimensiones Plan Desarrollo Profesional con foco Técnico Profesional	49
Tabla 4 Cronograma diseño de plan de desarrollo profesional docente	52
Tabla 4 Ficha de trabajo “Detección de capacidades docentes”	63
Tabla 5 Rúbrica para evaluar pertinencia de objetivo	75
Tabla 6 Imagen de síntesis de propuestas de objetivo general	76
Tabla 7 Imagen con objetivo general y dimensión para objetivo específico	77
Tabla 8 Ficha de trabajo para redacción objetivo específico	78
Tabla 9 Ejemplo de tabla para diseño de acciones	80
Tabla 10 Hitos claves para asegurar ejecución	82
Tabla 11 Resumen de Acciones del Plan Local de Desarrollo Profesional Docente	83
Tabla 12 Cronograma acciones PLDPD	85
Tabla 13 Ficha de trabajo para evaluación del PLDPD	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Planes para el mejoramiento continuo	27
Figura 2 Ciclo para el diseño de Plan de Desarrollo Profesional	34
Figura 3 Modalidades de DPD en Plan Local	43
Figura 4 Componente del modelo para el diseño de PLDPD TP	62
Figura 5: Actividad 1 de sesión “construcción colectiva de objetivo general”	67
Tabla 6: Ficha de trabajo para el diseño colectivo de objetivos específicos.	68
Figura 7: Proceso de sistematización de la información	69
Figura 8 Ficha de trabajo “Redacción colectiva de objetivo general”	74
Figura 9 Proyección de consolidado de objetivos del Plan	79
Figura 10: Estructura Plan de Desarrollo Profesional Docente Liceo Óscar Corona	88

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo nº 1: Plan Local de Desarrollo Profesional Docente Liceo Óscar Corona Barahona.	101
Anexo nº 2: Ficha de reflexión sobre de PLDPD	132
Anexo nº 3: Ficha de análisis necesidades educativas de los estudiantes.	133
Anexo nº 4: Ficha de análisis de capacidades docentes.	135
Anexo nº 5: Ficha detección de necesidades y definición de objetivos	137
Anexo nº 6: Ficha construcción objetivo general PLDPD OCB.	138
Anexo nº 7: Ficha construcción objetivo específicos PLDPD OCB.	140
Anexo nº 8: Ficha de propuesta de acciones PLDPD por dimensión.	143
Anexo nº 9: Plantilla para diseño de acciones PLDPD.	144
Anexo nº 10: Evidencia de fichas de trabajo	145

RESUMEN

El informe que se presenta corresponde a la propuesta de un Plan Local de Desarrollo Profesional Docente (PLDPD), para el Liceo Industrial Óscar Corona Barahona, el cual fue elaborado de manera colaborativa por los integrantes de la comunidad educativa del liceo durante el segundo semestre de 2022.

El PLDPD se concibe como un instrumento que permite sistematizar los objetivos de mejora de las prácticas docentes, las cuales buscan impactar directamente en los aprendizajes de los estudiantes.

Para el presente estudio se utilizó el método cualitativo, con un diseño de investigación acción, con técnicas de análisis documental y grupos de discusión. Lo anterior, permitió realizar una propuesta metodológica para el diseño colaborativo de un PLDPD con foco en la formación TP y elaborar el Plan versión 2023, que contó con la participación de directivos y docentes del liceo, el cual se encuentra actualmente en ejecución en el establecimiento. Dicho documento está compuesto por un conjunto de acciones que se dividen en tres áreas de fortalecimiento en las dimensiones de innovación y articulación de la práctica técnico profesional, trabajo colaborativo y retroalimentación de la práctica docente. Ellas, en su conjunto, buscan robustecer las competencias de los docentes, contribuyendo de esta manera a elevar la calidad de los procesos y resultados de aprendizaje de la comunidad educativa.

Disponer de este documento permite a la institución educativa contar con un plan vigente y contextualizado para avanzar en la mejora continua de sus procesos educativos, así como también dar cumplimiento a la ley 20.903 Art. 14 (2016) que norma el diseño de un Plan de Desarrollo Profesional Docente.

PALABRAS CLAVE: Plan Local de Desarrollo Profesional Docente, Innovación, articulación, trabajo colaborativo, retroalimentación de las prácticas docentes.

ABSTRACT

The report presented is the proposal for the Local Plan for Teachers Professional Development (PLDPD), for Oscar Corona Barahona Industrial High School, collaboratively developed during the second semester of 2022, by the members of the educational community.

The PLDPD is conceived as an instrument that allows the systematization of the objectives for improving teaching practices, which seeks to have a direct impact on students' learning.

For the present study, the qualitative method was used, with an action-research design, with documentary analysis techniques and discussion groups. The foregoing allowed a methodological proposal for the collaborative design of a PLDPD with a focus on TP training and the preparation of the 2023 version Plan, which included the participation of this high school managers and teachers, which is currently being implemented in the school. Said document is made up of a set of 3 actions that are divided into three areas of strengthening in the dimensions of: innovation and articulation of the technical professional development, collaborative work, and feedback of the teaching practices. All of these, as a whole, seek to strengthen the competencies of teachers, thus contributing to raising the quality of the learning processes and results of the educational community.

This document will allow the educational institution to have a current and contextualized plan to advance in the continuous improvement of its educational processes, as well as to comply with Law 20,903 Art. 14 (2016) that regulates the design of a Plan for Teachers Professional Development.

KEY WORDS: Local Plan for Teachers Professional Development, innovation, articulation, collaborative work, feedback on teaching practices.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo nace como culminación del proceso académico del Magíster en Liderazgo y Gestión de Organizaciones Educativas, cuyo sello formativo es la de un Magíster Profesional, es decir, entregar una formación integral con bases teórico-prácticas que permita a sus egresados contribuir a la mejora de sus contextos de desempeño profesional. Siguiendo esta premisa el objetivo abordado fue elaborar colaborativamente un Plan Local de Desarrollo Profesional Docente en un liceo técnico profesional de la comuna de La Calera, respondiendo de esta manera a una necesidad de la institución y dando cumplimiento a la Ley 20.903 (2016) que establece que los docentes deben fortalecer permanentemente sus prácticas pedagógicas, principalmente, para mejorar los procesos de gestión institucional y contribuir a los logros académicos de los estudiantes.

La literatura, aporta evidencia respecto a que el factor que más incidencia tiene en el logro de los aprendizajes de los estudiantes son los profesores (Marzano, 2003; NCSL, 2006; McKinsey, 2007; Hattie, 2009; Mineduc, 2021). De allí, entonces que un aspecto clave para emprender una mejora educativa es fortalecer las capacidades profesionales de los docentes. En este contexto se aborda la construcción colectiva de un Plan de Desarrollo Profesional, que les permita, desde el contexto educativo, mejorar progresivamente las prácticas pedagógicas en la institución.

El desarrollo del trabajo colaborativo del PLDPD evidenció desconocimiento por parte de docentes y directivos de las normativas y documentos oficiales emanados del Ministerio de Educación. Desde esta perspectiva se instaló la necesidad de contar con los documentos internos articulados con la mejora continua y cumplir de esta forma con los requerimientos exigidos por el órgano rector para el funcionamiento escolar. Lo anterior se explica, en cierta forma, por

el tipo de dependencia del establecimiento cuyos lineamientos institucionales responden a los establecidos por la corporación a la que pertenece y al informe “Sistema de Administración Delegada” SAD reportado al Ministerio anualmente. A su vez, el análisis de la realidad interna relevó problemas que afectan específicamente a la Formación Técnico Profesional, los cuales fueron asumidos en los objetivos y acciones contenidas en el Plan.

La presentación de este trabajo se estructura en cinco capítulos. En primer lugar se presenta el planteamiento del problema donde se realiza un análisis de la Formación Técnico Profesional y se identifican problemas tales como su indefinición formativa, la falta de articulación interna y externa para ofrecer trayectorias de desarrollo alineadas con los intereses de sus egresados, la falta de financiamiento, el abandono de la política pública, las características de los estudiantes que se forman en esta modalidad y de los docentes que la imparten, muchos de los cuales no tienen formación pedagógica lo cual genera diversas dificultades.

El segundo capítulo contiene el marco teórico el cual aborda los fundamentos jurídicos y políticos que dieron origen al Sistema de Desarrollo Profesional Docente (Mineduc,2016) y los documentos complementarios que se articulan para que las comunidades educativas establezcan rutas de mejoramiento. En la misma línea, son abordados los procedimientos técnicos emanados desde el Ministerio de Educación para orientar a las instituciones en la formulación colaborativa de los Planes de Desarrollo Profesional Docente.

En el capítulo tres se presenta el marco operacional, en el cual se describe el enfoque de la investigación, el tipo de estudio y el diseño utilizado para la ejecución del trabajo, así como los procedimientos para la recolección y análisis de la información.

En el cuarto capítulo se describe uno de los aportes del trabajo, pues se presenta la propuesta metodología para la elaboración participativa del Plan Local de Desarrollo Profesional. En este apartado se propone un proceso cíclico que considera la detección, diseño, implementación y evaluación de acciones que

apuntan al mejoramiento de las prácticas pedagógicas del contexto educativo de la realidad técnico profesional.

Finalmente, en el último capítulo se desarrollan las conclusiones, proyecciones y recomendaciones en donde se releva la importancia del Plan de Desarrollo Profesional para la mejora sostenida de los logros escolares y en particular el valor que tendrán para el liceo industrial Óscar Corona Barahona. En la misma línea se refiere sobre el segundo aporte de este trabajo que se concretó en el documento PLDPD 2023 que actualmente se encuentra en fase de implementación.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Sin duda nuestro país en los últimos 30 años ha logrado avanzar en sus niveles de crecimiento, sin embargo, aún se encuentra en vías de alcanzar la categoría de país “desarrollado”. Como evidencia de lo anterior, y pese a los esfuerzos de los últimos gobiernos, todavía existen brechas enormes entre los estándares que han alcanzado las naciones que gozan de esta denominación, sobre todo en materia educativa (OCDE, 2017). Desde esta perspectiva es urgente continuar en la senda que han demarcado las recientes políticas públicas del Ministerio de Educación en línea de la inclusión, equidad y calidad educativa, sobre todo para aquellas instituciones educativas que reciben a los estudiantes de los sectores más vulnerables del país. En este sector se encuentran los liceos técnicos, establecimientos educacionales de enseñanza media cuya modalidad de estudios permite entregar un título técnico de nivel medio en alguna de las 34 especialidades agrupadas en 15 sectores económicos ¹, las que buscan responder a las áreas productivas de cada región. Actualmente, a nivel nacional son 934 los establecimientos técnico profesionales, cuya matrícula atiende a más de 155 mil jóvenes, de los cuales un 52% son hombres y el 47% mujeres, estos porcentajes representan el 37% de los estudiantes de 3º y 4º de enseñanza media del país (Mineduc, 2021a).

Los liceos técnico profesionales nacen en Chile en el siglo XIX con la creación de la Escuela de Artes y Oficios en 1842 en respuesta al creciente desarrollo industrial de nuestro país. Sin embargo, con el correr de los años se fueron configurando como instituciones educativas de segunda categoría debido a una serie de deficiencias estructurales dadas principalmente por la falta de financiamiento, indefinición de su rol formativo, su focalización en los estudiantes de los sectores más vulnerables, debilidades en la articulación de trayectorias,

¹ El año 2013, a través del Decreto 452 se aprobaron las Bases Curriculares para la Formación Diferenciada Técnico Profesional de nivel medio; en este decreto se definen 34 especialidades agrupadas en 15 sectores económicos.

carencia de sus programas curriculares y falencias pedagógicas de los docentes del sector (Mineduc, 2010, Sevilla, 2012, Agencia de Calidad, 2016a, Mineduc, 2018). Con estos antecedentes el mismo Ministerio de Educación planteó en algunos informes técnicos (Mineduc, 2010; Mineduc, 2012; Agencia de Calidad, 2016a,) que este sistema educativo ha estado abandonado de la política pública. Pese a este escenario se reconoce su importancia estratégica para el desarrollo del país y en los últimos años se han realizado numerosos esfuerzos para relevar su posición formativa para los miles de jóvenes que prefieren esta modalidad.

En el año 2007 se creó la secretaría ejecutiva de Formación Técnico Profesional, cuya función fue generar espacios para analizar el rol de la formación técnico profesional en Chile. Como resultado de este trabajo, en el año 2016, se dio origen a la Política Nacional de Formación Técnico Profesional y como parte de su gestión idearon la “Estrategia Nacional de Formación Técnico-Profesional” que fue publicada en 2018. Por otra parte, el consejo asesor de Formación Técnico-Profesional (FTP) de Chile ha diseñado una estrategia a largo plazo con el objeto de facilitar la transición educación-empleo para todos. Esta estrategia de FTP apunta a una cooperación estrecha entre los actores de los sistemas educativo-laborales, y busca ofrecer oportunidades reales de aprendizaje en el lugar de trabajo para todos los estudiantes. Este documento cuenta con una actualización que fue publicada en 2020. En esta nueva hoja de ruta se plantean los principales nudos críticos de la formación técnico-profesional y a partir de ellos se establecen las cinco dimensiones para abordar las actuales barreras que encuentran las personas en el desarrollo de sus trayectorias educativas y laborales (Mineduc, 2020). En síntesis, es posible visualizar que desde el año 2016 en adelante se ha implementado una estrategia nacional de fortalecimiento de esta modalidad formativa que actualmente cuenta con documentos orientadores para los liceos técnicos, con mecanismos de articulación con el mundo laboral y rutas de continuación de estudios en nivel superior.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados por el sistema educativo aún no se ha logrado superar las debilidades estructurales descritas, quedando

mucho por avanzar en las áreas de aseguramiento de la calidad y pertinencia de la formación (Mineduc, 2018). Para ello, es necesario profundizar en las iniciativas actuales y complementarlas, de modo que se pueda desarrollar un sistema de Formación Técnico Profesional que sea capaz de dar respuesta a las necesidades educativas de sus estudiantes que, además, son los más vulnerables de todo nuestro sistema educativo (Iruarrizaga, 2009; Farías, 2014; Larrañaga et al., 2013, Agencia de Calidad, 2016a). Si bien son diversas las dificultades y necesidades que se reconocen en esta modalidad, entre las más relevantes de abordar se encuentra el nivel de certificación de habilidades pedagógicas de los docentes (Agencia de Calidad, 2016b; CILED, 2021).

En una mirada a la Educación Técnica Profesional en América Latina la investigadora María Sevilla (2017) plantea que la calidad de los docentes que imparten clases en liceos técnicos es deficiente en cuanto al aseguramiento de la calidad de la formación entregada. En la misma línea plantea que los esfuerzos de profesionalización se han centrado en definir marcos de competencias para el ejercicio de esta labor, ejemplo de esto son el Marco para la Buena Enseñanza publicado en 2005 y actualizado en 2021, los Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos Técnico Profesionales (Mineduc, 2021a). En ellos no se define explícitamente el perfil del docente de esta modalidad formativa, situación que es evidenciada por Lagos y otros (2014) ya que este profesional se mueve en un campo de exigencias distinto al de las otras modalidades formativas, toda vez que en estas instituciones coexisten dos planes formativos y cuya responsabilidad final es asegurar trayectorias educativas en vías del desarrollo laboral, la continuación de estudios o ambas a la vez. De este modo, el perfil del docente TP es un profesional de la educación que debe tener un conocimiento cabal de su desafío profesional, además de estar en permanente aprendizaje y revisión de sus prácticas pedagógicas para que sus estudiantes alcancen aprendizajes de calidad a través del desarrollo de competencias, habilidades y conocimientos, desde un enfoque teórico-práctico.

En contraste con lo anterior y de acuerdo a los datos del informe Variación Docente (Mineduc, 2020), el cual indica que, de los 16.200 profesores que imparten clases en los liceos Técnico Profesionales del país, 9.700 corresponden a docentes de formación general y 6.500 al plan de formación diferenciada. Además, entre los datos entregados por el informe se entrega un desglose de docentes según tipo de dependencia y los correspondientes a administración Delegada² suman 2.336 de los cuales sólo el 8% se encuentra en los tramos avanzado o experto I, mientras que un 84 % se encuentra situado en los tramos acceso, inicial o temprano, el restante 8% se encuentra sin información. Este encasillamiento de los docentes de la formación técnico profesional dista de la distribución más homogénea presentada por las otras modalidades educativas ya que cerca del 60% se encuentra encasillado entre los tramos temprano a experto II. Estas cifras concuerdan con los hallazgos reportados por Sevilla (2012) al señalar que “El escenario que se exhibe en la formación diferenciada técnico-profesional, es notoriamente distinta, a la del resto del sistema, donde la proporción de docentes con título de profesor es superior al 90%.”. En virtud de estos antecedentes nos encontramos con que los liceos técnico-profesionales llevan a cabo sus procesos formativos con un gran porcentaje de docentes sin experiencia laboral atinente a una ocupación, o bien utilizan a profesionales con experiencia pero que carecen de competencias pedagógicas.

En este contexto, el presente estudio se focalizó en el liceo técnico-profesional Óscar Corona Barahona, de la comuna de La Calera, región de Valparaíso. Esta es una institución de administración delegada bajo decreto supremo 3166 de 1980, que permitió al Ministerio de Educación traspasar a 21 corporaciones sin fines de lucro la administración de 70 liceos técnicos profesionales. La administración está a cargo de La Corporación Educacional de La Construcción, que además tiene otros ocho liceos industriales bajo su responsabilidad distribuidos en cuatro regiones, fundamentalmente en la zona centro sur del país.

² Bajo decreto supremo 3166 de 1980 el Estado autorizó al Ministerio de Educación la entrega de la administración y dependencia de 70 liceos técnicos profesionales mejores equipados, a 21 Corporaciones y/o Fundaciones educacionales “sin fines de lucro”

Este liceo Técnico-Profesional cuenta con una larga trayectoria educativa de más de 80 años respondiendo con los principios fundacionales de este tipo de modalidad formativa, es decir, preparar a estudiantes en el dominio de una especialidad para insertarse en el campo laboral.

El Liceo Industrial cuenta con un Proyecto Educativo Institucional corporativo vigente desde el año 2014, y un Proyecto de Mejora Educativa, cuya última versión se elaboró el año 2017, ambos instrumentos constituyen el marco normativo que permiten al establecimiento orientar sus procesos educativos. De ellos es posible desprender los objetivos centrales que han sido plasmados en su visión y misión institucional. En ellas se propone la consagración de un modelo educativo de calidad que se materializará con el cumplimiento de su misión, es decir, la formación integral de las y los estudiantes, no sólo desde la perspectiva académica o técnico, sino con sólidas bases valóricas, espirituales y humanas, cuyo resultado final sea la contribución al desarrollo de sus familias, las empresas y el país (Coreduc, 2014).

Este liceo, desde su fundación, ha logrado consolidar su sello de formación técnica, lo cual se ha evidenciado en la mantención de su matrícula que bordea los 800 estudiantes, la alta tasa de titulación y ocupación de sus egresados la cual es superiores a la media nacional, de acuerdo al estudio de seguimiento (Coreduc, 2022)³. Sin embargo, en los últimos años, ha mostrado un deterioro en cuanto a los resultados de aprendizajes alcanzados por los estudiantes en las evaluaciones corporativas y ministeriales. Respecto a las pruebas SIMCE en las últimas mediciones (SIMCE 2016, 2017, 2018) no se ha logrado superar los 250 puntos, situando los aprendizajes alcanzados por los estudiantes en la categoría “Elemental” (Mineduc, 2019). Esta caída progresiva y sostenida de los resultados, tuvo como consecuencia la pérdida del reconocimiento ministerial de liceo con “Excelencia Académica”, en el año 2019. Lo anterior tuvo como consecuencia la pérdida de los incentivos económicos entregados directamente a los docentes y

³ Dato extraído del estudio de seguimiento Coreduc de estudiantes egresados de la cohorte 2019.

asistentes de la educación a través de la subvención especial SNED⁴. Por otro lado, en las mediciones internas denominadas institucionalmente “Pruebas Corporativas” el promedio del liceo no ha superado el 56% en las mediciones estandarizadas de las distintas asignaturas, situación que lo sitúa en los últimos puestos del ranking corporativo. Esta situación también incide en la motivación de la comunidad educativa y pérdida de prestigio institucional.

Las causas de lo anterior pueden ser variadas, entre éstas, el equipo directivo del establecimiento ha visualizado debilidades en los procesos de gestión institucional que podrían estar impactando en los resultados de aprendizaje. Dentro de ellas podemos mencionar la ausencia de una identidad formativa cuyo sello sea la articulación entre los docentes de formación general y diferenciada. Por otro lado, la indefinición del perfil docente de esta modalidad formativa, que por esencia debiera estar centrada en la pedagogía activa y no en el modelo tradicional que se visualiza en las observaciones de clase, sobre todo en las de primer ciclo. Finalmente, la inexistencia de un plan de acompañamiento de los docentes que permita avanzar a una mejora continua de sus prácticas pedagógicas.

Este diagnóstico a nivel de establecimiento coincide con los resultados de estudios previos, por ejemplo Ulloa y Gajardo (2017) plantean que unas de las principales deficiencias de los equipos directivos, especialmente de los jefes técnico-pedagógico, es el escaso monitoreo y acompañamiento que realizan a los docentes, debido a otras situaciones propias del trabajo administrativo que muchas veces sobrecargan la labor de los jefes de UTP en desmedro de las funciones de apoyo pedagógico que debieran desarrollar. Además, el Ministerio de Educación (2021a) en la reciente publicación del Marco para la Buena Dirección y Liderazgo de los liceos Técnico-Profesionales ha indicado que un grupo importante de profesores que dictan clases en la modalidad no poseen formación docente evidenciándose las mayores dificultades en los ámbitos

⁴ Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño de los Establecimientos Educacionales Subvencionados

netamente pedagógicos. Esta situación ha sido ratificada en los diagnósticos internos de reflexión pedagógica realizados en el liceo en las jornadas indicadas por el calendario ministerial. Por otro lado, un hallazgo presentado por la Agencia de la Calidad en su informe “Calidad Educativa en Educación Técnico-Profesional” (2016b) ha evidenciado la ausencia de un plan de vinculación pedagógica entre docentes de formación general y formación diferenciada. Respondiendo a ese vacío estructural, este eje fue incorporado en los Estándares Indicativos de Desempeños para los liceos Técnico-Profesionales en la dimensión “Articulación” en donde se entregan indicadores claros para que los establecimientos establezcan planes de acción que permitan una vinculación entre ambos planes formativos (Mineduc, 2021).

En función de los antecedentes expuestos, este trabajo plantea una propuesta de mejora, que focaliza su interés en la gestión del recurso humano docente al interior de un liceo TP, a partir de dos premisas: a) los docentes son el factor, a nivel de establecimiento educacional, que más impacta en el aprendizaje de los estudiantes (Marzano, 2003; NCSL, 2006; McKinsey, 2007; Hattie, 2009; Mineduc, 2021) y b) los equipos directivos deben gestionar las acciones y procedimientos necesarios para contar con un equipo docente suficiente, competente y comprometido, para que lleven a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje.

1.2 INTERROGANTES DEL ESTUDIO

Para orientar la elaboración de esta propuesta colaborativa se plantearon las siguientes preguntas: ¿Cómo implementar un proceso de mejora progresiva en un liceo Técnico Profesional?, ¿Qué estrategias utiliza el equipo directivo para desarrollar las capacidades profesionales de los docentes?, ¿Qué prácticas o estrategias se deberían implementar en el liceo para acompañar al profesorado, en particular a aquellos que no poseen formación docente?, ¿Cómo articular pedagógicamente a los docentes de plan general y plan profesional?

En el marco de las interrogantes planteadas y bajo las premisas señaladas anteriormente, y considerando que la Enseñanza Media Técnico-Profesional constituye un desafío formativo mayor en la medida que esta debe responder tanto a requisitos productivos y sociales del país como a las necesidades formativas e intereses de los estudiantes es que se hace necesario definir e implementar una estrategia de mejora que permita a los docentes fortalecer sus prácticas pedagógicas a través del trabajo colaborativo, la reflexión de las prácticas, la articulación a través de proyectos o trabajos interdisciplinarios. Para responder a este requerimiento, se propone el diseño colaborativo de un Plan Local de Desarrollo Profesional que recoja las necesidades educativas de los estudiantes y por sobre todo que apunte a establecer una hoja de ruta que guíe las áreas de fortalecimientos de los docentes que trabajan en el Liceo Industrial.

1. 2 OBJETIVOS

- **Objetivo general:**

Diseñar colaborativamente el Plan Local de Desarrollo Profesional Docente que permita sistematizar las prácticas pedagógicas en un liceo técnico profesional de La Calera.

- **Objetivos específicos**

1: Elaborar una propuesta metodológica de trabajo colaborativo para el diseño del Plan con base en las normativas y orientaciones ministeriales.

2: Seleccionar colectivamente los contenidos y las áreas de desarrollo profesional que serán abordadas por el plan local.

3: Validar colectivamente la propuesta de Plan Local de Desarrollo Profesional Docente para el establecimiento.

CAPÍTULO II

MARCO CONCEPTUAL Y REFERENCIAL

2.1 MARCO CONCEPTUAL

2.1.1 Desarrollo Profesional Docente

Sí bien es cierto que el concepto de desarrollo docente ha estado presente en la esencia de la disciplina, este adquiere formalidad y relevancia con las transformaciones educativas de 2016 al promulgarse la ley 20.903 (Mineduc, 2016b) que crea el Sistema de Desarrollo Profesional. Con esta ley se busca relevar el fortalecimiento permanente de las competencias y saberes disciplinares de los docentes, es por ello que declara explícitamente que busca “(...) contribuir al mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización y profundización de sus conocimientos disciplinares y pedagógicos, la reflexión sobre su práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa” (Art. 11, Ley 20.903).

Otro documento del Mineduc (2022) respecto al desarrollo profesional docente señala que las encuestas TALIS aplicadas a los docentes las define como “(...) las actividades orientadas a desarrollar las aptitudes, el conocimiento, la competencia y otras características de una persona como docente”. Este mismo documento a modo de síntesis plantea que el desarrollo profesional docente es “un proceso de aprendizaje profesional que se puede organizar (planificar) de variadas formas: tradicionales (curso de perfeccionamiento) y más innovadoras (aprendizaje profesional en red), en instancias formales y no formales, bajo formato individual y colectivo, en espacios de diálogo entre docentes y entre estos con sus directivos” (Mineduc, 2022).

Por lo tanto, en el marco de este trabajo, se entenderá al desarrollo profesional como un proceso planificado y progresivo de mejoramiento de las capacidades profesionales de los docentes a través de la implementación de diversas

instancias tales como la reflexión pedagógica, trabajo colaborativo y retroalimentación del ejercicio profesional.

2.1.2 Plan Local de Desarrollo Profesional Docente (PLDPD)

El Plan de Desarrollo Docente es un documento que se encuentra situado dentro de una organización de planificación mayor denominada Plan de Mejoramiento Educativo y que a contar del 2017 es incorporado dentro de esta red de planificación estratégica que deben elaborar las instituciones educativas en busca de la mejora permanente tal como se puede apreciar en la siguiente imagen.

Figura 01: Planes para el mejoramiento continuo



Fuente: CILED 2022

El concepto de Plan de Desarrollo Profesional aparece mencionado en la Ley 20.903 y descrita en documentos del Mineduc, como “el instrumento por medio del cual la escuela se organiza y define acciones para el mejoramiento continuo de sus docentes, promoviendo el trabajo colaborativo entre estos y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas” (Mineduc, 2019a). Sin embargo, el diseño contextualizado aparece el concepto de “Local” que merece una aclaración para que sea entendido en su real dimensión, este se refiere “al espacio inmediato en donde las personas se desenvuelven, realizan sus actividades cotidianas y resuelven problemas que surgen en ellas”, es decir, que lo “local” hace referencia al espacio en que se sitúan profesoras y profesores, a diario, e interactúan con estudiantes y despliegan conocimientos y habilidades con el propósito que aprendan. A partir de esta conceptualización se desprenden procesos pedagógicos individuales y colectivos centrados en la preparación del trabajo en aula, reflexión sobre las prácticas de enseñanza-aprendizaje y la retroalimentación permanente como actividad clave para el mejoramiento del desempeño docente.

El propósito que persigue el Plan Local está declarado en la Ley 20.903 garantizando el derecho de los docentes a un desarrollo profesional gratuito y pertinente a su realidad educativa y que les entregue herramientas para cumplir con sus responsabilidades profesionales, avanzar en la carrera docente, y con ellos, favorecer el desarrollo educativo de sus alumnos. En este sentido es posible concretizar que el propósito del Plan Local es “asegurar el desarrollo educativo de las y los estudiantes mediante el desarrollo profesional de los docentes, procurando que este sea pertinente y de carácter situado”. (Mineduc, 2019a). En articulación con este objetivo se desprenden sub áreas de desarrollo que se plasman en las siguientes áreas:

- Fortalecer capacidades de los docentes, para que puedan optimizar su desempeño profesional y avanzar de tramos en la carrera docente.

-Potenciar el liderazgo pedagógico de los directivos y el de los docentes, en el marco de la implementación de acciones de Desarrollo Profesional Docente (DPD) que estén basadas en la colaboración entre profesores y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas.

-Promover una cultura de colaboración que mejore la convivencia escolar y genere un entorno favorable para el desarrollo de aprendizajes de toda la comunidad educativa.

2. 2 MARCO NORMATIVO DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LA ENSEÑANZA MEDIA TÉCNICO PROFESIONAL

Las recientes transformaciones de la política educativa han situado a la educación técnico profesional como la modalidad formativa con mayor impacto en las transformaciones sociales y económicas que se esperan para nuestro país (Mineduc, 2020). En virtud de este desafío la Formación Técnico Profesional carga sobre sus hombros la responsabilidad de convertirnos en una nación con mayores estándares en la calidad de vida de las personas. Este compromiso se sustenta por su configuración estratégica dada por la conexión inmediata con el campo laboral, por responder a los intereses de los jóvenes y, especialmente, porque es la opción educativa que seleccionan las familias de menores ingresos de nuestra sociedad.

Considerando las exigencias mencionadas anteriormente, las comunidades educativas de estos establecimientos, fundamentalmente sus docentes y equipos directivos deben ser profesionales que se encuentren en un proceso de permanente actualización y mejoramiento. “Son deberes de los equipos docentes directivos liderar los establecimientos a su cargo, sobre la base de sus responsabilidades, y propender a elevar la calidad de éstos; desarrollarse profesionalmente; promover en los docentes el desarrollo profesional necesario para el cumplimiento de sus metas educativas ... (Ley 20.370, 2009).

En esta línea, el nuevo sistema de educación pública, con sus distintos organismos han proporcionado los marcos jurídicos y orientadores para que los liceos de esta modalidad y equipos directivos desarrollen sus sistemas propios de desarrollo profesional docente. En consecuencia, es responsabilidad de los directivos generar los espacios para que los docentes puedan avanzar en su fortalecimiento. En articulación con este compromiso el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar, junto con los Estándares Indicativos de Desempeño en el indicador 10.4 (Mineduc, 2021a) explicitan esta tarea. A su vez, la Ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente establece que la formación docente, tiene por objeto potenciar el crecimiento profesional de los docentes a través del diseño participativo del plan que considere las necesidades educativas de los estudiantes y las capacidades profesionales de los docentes. Por ello, el Plan debe resguardar tiempos y espacios para que los docentes, sistemática y regularmente, trabajen de forma colaborativa y sean retroalimentados en aspectos del desempeño profesional que son determinantes para alcanzar los aprendizajes que la comunidad educativa releva y prioriza. (Mineduc, 2021a)

Los Planes Locales de Desarrollo Profesional Docente se encuentran insertos dentro de los seis planes que sistematizan el Plan de Mejoramiento Educativo de las instituciones del país y que fueron establecidos como un conjunto por la División de Educación General en 2017 los que buscaban aportar al proceso de mejoramiento educativo y al desarrollo integral de todos los estudiantes del país (Mineduc, 2017). Dentro de esta red de planificación y mejoramiento estratégico el PLDPD tiene como misión: preparar y apoyar a los docentes para conducir a todos los estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad. (Mineduc, 2016a). En la misma línea el diseño del PLDPD está sustentado en la ley 20.903 y los documentos matrices que se detallan a continuación:

2.2.1 Ley 20.903 Sistema de Desarrollo Profesional Docente

En términos normativo el Sistema de Desarrollo Profesional Docente (Ley 20.903 de 2016) comúnmente llamada “carrera docente”, consagra el derecho de los profesores a un desarrollo profesional gratuito y pertinente, que les permita cumplir con su responsabilidad de avanzar en la carrera y, con ello, favorecer el desarrollo educativo de sus alumnos. En concreto en su artículo 12 señala que el director, en conjunto con el equipo directivo velarán por el desarrollo profesional de los docentes a través del diseño participativo del Plan Local de Desarrollo Profesional Docente, el cual se debe centrar en “Promover la innovación pedagógica y el trabajo colaborativo entre docentes, orientados a la adquisición de nuevas competencias y la mejora de los saberes disciplinares y pedagógicos a través de la práctica docente.” (Ley. 20.903 de 2016b).

2.2.2 Marco para la Buena Dirección

El Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar plantea que uno de los ejes de trabajo específico, que deben llevar a cabo los equipos directivos, en lo referente al desarrollo de las competencias profesionales de sus docentes dice relación con crear las condiciones necesarias para el fortalecimiento docente, a través de la reflexión pedagógica, el trabajo colaborativo y la retroalimentación permanente. En la misma línea se explicita que los equipos directivos “Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.” (Mineduc, 2015, pág.23). Este aspecto es clave en el mejoramiento progresivo de las unidades educativas, toda vez que los docentes son el factor con mayor impacto en el logro de aprendizajes significativos.

2.2.3 Marco para la Buena Dirección Técnico Profesional

Por su parte el Centro de Innovación en Liderazgo Educativo (CILED, 2021), en conjunto con el Ministerio de Educación, publicaron el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar en la Educación Media Técnico Profesional, documento que se encuentra articulado con el MBDLE de 2015. No obstante, esta versión pone énfasis en las particularidades de esta modalidad formativa. Con respecto al desarrollo profesional docente en la tercera dimensión plantea que “El desarrollo profesional permanente del cuerpo docente, es determinante para alcanzar aprendizajes de calidad. Los directivos en la Educación Media Técnico Profesional deben levantar información sobre las necesidades de formación de sus profesores para velar por la mejora continua” (CILED, 2021). Para ello establecen tres principales líneas de acción:

- i) Implementar sistemas específicos de la EMTP para la evaluación docente y la detección de necesidades de capacitación.
- ii) Instalar procesos de observación y retroalimentación a los docentes, promoviendo la transferencia de buenas prácticas entre profesores.
- iii) Generar instancias de capacitación que aborden los procesos de armado, manejo y adaptación del currículum.

2.2.4 Estándares Indicativos de Desempeño EMTP

Por otro lado, los Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos que imparten Educación Media Técnico-Profesional publicados en 2021 establecen en la dimensión de recursos en su estándar 10.4 “el sostenedor o el equipo directivo gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento” (Mineduc, 2021a). Asimismo, en la dimensión “articulación” se encuentra el estándar 13.5 donde indica que “el equipo técnico-pedagógico y los docentes de las especialidades y de formación general implementan estrategias educativas basadas en el aprendizaje activo y situado, que promuevan la relación

entre los estudiantes y el territorio” (Mineduc, 2021a). Ambos estándares apuntan directamente al desarrollo de los docentes de la modalidad Técnico-Profesional y, por tanto, resultan importantes considerarlos a la hora de formular el plan local. En este contexto, y considerando las particularidades de la formación técnica, surge la necesidad de formular un plan local contextualizado a la realidad de esta modalidad educativa, que permita implementar estrategias orientadas al desarrollo profesional de los docentes TP. Este documento busca entregar estrategias para que los liceos técnico profesionales elaboren un Plan Local contextualizado y acorde a las características de esta opción formativa, considerando como focos prioritarios el trabajo colaborativo, la retroalimentación y la innovación educativa.

2.3 MARCO REFERENCIAL PARA EL DISEÑO DE PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE (PDPD)

La centralidad por el fortalecimiento de las capacidades docentes es reciente y emana de la urgente necesidad por alcanzar la calidad educativa que tanto han exigido los últimos movimientos sociales y estudiantiles en nuestro país. En articulación con esto, y como ya se ha mencionado, lo que ocurre en las salas de clases es la variable más influyente en el aprendizaje de los estudiantes, desde esta perspectiva los docentes deben poseer las competencias suficientes para abordar las necesidades educativas de sus alumnos. Para apoyar en este desafío la política educativa reciente ha entregado a las comunidades escolares orientaciones para avanzar en el diseño de sus propios planes de desarrollo profesional.

A continuación, se realiza una revisión y síntesis de los principales documentos publicados a nivel nacional y que servirán de marco referencial para la elaboración de un Plan de Desarrollo Profesional Docente con foco en la modalidad Técnico Profesional.

2.3.1 Documento n° 1: Diseño de un plan de desarrollo profesional continuo

El documento mencionado “Diseño de un plan de desarrollo profesional continuo” (Mineduc, 2016b) señala que para la elaboración de un plan deben considerarse al menos cinco etapas: i) Detectar necesidades y definir objetivos, ii) diseñar el plan de desarrollo profesional, iii) asegurar recursos en conjunto con el sostenedor, iv) implementar actividades, v) evaluar y mejorar. Estas etapas constituyen el Ciclo de Desarrollo profesional (figura 2)

Figura 2: Ciclo para el diseño de Plan de Desarrollo Profesional



Fuente: Mineduc 2016b

i) Detectar necesidades y definir objetivos:

En la primera etapa de diseño del plan se deben considerar las necesidades educativas de los estudiantes, pues, cubrirlas es el verdadero sentido del quehacer educativo “el establecimiento educacional es que esté en función del aprendizaje de los estudiantes, entendido de manera integral e inclusiva” (Mineduc, 2016a) Por otro lado, se plantea, como orientación fundamental, que el Plan de Desarrollo Profesional se debe formular de manera colaborativa con los docentes, no solo en su etapa de diseño, sino en su monitoreo y evaluación.

Esta instancia inicial plantea que el diagnóstico debe comenzar a través de la planificación de sesiones de reflexión docente. En estos encuentros profesionales el foco debe estar centrado en determinar cuáles son los ejes de aprendizaje de los estudiantes que es necesario fortalecer. Para conducir esta reflexión se recomienda formar grupos de trabajos pequeños para propiciar, a partir de preguntas clave, la reflexión pedagógica y de esta manera dilucidar ¿Qué es lo que necesitan aprender los estudiantes para su formación integral?, ¿Cuáles son las necesidades educativas de los estudiantes?, ¿Cuál es el objetivo que se busca alcanzar con el desarrollo profesional docente? A partir de estas respuestas comenzarán a visualizarse los aspectos formativos que se deben abordar y por añadidura los desafíos institucionales que deberán transformarse en objetivos estratégicos que orientarán el Plan de desarrollo profesional.

Con la misma metodología de análisis se debe abordar el diagnóstico de las competencias profesionales, para ello es necesario nutrirse de insumos que aporten información al respecto de los niveles de logro institucional, uno de ellos puede ser el diagnóstico institucional realizado para la elaboración del PME, también puede ser útil los resultados del establecimiento a nivel ministerial como las pruebas SIMCE, PSU, a nivel interno pueden utilizarse las evaluaciones de nivel, ciclo o institucionales. En la realidad técnico profesional pueden utilizarse las evaluaciones con agentes externos o procesos de certificación de competencias.

Como orientación para cumplir con esta etapa el Mineduc presentó un documento titulado: “Identificando capacidades y necesidades” en él se presenta la siguiente tabla como insumo para plasmar los resultados de la detección de necesidades.

Tabla 1: Análisis de Competencias Profesionales

¿CUÁL ES EL OBJETIVO QUE SE BUSCA ALCANZAR?	¿QUÉ COMPETENCIAS PROFESIONALES SE REQUIEREN PARA LOGRARLO?	¿Cuál es el estado de desarrollo de dichas competencias en la escuela? (entre otros datos)		
		Según la observación de aula	Según análisis de planificaciones	Según análisis de resultados pruebas de nivel
Escriba al menos un objetivo estratégico de su PME que hayan seleccionado en el paso 1 como equipo directivo.	Complete con una síntesis de las competencias que los equipos profesionales señalaron en la actividad desarrollada.	Describa una síntesis de aspectos relevantes que permitan analizar el estado de desarrollo de las competencias buscadas.		

Como equipo directivo concluyan **¿Qué tan desarrolladas se encuentran las competencias definidas, en la práctica cotidiana de los profesionales de este establecimiento?:**

Fuente: Mineduc, 2016a.

ii) Diseñar el plan de desarrollo profesional

Una vez que las necesidades han sido detectadas y estas han sido planteadas como objetivos estratégicos, es necesario seleccionar los contenidos y áreas de desarrollo profesional que se considerarán como prioridad, para ello se debe llevar a cabo una programación de actividades considerando las instancias y participantes a los que impactará. Es fundamental que lo propuesto en el plan sea coherente con los objetivos formativos del PEI y del PME.

Como se señaló en el punto anterior el diseño del plan debe ser participativo, pues ello permitirá que los docentes se apropien de los fundamentos y acciones contenidas en él, además, la participación activa contribuirá al fortalecimiento de un discurso pedagógico común.

Al momento de iniciar el diseño participativo del plan se deben explicitar y clarificar algunos aspectos claves para la elaboración de las acciones tales como:

- **Responsable del plan:** Será el coordinador general del plan, cuya misión será velar por el cumplimiento de cada una de las acciones su monitoreo y evaluación final.
- **Responsable de acciones:** Serán los responsables en implementar las acciones contenidas en plan de desarrollo.
- **Espacios:** Corresponden a los momentos y espacios dentro de la estructura de funcionamiento organizacional donde sería posible ejecutar las acciones de desarrollo profesional, dentro de los espacios que se podrían considerar están las clases en aula, los consejos técnicos, reuniones de nivel o de asignaturas, etc.
- **Modalidades:** Corresponden a los ejes y estrategias seleccionadas por los equipos docentes para alcanzar los objetivos de desarrollo propuestos en el plan de fortalecimiento, dentro de estas se encuentran las 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.

Respecto a los dos últimos puntos el manual sugiere que es fundamental que la modalidad seleccionada se desarrolle considerando los objetivos propuestos y los saberes, experticias y buenas prácticas del establecimiento. Respecto de esto último es posible que surja la necesidad de contar con agentes de capacitación o apoyo externo, sin embargo, las prácticas de desarrollo más efectivas son las que surgen dentro del mismo contexto educativo, toda vez que surgen en la comprensión de la práctica situada, propia trabajo colaborativo y un fortalecimiento progresivo de los equipos docentes, aumenta la probabilidad de encontrar soluciones pertinentes y oportunas a necesidades específicas, genera un lenguaje común y un sentido de pertenencia con la comunidad escolar, entre otros. En relación a la calendarización de las actividades del plan se recomienda realizarlas de manera equilibrada propiciando un ritmo de desarrollo a lo largo del año lectivo y no saturar de espacios de fortalecimiento en periodos críticos.

iii) Asegurar los recursos necesarios

Para una real aplicación del plan de desarrollo es fundamental que los equipos directivos mantengan una comunicación con los sostenedores, de tal manera de involucrarlos en el desarrollo del plan. En este sentido se recomienda que una vez diseñadas las actividades se proceda a procesos de sistematización de las actividades propuestas y evaluación de su viabilidad presupuestaria. En este mismo sentido se debe promover la optimización de los recursos con los que cuenta el establecimiento, tanto de personal como económicos, y a la vez, propiciar redes de colaboración con instituciones externas.

iv) Implementar actividades

Esta es la instancia clave para iniciar el proceso de transformación esperado y que está declarado dentro de los objetivos del plan, la implementación de las acciones. La eficacia con la que ellas sean ejecutadas permitirán alcanzar las expectativas propuestas, es por ello que el manual presenta una serie de recomendaciones que se sintetizan a continuación:

- Transmitir sentido del PDPD: los equipos profesionales se involucran de mejor manera cuando le otorgan sentido a la propuesta de desarrollo. Al ser ellos los principales protagonistas del plan, el proceso de informar a los docentes y asistentes debe acompañarse de una fundamentación acerca del modo en que se lleva a cabo.
- Preparación: se recomienda que se confeccione una lista de los materiales necesarios para cada una de las instancias de desarrollo profesional, estipulando las fechas y el encargado para cada actividad.
- Ambiente de aprendizaje, acogida y respeto: es importante tener en consideración que el plan de desarrollo profesional es una instancia de aprendizaje y, como tal, debiera fomentarse un espacio de confianza, en el que los participantes puedan permitirse explorar, experimentar y compartir.
- Trabajo colaborativo: en esta etapa dar espacio al intercambio de avances, desarrollo de planificaciones conjuntas y retroalimentación entre pares. También se pueden organizar periódicamente presentaciones de buenas prácticas para compartir lo avanzado.
- Observación y monitoreo: resulta fundamental que se planifiquen e implementen espacios concretos que permitan al equipo directivo mantenerse cercano a sus docentes y asistentes de la educación, estando presentes en los espacios de formación y reflexión pedagógica, retroalimentando sus prácticas permanentemente.
- Meta: el equipo directivo es el principal responsable de dar foco a las instancias de trabajo, recordando siempre la meta común de desarrollar las habilidades identificadas como necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos del establecimiento.

- Aprovechar el tiempo: considerando la realidad de los establecimientos educacionales, se sugiere sacar el máximo provecho al tiempo disponible para las actividades, siempre comenzar a la hora y evitar interrupciones externas.
- Visibilizar avances: dentro de esta “ruta de aprendizaje”, es necesario darse el tiempo para visibilizar los avances, celebrar y reconocer los logros.
- Comunicar y coordinar: es necesario que el equipo directivo asegure el apoyo del sostenedor en la implementación de este plan; que conozca, comprenda la estrategia y esté al tanto de los avances y desafíos.

v) Evaluar y mejorar

La evaluación, como proceso formativo es clave para encontrar evidencia que permita establecer el grado de cumplimiento de los objetivos, así como también visualizar los aspectos que son susceptibles de ser mejorados en los procesos de fortalecimiento del nuevo plan.

El manual presenta dos mecanismos de evaluación del plan, por un lado, la evaluación formativa que obedece a los procesos de monitoreo en las instancias de ejecución del plan, así como en una mirada de síntesis final. En esta evaluación se deben revisar las instancias de acompañamiento, como la observación de aula y la retroalimentación, así como también es posible evaluar formativamente los procesos de reflexión pedagógica. La evaluación formativa debe proporcionar información para que se puedan tomar decisiones de ajustes a la planificación del desarrollo profesional.

Por otro lado, se propone también la evaluación sumativa, la cual permite verificar el grado de cumplimiento de la estrategia en relación con los objetivos específicos definidos en el plan y verificar con ellos el impacto de las acciones en el aprendizaje de los estudiantes. Esta información permitirá tomar decisiones para mejorar las estrategias futuras y analizar si se continúa o no con lo planificado.

A continuación, se muestra el formato para evaluación del plan, el cual contiene preguntas y fuentes de información para realizar el análisis descrito en los puntos anteriores.

Tabla 2 : Formato para evaluación del plan local

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?	• 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)	Fecha: 7 de agosto de 2017. • Se realizará un grupo focal en la hora de reflexión pedagógica, con el objetivo de evaluar el grado de cumplimiento que ha tenido el plan de desarrollo profesional en relación con sus objetivos. • Fecha: Por definir. Se realizarán observaciones de aula con el objetivo de analizar en qué grado los docentes y asistentes que participaron en el plan implementan adecuadamente estrategias de enseñanza que atiendan a las necesidades específicas de los estudiantes del curso.

Fuente: Mineduc, 2016a

2.3.2 documento n° 2: Orientaciones plan de desarrollo profesional docente

En 2019 el Mineduc publica nuevas orientaciones para el diseño del plan de desarrollo local. En esta versión la elaboración del plan se articula con el diseño del PME, con los desempeños docentes descritos en el Marco de la Buena Enseñanza (CPEIP, 2008) y en los Estándares Indicativos de desempeño (Agencia, 2014).

La metodología de diseño de estas orientaciones divide su elaboración en dos grandes instancias: Fase estratégica y fase anual. La primera de ellas consiste en un análisis y autoevaluación educativa que permite a la institución el diseño de la planificación estratégica. La segunda se desglosa en una fase anual que se constituye en una secuencia de acciones que van desde la detección de necesidades hasta el cierre de la programación anual.

i) Elaboración del Plan Local

El Plan Local forma parte del Plan de Mejoramiento Educativo (PME), por consiguiente, su elaboración en estas orientaciones se ajusta a los tiempos y estructura de este instrumento. Al respecto, cabe indicar que el PME contempla dos fases: estratégica y operativa-anual.

ii) Modalidades de Desarrollo Profesional

La ley 20.903 establece que la Formación Local tiene por objeto fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica”. Por lo tanto, las actividades que debe contener el plan deben centrarse en dos dimensiones de desarrollo, las que son denominadas por este documento como “modalidades de DPD”. Estas son definidas en la siguiente figura:

Figura 3: Modalidades de DPD en Plan Local

Trabajo colaborativo entre docentes	Retroalimentación de la práctica docente
Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes, sustentada en el dialogo profesional e intercambio de ideas y conocimientos entre un grupo de docentes, orientada a mejorar prácticas pedagógicas y, consecuentemente, mejorar aprendizajes. Una modalidad de trabajo colaborativo característica son las comunidades de aprendizaje profesional.	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes, sustentada en el dialogo e intercambio entre un profesor, observado en su desempeño y, por ejemplo, un miembro del equipo directivo o técnico-pedagógico de la escuela, que, ejerciendo liderazgo pedagógico, “devuelve” información sobre lo observado para mejorar prácticas que a su vez mejoren aprendizajes.

Fuente: Mineduc (2019)

En síntesis, estas orientaciones indican que el Plan Local se diseña en relación con el ciclo de mejoramiento de la escuela regulado por el PME. Durante la fase estratégica se elaboran los objetivos y estrategias que promuevan el DPD en la escuela, bajo modalidades cimentadas en la colaboración entre docentes y la retroalimentación de sus prácticas.

La fase operativa-anual corresponde al levantamiento de acciones que permitan plasmar una visión de DPD con foco en el desarrollo profesional local.

En la segunda parte de estas Orientaciones se vuelve sobre el diseño del Plan Local, en el marco dado por el PME, profundizando en aspectos que cabe resguardar en cada etapa.

2.3.3 Documento n°3: Orientaciones para organizar la formación local del desarrollo profesional en base a referentes públicos (nuevo MBE y EID)

Este documento fue publicado por el Mineduc en 2022 y su objetivo es guiar la construcción de Plan Local en base a la actualización de los referentes pedagógicos Marco para la Buena Enseñanza MBE (Mineduc, 2021b) y los Estándares Indicativos de Desempeño EID (Mineduc, 2021a).

Este documento ofrece orientaciones clave para abordar el desafío de diseñar el PLDPD en articulación con los EID que describe las competencias esperadas de los equipos en la gestión de la formación continua de los docentes. Por otro lado, el MBE describe las competencias esperadas por los docentes en el ejercicio de una educación centrada en los estudiantes, con un sello de calidad y equidad.

El documento plantea tres tareas claves para el diseño del Plan:

i) Evaluación de actividades

En esta etapa de diagnóstico se espera que la unidad educativa reflexione a partir de su gestión institucional, para esta tarea los EID en su estándar 10.4 (Mineduc, 2020) plantea que los líderes escolares deben considerar, para evaluar la gestión, las necesidades de desarrollo profesional de los docentes, canalizada a través de un “plan anual”, equivalente al plan local de desarrollo profesional. Este documento ofrece una tabla de clasificación para que las unidades educativas establezcan un nivel de desempeño que va desde un desarrollo débil a uno avanzado.

ii) Mejoramiento de las actividades de desarrollo profesional

En esta sección se entregan lineamientos para mejorar o incluir actividades que apunten a fortalecer las competencias profesionales de los docentes de acuerdo a los Estándares Indicativos de Desempeño en donde se explicitan que los equipos directivos deben propiciar acciones que favorezcan la mejora profesional continua, considerando el contexto donde se desenvuelven. Para ello, deben implementar acciones tradicionales como las capacitaciones y otras más

innovadoras como es el acompañamiento al trabajo en aula, la conformación de comunidades de aprendizaje profesional y la retroalimentación formativa de sus prácticas pedagógicas.

iii) Priorización de competencias a desarrollar en el plan

Los cambios educativos no son de la noche a la mañana, en ese sentido para diseñar un plan de desarrollo es necesario identificar áreas prioritarias de mejora profesional. Para cumplir con este desafío un referente que es necesario utilizar es el nuevo MBE (Mineduc,2021), pues allí se establecen lineamientos específicos sobre las competencias que deben dominar los docentes y que de acuerdo a la realidad local observada sería necesario fortalecer. En este aspecto se sugiere, al momento de establecer la priorización, tomar en cuenta los diagnósticos realizados a través de las observaciones de clases, las reflexiones de las prácticas pedagógicas en el contexto local y las necesidades educativas de los estudiantes. En la misma línea se puede realizar una jornada taller para trabajar con docentes el nuevo MBE cuyo objetivo sea: “Recoger la visión docente sobre qué necesitan mejorar en su desempeño profesional para abordar brechas de aprendizajes que la evidencia sobre desempeño de los estudiantes sugiere priorizar; teniendo en referencia el nuevo MBE.” (Mineduc, 2022)

Para la organización de la jornada se sugiere que el equipo directivo planifique la actividad junto con docentes reconocidos por su desempeño y sean líderes pedagógicos. Una vez reunido el equipo y conocidas las orientaciones de este manual se diseña la jornada que considera cuatro momentos. En primer lugar, una breve reflexión diagnóstica que podría ser a través de una pregunta. Dentro de las posibles se propone la siguiente: ¿Qué aprendizajes son prioritarios de reactivar, en este periodo de reencuentro, para favorecer el desarrollo educativo y bienestar integral de nuestros/as estudiantes? A partir de las respuestas se visualizarán las áreas en que deber ser formados y acompañados los docentes.

En segundo lugar, se debe realizar una breve explicación sobre los dominios de la actualización que presenta el nuevo MBE. En tercera instancia se desarrollará el taller donde cada grupo debiera ahondar en los estándares y descriptores del nuevo MBE, para esta sesión se debiera priorizar en aquellos que permitan mejorar capacidades de los docentes y por añadidura posibiliten mejores aprendizajes para los estudiantes. El taller debiera concluir con un esbozo de actividad propuesta por los/las profesores/as, para mejorar su desempeño profesional, conforme a lo indicado en los estándares y descriptores priorizados.

A diferencia de las anteriores orientaciones esta actividad no concreta el diseño de las actividades en el formato de reporte PME en donde se describen las acciones en articulación con las metodologías y objetivos, sin embargo, se sugiere que lo que finalmente se acuerde y decida en relación al plan, sea expuesto en instancias como el Consejo de profesores y Consejo escolar, para recibir comentarios y feedback. A la luz de esta recomendación se desprende que el siguiente paso sería plasmar esas ideas en el Plan de desarrollo docente.

2.2.4 Documento 4: Plan Local de Desarrollo Profesional Docente: Antecedentes para su comprensión, con foco en EMTP

Los Documentos revisados anteriormente han estado centrados en la elaboración del plan de desarrollo profesional para instituciones educativas tradicionales, sin embargo, la modalidad formativa en la que se enfoca este trabajo es la técnica profesional y por su particularidad las investigaciones y literatura disponible en este campo son escasas. No obstante, el Centro de Innovación en Liderazgo Educativo (CILED) publicó en 2022 el documento titulado “Plan Local de Desarrollo Profesional Docente: Antecedentes para su comprensión, con foco en EMTP” Este documento presenta una perspectiva para la elaboración del Plan de desarrollo centrado en la formación TP.

Para iniciar esta mirada plantea que recientemente la gestión del Ministerio de Educación ha entregado lineamientos específicos para orientar las prácticas de liderazgo TP para poder enfrentar estos nuevos contextos. Dentro de estos lineamientos se encuentran la Estrategia Nacional de Formación Técnico Profesional (Mineduc, 2020) y los Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos que imparten Educación Técnico Profesional y sus Sostenedores (Mineduc, 2021).

En este sentido indica que el Plan Local de Desarrollo Profesional Docente es el instrumento en el cual debieran confluir las acciones de apoyo y acompañamiento docente. Es por ello que estas orientaciones contribuyen a comprender el contexto en el que surgen las necesidades educativas de esta modalidad educativa, por tanto, este instrumento de gestión para la mejora educativa se sitúa desde las particularidades que tiene la Educación Técnico Profesional. Siguiendo esta línea de contribuciones el CILED elaboró el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar en la EMTP (CILED, 2022), que tiene por objetivo orientar el quehacer de los equipos directivos de los liceos TP en la gran tarea de movilizar a sus comunidades educativas a la mejora permanente.

Este documento plantea que siguiendo las responsabilidades de un liderazgo educativo preocupado por la superación permanente de los aprendizajes debe focalizar sus esfuerzos en promover el desarrollo profesional de sus docentes. Para su fundamentación cita a Bolívar (2014) quién plantea tres acciones claves para fortalecer el desarrollo profesional en los establecimientos escolares:

- i) Identificar las prácticas de liderazgo que favorecen oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional que posibilitan un cambio en las prácticas docentes.
- ii) Identificar qué necesitan aprender los profesores para promover el aprendizaje de los estudiantes.
- iii) Gestionar el desarrollo profesional en el contexto de un liderazgo distribuido en una comunidad profesional de aprendizaje, donde los docentes aprenden primariamente de sus colegas en sus lugares naturales de trabajo.

Estos tres elementos sitúan al contexto local, en particular a liderazgo escolar y a los docentes como los principales gestores de su propio fortalecimiento, esto quiere decir que la mejora educativa es posible alcanzarla liderando y gestionando procesos internos que permitan diseñar, desde la reflexión y el trabajo en comunidad, acciones en pos de la mejora educativa.

En concordancia con lo anterior y siguiendo el Marco para el Buen Líder TP elaborado por el Centro de Innovación en Liderazgo Educativo la formulación del Plan Local con foco en la Educación Técnico Profesional está orientado al cumplimiento de los siguientes objetivos:

- i) Implementar sistemas contextualizados de evaluación docente y detección de necesidades de capacitación TP.
- ii) Instalar procesos de observación y retroalimentación a los docentes, promoviendo la transferencia de buenas prácticas entre profesores del mismo liceo y también entre distintos liceos.
- iii) Generar instancias de capacitación que aborden los procesos de armado, manejo y adaptación del currículum, para que los docentes puedan aprovechar

su flexibilidad e implementar articulaciones curriculares con otras formaciones y alternancias educativas con otros espacios formativos.

Finalmente, este documento plantea las modalidades de trabajo que promueve el Plan Local de Desarrollo Profesional. Las áreas propuestas coinciden con la planteadas en las orientaciones anteriores, no obstante, y dada la particularidad de esta modalidad educativa se agrega una tercera que tiene relación con la innovación y articulación en la práctica TP. Estas modalidades se describen a continuación (Tabla 3):

Tabla 3: Dimensiones Plan Desarrollo Profesional con foco Técnico Profesional

Trabajo colaborativo docente	Retroalimentación de la práctica docente	Innovación y articulación en la práctica
Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Ello debe estar sustentado en el diálogo profesional e intercambio de ideas y conocimientos entre un grupo de docentes, orientada a mejorar prácticas pedagógicas y, consecuentemente, mejorar aprendizajes (Duffy & Gallagher, 2016; Rincon-Gallardo y Fullan, 2016; González, Ehren y Montecinos, 2020; Pino y Ahumada, 2020). Asimismo, el trabajo colaborativo con foco TP debe estar centrado en la identificación de estrategias para la articulación entre la formación general y la formación especializada, con el fin de asegurar una adecuada transición educativa entre los distintos niveles	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes basada en el diálogo e intercambio entre un profesor, observado en su desempeño y, por ejemplo, un miembro del equipo directivo o técnico-pedagógico o un docente destacado de la escuela, que, ejerciendo liderazgo pedagógico, entrega información sobre lo observado para mejorar prácticas que a su vez mejoren aprendizajes.	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, respaldada en la elaboración e implementación de prácticas pedagógicas innovadoras, que permitan articular - mediante el uso de tecnologías adecuadas- las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes con el mundo productivo y el mundo de la educación superior.

Fuente: CILED (2022)

En síntesis, los fundamentos del desarrollo profesional docente contenidos en la Ley 20.903 y los documentos emanados del Ministerio de Educación, actualizados para la modalidad técnico profesional (Mineduc, 2021; Mineduc, 2022; CILED, 2022) relevan la importancia de elaborar Planes de Desarrollo Local Docentes participativos que permitan la mejora continua a través del desarrollo de los docentes, esto entendido como un proceso de aprendizaje profesional planificado y que considere variadas formas de interacción y enriquecimiento personal de acuerdo a las necesidades del contexto educativo local.

A partir de la revisión bibliográfica anterior y considerando las características de la Educación Técnico Profesional en este trabajo se propone un modelo de diseño colaborativo de un Plan de Desarrollo Profesional Docente con foco en la educación TP.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se describe la metodología utilizada para el desarrollo de este estudio y que permitió diseñar una propuesta de mejora consistente en la elaboración colaborativa de un Plan Local de Desarrollo Profesional Docente, para el liceo Óscar Corona Barahona de la comuna de La Calera.

3.1 Enfoque de la Investigación

El enfoque investigativo que permitió la ejecución de este trabajo fue de corte cualitativo ya que estuvo orientada al estudio en profundidad de la compleja realidad social de una institución educativa de modalidad técnico profesional. Sobre este método Rodríguez y otros (1996) señala que “La investigación cualitativa se centra en comprender y profundizar los fenómenos, analizándolos desde el punto de vista de los participantes en su ambiente y en relación con los aspectos que los rodean”. En la misma línea Sandín (2003) plantea que este enfoque pretende, esencialmente, propiciar el cambio social, transformar la realidad y que las personas tomen conciencia de su papel en ese proceso de transformación. Desde esta perspectiva este trabajo se centró en analizar los procesos educativos de esta modalidad TP, en particular de la institución y a partir de allí construir colaborativamente un Plan de Desarrollo Profesional Docente que permita al plantel mejorar sus procesos educativos.

En concordancia con el foco de este estudio, que implicó un diseño colaborativo del Plan local de Desarrollo Profesional, el cual surge de las necesidades contextuales de una organización educativa es que se optó por la metodología de Investigación Acción entendiendo a ésta como “un proceso de investigación intencionada, colaborativa y sistemática, que busca resolver problemas cotidianos y mejorar prácticas concretas, a través de un proceso en el cual se investiga y al mismo tiempo se interviene” (Hernández, R. et al., 2010). Por otro lado, Bell (2005) plantea que esta metodología se preocupa del estudio de una problemática social específica que requiere solución y que es utilizada cuando el investigador, que pertenece a la realidad estudiada, aborda la problemática para

contribuir a su mejora. En este sentido este trabajo abordó la realidad educativa de los docentes del liceo industrial Óscar Corona Barahona y se diseñó, junto a ellos, un Plan de mejora que busca impactar en los procesos educativos institucionales.

Articulado con lo anterior el CPEIP (2019) sugiere que la Investigación Acción sea considerada por los equipos directivos a la hora de diseñar el Plan Local, en la medida que esta metodología propicia el trabajo colectivo. (CPEIP, 2019). En línea con esto, Vaillant (2016) plantea que el trabajo colaborativo es una estrategia fundamental de los enfoques actuales de Desarrollo Profesional Docente y su esencia es que profesoras y profesores estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen acerca de sus prácticas pedagógicas, en un contexto institucional y social determinado (Vaillant, 2016, en CPEIP, 2019).

3.2 Técnica de investigación

Creswell (2012) identifica dos tipos de Investigación Acción: la práctica y la participativa. Este estudio se adhiere a la vertiente práctica que se caracteriza por: estudiar una práctica local, es decir de una comunidad educativa en particular, que implementa un plan de acción para introducir una mejora y donde el liderazgo es ejercido conjuntamente por el investigador y varios miembros de la comunidad, en este caso los demás directivos del establecimiento, aun cuando también se resalta la colaboración de toda la comunidad educativa, que es una característica de la investigación acción participativa.

En línea con lo anterior se utilizaron dos técnicas para la recolección de la información:

i) Revisión Documental: Técnica basada en la revisión sistemática de registros escritos, tales como documentos, artículos de diarios, biografías, libros (Flick, 2004). En el caso de la presente sistematización, se utilizó esta técnica en el

análisis documental de bibliografía oficial publicada por el Ministerio de Educación e instituciones ligadas al ámbito educativo, las cuales permitieron elaborar un marco de referencial y metodológico para el diseño de la propuesta de mejora. En este aspecto se identificaron ocho documentos referentes a la formación técnico profesional en Chile, dos leyes vigentes emanadas del Ministerio de Educación, cuatro marcos normativos de la política educativa actual, cuatro orientaciones para el diseño de Planes de Desarrollo Profesional Docente. Estos documentos se encuentran disponibles en la biblioteca digital de Ministerio de Educación.

ii) Grupo Focal: Esta metodología permite recoger los aportes de los integrantes de una organización respecto a un tema tratado. Los grupos focales, corresponden a una conversación grupal, basada en la interacción de los participantes, aproximadamente 6 a 10 personas. El grupo focal crea así un proceso de dar a conocer puntos de vista y compararlos a nivel de todos los participantes. En una discusión grupal dinámica, los participantes harán el trabajo de exploración y descubrimiento, no solamente entrando en dimensiones de contexto y profundidad, sino que también generarán sus propias interpretaciones sobre los tópicos que se discuten (Mella, 2000 en Mardones, 2014). Esta técnica permitió diseñar el Plan Desarrollo Profesional de manera colaborativamente ya que para cada sesión de trabajo se conformaron grupos de docentes que reflexionaban respecto a los temas y objetivos planteados en cada encuentro y a partir de ellos proponían su mirada pedagógica para la construcción del Plan. El diseño colaborativo de este Plan fue orientado por los ciclos propios de la Investigación Acción que se detallan a continuación.

3.2.1 Ciclos de la Investigación Acción

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la Investigación Acción contempla una secuencia cíclica, esta estructura fue utilizada en la propuesta metodológica de este trabajo y permitió el diseño colaborativo del Plan entregado a la institución. Las etapas son las siguientes:

1. Detección y diagnóstico del problema de investigación

El problema se detectó a partir de los bajos resultados de aprendizajes obtenidos en los instrumentos evaluativos internos y externos. Para comprender adecuadamente estos resultados se revisaron diversos documentos nacionales e institucionales, realizando un proceso de descripción detallada de la modalidad educativa en estudio. Esta revisión se realizó entre los meses de agosto y noviembre de 2022 y permitió estructurar un marco referencial e institucional de los procesos de gestión pedagógica en la modalidad técnico profesional.

2. Elaboración del plan

Posterior a la definición del problema y el diagnóstico institucional se establecieron los objetivos que movilizaron este estudio y la respectiva intervención institucional, la cual se concretó con el diseño de una propuesta metodológica para el diseño de un Plan de Desarrollo Profesional Docentes para liceos TP, para esto fue necesario realizar un análisis documental en esta materia. A partir de esta revisión se estructuró la propuesta para el diseño colaborativo de PLDPD y cuyo fundamento metodológico es la Investigación Acción.

A su vez, se planificó un cronograma de sesiones que incluyó a docentes y directivos cuyo objetivo fue integrar progresivamente su participación en el diseño participativo del Plan. Por otra parte, fue necesario recolectar información para elaborar las fichas de trabajo, esto se hizo en base a documentos ministeriales y otras de elaboración propia, las que se utilizaron posteriormente para reunir la información de los participantes de acuerdo a los objetivos de cada una de las sesiones desarrolladas.

3. Implementación del plan y evaluación de resultados

Para la implementación de la propuesta metodológica se planificó con el equipo de gestión pedagógica, grupo responsable de la ejecución de la propuesta, un calendario de sesiones en donde se trabajó por objetivos, los cuales se organizaron de manera progresiva de acuerdo a las etapas que se debían cumplir para el diseño colaborativo del Plan. En primer lugar, se definió el objetivo general y a partir de ellos se desprendieron los específicos, posteriormente se diseñaron las acciones, las cuales estaban articuladas con ellos y las dimensiones de desarrollo de la formación TP. A continuación, el plan fue revisado, validado y entregado a la comunidad educativa para ser puesto en ejecución.

4. Realimentación

La retroalimentación exige que se analice, por medio de la obtención de datos, las acciones realizadas. Respecto a este trabajo se puede señalar que en virtud del primer aporte se logró diseñar colaborativamente un Plan de Desarrollo Profesional Docente el cual fue entregado a la comunidad educativa y se encuentra en fase de implementación, en ese sentido es posible señalar que la propuesta metodológica es efectiva en tanto sus secuencias de ejecución e instrumentos utilizados. Respecto a la retroalimentación que se haga al Plan propiamente tal y las acciones contenidas en él se realizarán al finalizar el proceso académico con los instrumentos de evaluación que contenía el plan diseñado para estos efectos.

3.3 Muestra

Los participantes de este estudio corresponden a una muestra de los profesionales de la comunidad educativa del Liceo Óscar Corona Barahona de la comuna de La Calera. Esta muestra intencionada incluyó a los docentes del liceo los cuales se encuentran distribuidos por estamentos y funciones. En primer lugar, encontramos a los docentes directivos compuesto por la directora, el jefe de convivencia escolar y el jefe técnico pedagógico. El sector técnico profesional está compuesto por cuatro jefes de especialidad, quienes coordinan a seis docentes del área. Por otro lado, el plan general compuesto por veinte docentes de las distintas asignaturas, quienes son liderados por cuatro coordinadores, correspondientes a los cuatro niveles de enseñanza media. En total la planta de docentes y directivos de la institución está compuesta por treinta y tres profesionales, quienes participaron activamente en el diseño del plan de mejora.

3.4 Análisis de la información

La información utilizada en este trabajo fue procesada de acuerdo a las dos etapas de este trabajo. En primer lugar, la construcción del marco referencial para propuesta metodológica en donde se analizó en profundidad el contenido documental. Este tipo de análisis cuenta con varias fortalezas, entre ellas su carácter sistemático, es decir, existe la exigencia del uso de pautas determinadas para realizar el análisis. (Porta & Silva, 2003 en Cáceres, 2003). Por lo tanto, a partir de la revisión bibliográfica se seleccionaron las publicaciones que desarrollaban de manera procedimental orientaciones para el diseño de planes de desarrollo profesional docente en Chile. Este análisis permitió establecer las etapas de diseño que orientaron la propuesta metodológica del diseño colaborativo del Plan. En la misma línea este proceso permitió diseñar las fichas de trabajo a utilizar en el diseño del Plan propiamente tal.

En la segunda fase se analizaron los datos obtenidos a partir de las fichas de trabajo. Esta información fue sistematizada de acuerdo a las etapas de diseño del Plan, para ello los aportes realizados por cada grupo fueron complementados con las ideas de los otros grupos de trabajo, de esta manera, se propició la colaboración, reflexión y retroalimentación permanente respecto a lo que significa la investigación desde la práctica (Cáceres, 2003). Posteriormente se realizaron plenarios para sistematizar los aportes de cada grupo, de tal manera que al final de cada encuentro sólo quedara un documento consolidado con los acuerdos de la sesión, los cuales se fueron incluyendo en cada etapa del diseño colaborativo del plan.

CAPÍTULO IV

RESULTADO: PROPUESTA DE MEJORA

En los capítulos anteriores se han revisado los antecedentes conceptuales y normativos que contextualizan el desarrollo de esta propuesta y se ha justificado la necesidad de abordar esta situación-problema que corresponde al ámbito laboral del estudiante. Por lo tanto, el resultado se expresa en dos aspectos a) en una propuesta metodológica para el diseño colaborativo de un PLDPD en un liceo TP y b) la elaboración del documento propiamente tal que se encuentra validado y en ejecución en el periodo académico 2023.

En este apartado se describe la propuesta metodológica para elaborar colaborativamente el Plan Local de Desarrollo Profesional Docente para el Liceo Técnico Profesional Óscar Corona Barahona de la comuna de La Calera, detallando los pasos que se siguieron en su elaboración.

4.1 PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE PARA LICEOS TÉCNICO PROFESIONALES

El diseño de esta propuesta se basó en dos referentes bibliográficos. El documento ministerial denominado “Diseño de un plan de desarrollo profesional continuo” (Mineduc, 2016a) y el documento del Centro de Innovación en Liderazgo Educativo titulado “Plan Local de Desarrollo Profesional Docente: Antecedentes para su comprensión, con foco en EMTP (CILED, 2022).

El PLDPD se elaboró entre los meses de octubre de 2022 y marzo de 2023. En su diseño participó la totalidad de los docentes de la institución, los que se distribuyen en diez profesores del sector técnico profesional, veinte correspondientes a plan general y el equipo directivo compuesto por la directora, el inspector general y el jefe técnico. Para el trabajo se organizaron reuniones específicas y también, en ocasiones, se contó con espacios en los consejos de profesores, reuniones de nivel y asignaturas.

El desarrollo de esta propuesta de mejora tuvo dos fases: 1. La primera correspondió al diseño y estructura del modelo a proponer, considerando su elaboración colaborativa, las características de la formación TP y las propias del liceo, en el cual se desarrolló. En esta etapa se realizó la planificación del trabajo participativo para la elaboración colectiva del plan (organización de las sesiones y preparación del material de apoyo a utilizar). La segunda consistió en el diseño propiamente tal del Plan en conjunto con los directivos y docentes del liceo.

4.1.1 FASE 1: Diseño de la propuesta de Modelo

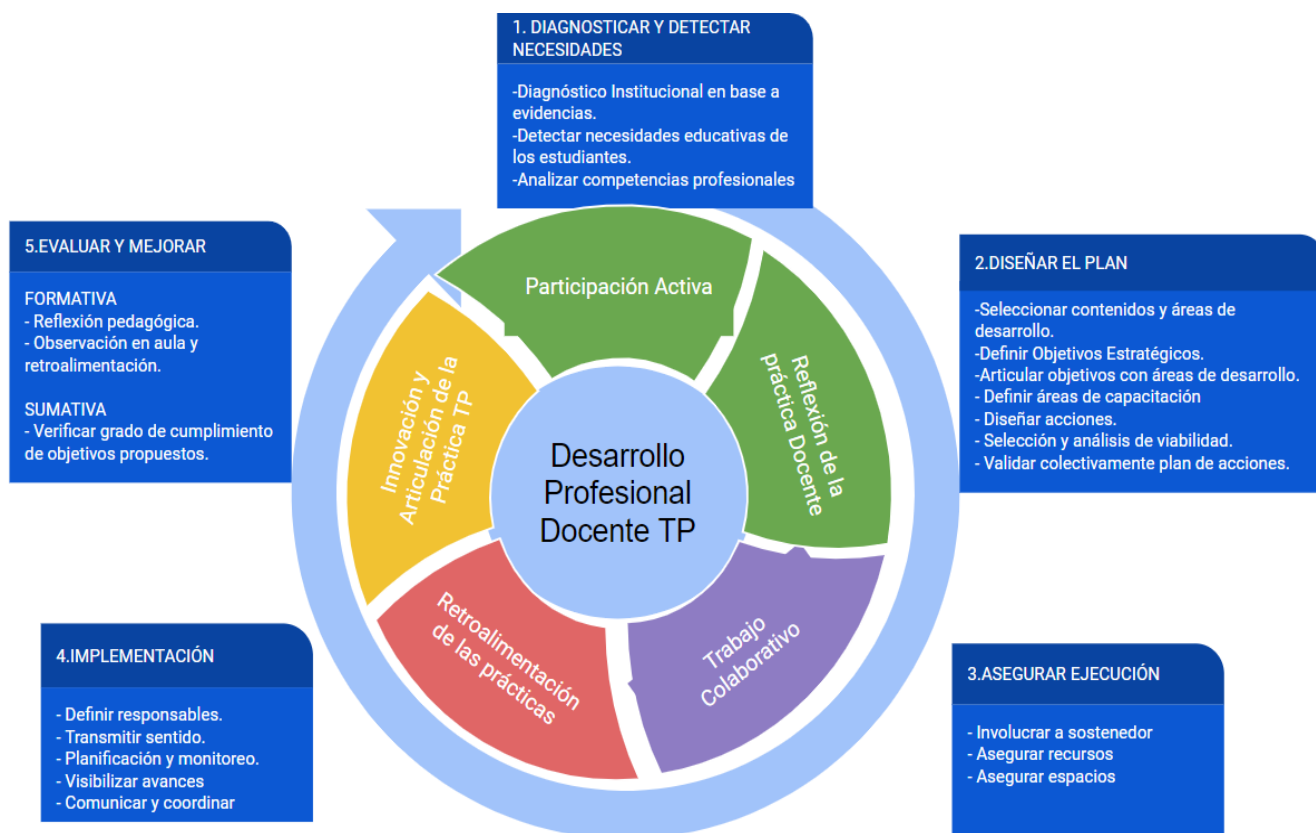
Basado en el documento del Ministerio de Educación (2016a), donde se plantea que el diseño de un PDPD debe considerar cinco etapas claves, partiendo por el diagnóstico institucional y detección de necesidades de fortalecimiento, para luego elaborar colectivamente el plan; asegurar los recursos para su ejecución; la implementación de las acciones y finalmente evaluar y mejorar el Plan.

Atendiendo a la afirmación de que el mejoramiento educativo debe ser un proceso sistemático y continuo (Mineduc, 2019a) el modelo propuesto adopta una forma cíclica, ya que para la mejora progresiva no es suficiente que se construyan planes de mejoramientos y estos queden en el papel, sino que es necesario que estas estrategias sean implementadas, evaluadas y perfeccionadas. Por lo tanto, las etapas del modelo propuesto son: i) Diagnóstico y detección de necesidades, ii) Diseño del plan, iii) Acciones para asegurar la ejecución iv) Implementación v) Evaluación y mejora.

Dado que el modelo propuesto responde a la realidad de un liceo técnico profesional, esta característica se ubica en el centro del diseño. Rodeando este núcleo se incluyen las tres dimensiones de desarrollo que competen a esta modalidad educativa: el trabajo colaborativo, la retroalimentación de las prácticas y la innovación y articulación de la práctica TP. Esta última se agrega con el objetivo de atender a las particularidades del desarrollo profesional de los docentes TP y las características de los desafíos formativos de este tipo de instituciones (CILED en 2022). Junto con estas dimensiones se encuentran los

dos pilares esenciales para la construcción e implementación del plan, estas son la participación activa y la reflexión de la práctica docente, estas prácticas permitirán cumplir el desafío inicial de la construcción del modelo y a posterior mejorarlo progresivamente. La figura 4 grafica los componentes de este modelo

Figura n° 4: Componente del modelo para el diseño de PLDPD TP



Fuente: Elaboración propia en base a documento del Ministerio de Educación y del Centro de Innovación y Liderazgo Educativo (Mineduc, 2016a; CILED, 2021)

4.1.1.1 Planificación del trabajo para el diseño del plan

Esta etapa consideró dos acciones principales, por una parte, la planificación y calendarización de las distintas tareas que se requerirían para el diseño del Plan, y por otro, el diseño de los instrumentos a utilizar en las sesiones de trabajo.

Dado que la institución no contaba con un Plan de Desarrollo Profesional Docente, lo primero era socializar y sensibilizar al equipo de gestión (compuesto por los coordinadores de nivel, los jefes de especialidad y el jefe técnico) respecto al tema y su importancia en el fortalecimiento de las capacidades docentes y la incidencia directa en los aprendizajes. Este grupo de profesionales, tuvo el rol de liderar el diseño y ejecución de cada una de las sesiones.

a) Cronograma

En la tabla 4 se resume la planificación de las distintas sesiones que se planificaron para la construcción del Plan.

Tabla 4: Cronograma diseño de plan de desarrollo profesional docente

F A S E	Fecha	Actividad	Responsable	Recurso/ evidencia
P L A N I F I C A C I Ó N	10-10- 2022	Reflexión sobre PME y articulación con PLDPD en equipo directivo.	Equipo directivo	Presentación/ planilla para sugerencia de mejora.
	18-10-2022	Presentación de desafío sobre construcción de PLDPD a Equipo de Gestión.	Jefe de USE Equipo de Gestión	Presentación/ planilla para sugerencia de mejora.
	19-10-2022 al 18-10-2022	Planificación de programa y modelo para el diseño del PLDPD	Jefe de USE Equipo de Gestión	Programa y modelo de diseño de PLDPD

	22-11-2002	Planificación de presentación de diseño de PLDPD a Consejo	Jefe de USE Equipo de Gestión	Presentación/ Fichas de registro
D E T E C C I Ó N	29-11-2022	Presentación de plan a consejo de profesores.	Jefe de USE Equipo de Gestión	Presentación/ estructura/ fichas de registro
	02-12-2022	Detección de necesidades educativas de los estudiantes	Jefe de USE Equipo de Gestión	Ficha de registro
	02-12-2022	Detección de necesidades y capacidades profesionales.	Jefe de USE Equipo de Gestión	Ficha de registro
F A S E E S T R A T É G I C A	06-12-2022	Selección de contenidos y áreas de desarrollo.	Equipo de Gestión	Ficha de registro
	07-12-2022	Construcción de objetivos estratégicos (Objetivo general y objetivos específicos)	Jefe de USE Equipo de Gestión	Presentación/ Ficha de trabajo
	14-12-2022	Diseño colaborativo de acciones	Jefe de USE Equipo de Gestión	Presentación/ Ficha de trabajo
	20-12-2022	Revisión y análisis de viabilidad de acciones	Equipo directivo/ Equipo de Gestión	Propuesta de acciones
	22 Dic	Articulación y validación de plan DPD con Comité Bipartito de capacitación	Equipo directivo y comité bipartito.	Acta de reunión/
	10-03-2023	Validación de Plan DPD en consejo general de profesores	Jefe de USE/ jefes de sector y coordinadores	Plan DLDPD

b) Diseño de material de apoyo al trabajo

Para cada una de las sesiones se preparó material de apoyo que corresponden a presentaciones visuales para contextualizar cada sesión y por otro, fichas de trabajo para la recolección y sistematización de la información.

Los documentos fueron elaborados por el estudiante tomado como referentes bibliográficos los documentos del Ministerio de Educación que han servido de orientación para el diseño de PLDPD (Mineduc, 2016a; Mineduc 2019a). Los documentos que se elaboraron se estructuraron, a modo general, de la siguiente forma:

Las presentaciones se estructuraron de la siguiente forma:

- Objetivo de la sesión
- Fundamento teórico y/o normativo
- Instrucciones para la actividad grupal
- Actividad: proyección de ficha de trabajo
- Hoja de síntesis por grupo para plenario

Estructura de fichas de trabajo

- Objetivo de la sesión
- Tabla para individualización de integrantes
- Instrucciones
- Breve fundamento teórico
- Actividad

Los materiales mencionados se encuentran en los anexos de este trabajo.

c) Estructura y desarrollo de las sesiones

Las sesiones se planificaron para que fueran lideradas por dos miembros del equipo de gestión, para ello se formaron parejas compuestas por un docente líder de plan general y otro del plan técnico. La estructura de cada sesión se organizó, de modo general, en cinco momentos. A continuación, se presenta un detalle con esta estructura:

Estructura de las sesiones

- Transmisión del objetivo y fundamentación teórica.
- Actividad práctica por medio de la reflexión pedagógica y el trabajo colaborativo.
- Exposición de resultados por grupos de trabajo.
- Comentarios y/o sugerencias a propuestas de grupo.
- Acuerdos finales.

A modo de ejemplo se comparten a continuación dos figuras que modelan los documentos PPT y las fichas de trabajo que se elaboraron para cada sesión.

Figura 5: Actividad 1 de sesión “construcción colectiva de objetivo general”

ACTIVIDAD

1

Actividad 1: Proponer mejoras al objetivo general del PLDPD



Estructura de objetivo

Verbo en Infinitivo + ¿Qué cosa? + ¿Cómo? + ¿Para qué?

Propuesta de objetivo general de PLDPD OCB:

Fortalecer el desarrollo profesional docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos en espacios colaborativos que propicien la reflexión sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de la vinculación pedagógica entre ambas modalidades formativas que permitan sistematizar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes.

Actividad:
 Evalúe colectivamente el objetivo general propuesto guiándose por la siguiente escala:

Indicadores	Categorías				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
En la propuesta el verbo en infinitivo responde al dominio que se busca alcanzar.	X				
La propuesta contiene claramente y específicamente la meta (qué cosa) perseguida.		X			
En la propuesta se expresan las estrategias (cómo) que se utilizarán para alcanzar el objetivo.			X		
La propuesta declara la finalidad (para qué) que moviliza a ese objetivo.		X			

Fuente: Elaboración propia, extraída de PPT sesión objetivo general.

Tabla 6: Ficha de trabajo para el diseño colectivo de objetivos específicos.

FICHA CONSTRUCCIÓN OBJETIVO ESPECÍFICOS PLDPD OCB

Objetivo: Diseñar colaborativamente objetivos específicos para Plan Local de Desarrollo Profesional docente que se articulen con objetivo general y las dimensiones de los planes para la EMTP.

Instrucciones de trabajo colaborativo:

1. Analizar las dimensiones en las debe poner énfasis un PLDPD de un establecimiento educacional Técnico Profesional.
2. Diseñar colectivamente un objetivo específico que responda a las dimensiones que contempla un PLDPD para EMTP.
3. Compartir el objetivo específico de la disensión asignada y retroalimentar las propuestas de los otros grupos.
4. Participar activamente en la selección de los objetivos específicos que formarán parte del PLDPD OCB.

Grupo:	Fecha:
Nombre docente	Asignatura o especialidad
1	
2	
3	
4.	
5.	

Dimensiones de PLDPD para la EMTP

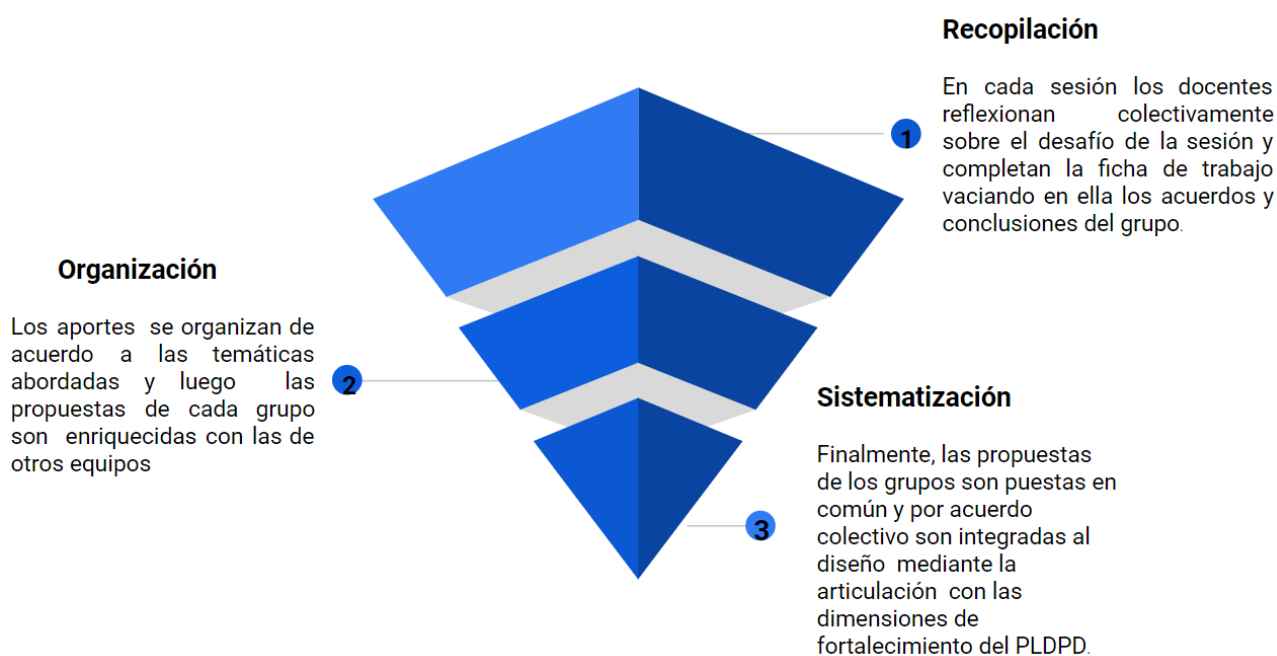
Trabajo colaborativo docente	Retroalimentación de la práctica docente	Innovación y articulación en la práctica
Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Ello debe estar sustentado en el diálogo profesional e intercambio de ideas y conocimientos entre un grupo de docentes, orientada a mejorar prácticas pedagógicas y, consecuentemente, mejorar aprendizajes (Duffy & Gallagher, 2016, Rincon-Gallardo y Fullan,	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes basada en el diálogo e intercambio entre un profesor, observado en su desempeño y, por ejemplo, un miembro del equipo directivo o técnico-pedagógico	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, respaldada en la elaboración e implementación de prácticas pedagógicas innovadoras, que

Fuente: Elaboración propia.

d) Sistematización de la información

La sistematización de la información que se recogió en cada sesión siguió tres momentos: el primero consistió en recopilar los resultados de la reflexión y participación de los docentes en cada una de las sesiones de trabajo. Segundo, los aportes se organizaron de acuerdo a los ejes tratados y luego se complementarán con los aportes de otros grupos, de tal manera de lograr resultados unificados. En la tercera fase las propuestas se pondrán en común con el objetivo de acordar colectivamente la articulación de estas con las dimensiones de desarrollo contenidas en el plan, tal como se muestra en la fig. 7.

Figura 7: Proceso de sistematización de la información



Fuente: Elaboración propia

4.1.2 FASE 2: ETAPAS DEL DISEÑO

De acuerdo al modelo propuesto se describen a continuación los resultados de cada una de las en el proceso de diseño colaborativo realizado.

1. Diagnosticar y detectar necesidades educativas

El plan de desarrollo profesional está íntimamente ligado al Plan de Mejoramiento Educativo, desde esta base la necesidad de mejorar está estrechamente vinculada con el trabajo de los docentes (Mineduc, 2019d), es por ello, que para iniciar el camino de la construcción del plan deben instalarse espacios de reflexión con el objetivo de analizar los procesos y resultados educativos. Para ello el equipo directivo puso en tabla de su reunión semanal el tema “Plan de Desarrollo Docente”, allí se reflexionó sobre su importancia y la relación directa que existe entre el fortalecimiento de los docentes y la mejora en los aprendizajes de los estudiantes. Al finalizar la reunión se estableció como acuerdo involucrar a los docentes líderes del establecimiento (coordinadores de nivel y jefes de especialidad) quienes conformaron el grupo de docentes que lideraron, junto con el jefe técnico, la construcción del Plan. Con esta actividad se dio inicio al proceso.

Como primera acción concreta el equipo planificó la jornada de presentación y transmisión del desafío institucional “diseñar colectivamente un Plan de Desarrollo Docente”. En esta primera sesión como elemento introductorio se contextualizó el nombre, los fundamentos conceptuales, jurídicos y técnicos que sustentan la necesidad de contar con un plan que sistematice las acciones de fortalecimientos de las prácticas docentes, sobre todo en la ausencia de un plan institucional que concrete acciones que fortalezcan el desarrollo profesional de los docentes del liceo.

Como segundo paso para iniciar el diseño se planificó una jornada con el objetivo de diagnosticar las prácticas pedagógicas institucionales en base a las evidencias, con ello se buscó detectar las necesidades educativas de los estudiantes. Para completar esta parte se elaboró una ficha grupal abierta de recolección de datos que se aplicó en el consejo general de profesores.

Otra área de interés fue indagar sobre las necesidades y capacidades profesionales docentes, en esta instancia se realizaron diálogos grupales en los distintos espacios de conversación, tales como reuniones de nivel, asignaturas, equipo de gestión y sector TP. Esta fase diagnóstica permitió que todos los equipos realizarán una reflexión pedagógica en torno a las capacidades profesionales ligadas al Marco de la Buena Enseñanza y los propios procesos formativos de la realidad local. Para el sintetizado de la información se elaboró una ficha que abordaba aspectos pedagógicos tales como las observaciones de aula, análisis de planificaciones, acompañamiento pedagógico, entre otras. En la tabla nº 4 se presenta el modelo de la ficha de trabajo.

Tabla 4: Ficha de trabajo "Detección de capacidades docentes"

FICHA DE ANÁLISIS DE CAPACIDADES DOCENTES

De las dimensiones que evalúa la pauta de observación de clases. ¿Cuáles son nuestras fortalezas y debilidades?

AMBIENTE PROPICIO	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE
• Fortalezas: - Crear clima propicio para iniciar la clase. - Iniciar la clase puntual • Debilidades: No terminan la clase a tiempo.	• Fortalezas: Motivación a los estudiantes mediante ejemplos de aplicación en la vida laboral. - Actividades que se logran aplicar con la vida cotidiana. • Debilidades: No presenta claramente el objetivo de la clase en minutos de 4 a 6 hrs.
METODOLOGÍA	EVALUACIÓN
Fortaleza: Reforzar los logros de cada alumno de manera positiva. Debilidad: No realiza en algunas ocasiones la planificación de Sesión.	Fortaleza: Realiza constantemente preguntas asociadas a la actividad. Debilidad: En algunas ocasiones no se logra el ambiente para realizar la clase correctamente.

En función de las respuestas anteriores ¿En qué áreas o temáticas sería provechoso realizar perfeccionamiento docente?

Metodología: Perfeccionar en estrategias de organización y planificación de clases, para cumplir con las fechas indicadas

Fuente: Elaboración propia.

2. DISEÑAR EL PLAN

Luego de transmitir la importancia del plan de desarrollo y haber definido las necesidades educativas de los estudiantes, con sus respectivas áreas de desarrollo para los docentes se deben llevar a cabo las distintas etapas para la elaboración secuencial del plan. A continuación, detalla el proceso que se siguió para para completar el PLDPD.

i) Definición de áreas de desarrollo

Para iniciar la elaboración colectiva del Plan es necesario determinar colaborativamente, en base a las evidencias y reflexiones realizadas ¿Cuáles serán las áreas de desarrollo y modalidades que abordará el plan? En función de esta interrogante el conjunto de profesores definió las dimensiones de trabajo que abordará el Plan, las cuales coinciden con las propuestas por los documentos orientadores del ministerio, es decir, la retroalimentación de la práctica docente el trabajo colaborativo, la innovación y articulación de la práctica TP (Mineduc 2019a; CILED, 2021). Las dimensiones de trabajo anteriores se articulan con las temáticas y ejes de fortalecimiento propuestos por los docentes en las sesiones de reflexión y fichas de recolección de información, se planteó la necesidad de migrar desde una pedagogía clásica a una pedagogía más activa, en donde los estudiantes sean los protagonistas de su propio aprendizaje. En la misma línea, se mencionó que el trabajo colaborativo permitirá que los docentes compartan experiencias en áreas como la didáctica, innovación, diversificación evaluativa, etc.

ii) Construcción de Objetivo General

La construcción del objetivo general que orientará el PLDPD es clave que se realice de manera colaborativa con todos los docentes de la institución, en este sentido se planificó una sesión específica para esta instancia. La construcción colaborativa del Objetivo general se materializó a partir de las siguientes etapas:

a) Propuesta inicial

Para la redacción del objetivo general, se planteó una propuesta que contuviera al menos los cuatro elementos que debe contener un objetivo (verbo en infinitivo (competencia)+ ¿Qué? + ¿Cómo? + ¿Para qué? A partir de ese borrador cada grupo de trabajo debió realizar comentarios y sugerencias de mejora.

Figura 8: Ficha de trabajo “Redacción colectiva de objetivo general”

Estructura de objetivo



Verbo en Infinitivo + ¿Qué cosa? + ¿Cómo? + ¿Para qué?

Propuesta de objetivo general de PLDPD OCB:

Fortalecer el desarrollo profesional docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos en espacios colaborativos que propicien la reflexión sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de la vinculación pedagógica entre ambas modalidades formativas que permitan sistematizar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes.

Para ayudar al análisis de esta propuesta inicial se elaboró una rúbrica para analizar la pertinencia y suficiencia de cada elemento. Allí el grupo de docentes marcó, en una escala Likert, el grado de satisfacción con la propuesta.

Tabla 5: Rúbrica para evaluar pertinencia de objetivo

Indicadores	Categorías				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
En la propuesta el verbo en infinitivo responde al dominio que se busca alcanzar.	x				
La propuesta contiene claramente y específicamente la meta (qué cosa) perseguida.	x				
En la propuesta se expresan las estrategias (cómo) que se utilizarán para alcanzar el objetivo.			x		
La propuesta declara la finalidad (para qué) que moviliza a ese objetivo.		x			

Fuente: Elaboración propia

b) Articulación de propuestas

Finalizado el análisis cada grupo de trabajo plantea una propuesta que incorpore los comentarios y sugerencias realizados. Posteriormente esta es presentada en un plenario. Una vez conocidas las propuestas y los fundamentos de las modificaciones realizadas por cada grupo, se comenzó con la redacción colectiva del objetivo. En esta parte se comenzó con la selección del verbo en infinitivo que mejor describa la competencia a lograr, posteriormente con el eje a fortalecer, luego la forma y medios que se utilizarán para cumplirlo y, finalmente, la finalidad perseguida. La selección de cada parte del objetivo debe responder a una discusión y reflexión pedagógica, pues el objetivo general orientará la construcción de los objetivos específicos.

Tabla 6: Imagen de síntesis de propuestas de objetivo general

A partir del análisis anterior ¿Qué aspectos de la propuesta se podrían mejorar?, ¿cómo quedaría plasmado en el objetivo?

Propuesta de grupo

Propuesta grupo 1: **Fortalecer el desarrollo profesional docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos en espacios colaborativos sobre la práctica profesional y fortalecimiento de la vinculación pedagógica entre ambas modalidades formativas que permitan sistematizar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes y a la vez propicien la reflexión y retroalimentación de la práctica profesional**

Propuesta grupo 2: “ **Implementar en el plan de desarrollo profesional docente, mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos entre docentes y profesionales, a través del trabajo colaborativo, de la reflexión y retroalimentación, intencionando la innovación y articulación entre ambas modalidades formativas que permitan sistematizar los procesos de aprendizajes de los y las estudiantes.**”

Propuesta grupo 3: **Fortalecer la práctica pedagógica docente a través del trabajo colaborativo centrado en tres dimensiones: la articulación entre el plan general y la formación técnico profesional, el diálogo y la retroalimentación entre pares, y la vinculación con el medio, para sistematizar y mejorar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes.**

Versión final:

Fortalecer la práctica pedagógica docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios, a través del trabajo colaborativo, la reflexión pedagógica y la retroalimentación de las prácticas, intencionando la innovación y vinculación entre ambas modalidades formativas y el medio que permitan sistematizar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes.

Fuente: PPT de sesión de diseño de objetivo general (07-12-2022).

iii) Construcción de objetivos específicos

Para la construcción de los objetivos específicos es fundamental tomar como punto de partida dos elementos. En primer lugar, el objetivo general que fue creado colectivamente y por otro las dimensiones a fortalecer dentro del PLDPD propuestas para los liceos Técnico profesionales.

Tabla 7: Imagen con objetivo general y dimensión para objetivo específico

Actividad: Diseñar colectivamente objetivo específico 1:

En la siguiente se encuentra el objetivo general diseñado colaborativamente en la sesión anterior. A su vez, se encuentra la dimensión “trabajo colaborativo y su descripción.

Objetivo General	Fortalecer el desarrollo profesional docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos en espacios colaborativos que propicien la reflexión sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de la vinculación pedagógica entre ambas modalidades formativas que permitan sistematizar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes.
Dimensión: Trabajo Colaborativo	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Ello debe estar sustentado en el diálogo profesional e intercambio de ideas y conocimientos entre un grupo de docentes, orientada a mejorar prácticas pedagógicas y, consecuentemente, mejorar aprendizajes

Fuente: presentación de sesión “redacción de objetivos específicos” (07-12-2022).

a) Propuesta de objetivos específicos

Para el desarrollo de esta instancia se organizaron grupos de trabajo para proponer colectivamente objetivos específicos los cuales deben estar articulados con cada una de las dimensiones señaladas anteriormente. En esta oportunidad se formaron tres grupos de trabajo al que le fue asignado una dimensión, por lo tanto, se tendrá como resultado tres objetivos específicos y cada uno de ellos estará articulado con una dimensión de las dimensiones del plan. Para el diseño de ellos se utilizó la siguiente ficha de trabajo.

Tabla 8: Ficha de trabajo para redacción objetivo específico

Propuesta de objetivo Específico 1

Verbo en Infinitivo + ¿Qué cosa? + ¿Cómo? + ¿Para qué?

Verbo en infinitivo	¿Qué cosa?
Incrementar	prácticas de trabajo colaborativo
¿Cómo?	
mediante un plan estratégico basado en el diálogo y vinculación interdisciplinarias entre las distintas asignaturas y/o módulos, sistematizando la interacción docente en la creación de proyectos transversales	
¿Para qué?	
con el fin de mejorar continuamente las competencias profesionales y desarrollar en los y las estudiantes aprendizajes significativos	

Redacción final:

Sistematizar prácticas de trabajo colaborativo mediante un plan estratégico basado en el diálogo y vinculación intra e interdisciplinaria, con el fin de mejorar continuamente las competencias profesionales.

Fuente: presentación de sesión “redacción de objetivos específicos” (07-12-2022).

b) Validación de objetivos específicos

Una vez terminadas las propuestas de objetivos específicos de cada grupo se procede a la exposición y fundamentación de la propuesta. En esta instancia el pleno del consejo analiza las propuestas de cada dimensión y realiza los comentarios y sugerencias. De esta forma se van validando y aprobando colectivamente cada objetivo específico. Como se observa en la tabla nº 8, gracias a los comentarios y sugerencias de los otros grupos se realizaron modificaciones a la propuesta inicial, acordando colectivamente la redacción final.

Finalmente, se revisa la articulación final entre el objetivo general y los específicos que guiarán el diseño de las acciones del Plan. La figura 9 muestra la versión validada de los objetivos del plan.

Figura 9: Proyección de consolidado de objetivos del Plan

Objetivo general: Fortalecer la práctica pedagógica docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios, a través del trabajo colaborativo, la reflexión pedagógica y la retroalimentación de las prácticas, intencionando la innovación y vinculación entre ambas modalidades formativas y el medio que permitan sistematizar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes.

ACTIVIDAD

2

Dimensión: Trabajo colaborativo
Obj. Esp. 1 : Sistematizar prácticas de trabajo colaborativo mediante un plan estratégico basado en el diálogo y vinculación intra e interdisciplinaria, con el fin de mejorar continuamente las competencias profesionales.

Dimensión: Retroalimentación de la práctica docente
 Mejorar el proceso de retroalimentación de las prácticas docentes, mediante la sistematización de las observaciones y acompañamiento de aula, que permitan fortalecer las capacidades profesionales.

Dimensión: Innovación y articulación en la práctica
 Implementar estrategias pedagógicas que incorporen la innovación y el uso de las tecnologías mediante prácticas de vinculación con el medio, para mejorar las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes.

Fuente: presentación de sesión de diseño de objetivos específicos (07-12-2022)

iv) Formulación participativa de acciones

Una vez formulados los objetivos del plan correspondió diseñar colaborativamente las acciones que formarán parte del PLDPD. Para esta etapa se convocó a todos los docentes de la institución para que aportaran desde su mirada profesional. En el caso de los establecimientos educacionales de modalidad TP es recomendable que la conformación de grupos de trabajo se realice mezclando docentes de ambos planes formativos. En la misma línea es provechoso mantener los grupos de trabajo conformados en la construcción de los objetivos específicos.

En esta sesión cada grupo de trabajo diseñó tres acciones vinculadas con el objetivo específico y con la dimensión de desarrollo propuesta para los liceos TP. Para la ejecución de la sesión a cada grupo se le entregó, como orientación, una ficha de trabajo donde se presentó un modelo de ejemplo y el formato para el diseño de las acciones asignadas. Ver tabla 9.

Tabla 9: Ejemplo de tabla para diseño de acciones

Dimensión: Retroalimentación de la práctica docente	Objetivo Específico: Mejorar el proceso de retroalimentación de las prácticas docentes, mediante la sistematización de las observaciones y acompañamiento de aula, que permitan fortalecer las capacidades profesionales.	
Acción	Nombre: Actualización de pautas de observación	
	Descripción: Descripción con los siguientes elementos: En qué consiste, Cómo se desarrollará, a Quién está dirigida. Describir también actividades a realizar y la Temporalidad. Actualizar y validar las pautas utilizadas para el acompañamiento y supervisión de las prácticas docentes incorporando en ellas la actualización del Marco para la Buena enseñanza y la naturaleza de las clases observadas (aula-terreno). El mejoramiento se realizará en sesiones programadas a fines de año, a través de la conformación de grupos docentes según las características de las clases que dictan (prácticas- teóricas), luego serán presentadas al consejo de profesores para su retroalimentación general y aprobación final.	
Fechas:	Inicio:	Diciembre
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Jefe de USE
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos: Coordinadores y jefes de sector Docentes de plan general Docentes formación técnica Educatora diferencial Recursos materiales: Pautas de evaluación, MBE, PPT Proyector, notebook Recursos Espaciales: Oratorio	
Medios de verificación	- Pautas de observación según modalidad de la clase. - Fichas de trabajo - Presentaciones - Lista de asistencia	

Fuente: Elaboración propia en base orientaciones de diseño PDPD (Mineduc, 2016a; Mineduc 2019a)

3 MECANISMOS PARA ASEGURAR EJECUCIÓN

Una vez diseñadas en forma participativas las acciones que formarán parte del plan local, es necesario realizar un análisis detallado de las acciones propuestas, con el objetivo de visualizar su viabilidad, su articulación con calendario escolar, la estructura organizacional, el financiamiento necesario y la pertinencia de los responsables asignados a cada acción.

La revisión de las propuestas fue realizada por el equipo de gestión, debido a que en él se encuentran representados todos los docentes, en el caso de la formación técnica por los jefes de especialidad y en el plan general por jefes de departamentos y coordinadores de nivel. En este análisis participó también el equipo directivo.

La revisión de las acciones se llevó a cabo mediante la proyección de cada una de las propuestas y los criterios de análisis fueron orientados por los siguientes aspectos:

- Pertinencia con el objetivo específico y con la dimensión de trabajo.
- Viabilidad presupuestaria.
- Articulación con calendario escolar y espacios disponibles para su ejecución.
- Pertinencia de los responsables.
- Suficiencia y pertinencia con los ejes de desarrollo profesional contenidos en el PME y PEI.

Cabe señalar que la revisión de las acciones se realizó con una mirada constructiva y con el espíritu de mantener y mejorar las propuestas realizadas por los docentes. En la misma línea el trabajo de análisis debe propender a sistematizar las propuestas y mejorar aspectos formales o redacción de tal forma de establecer una propuesta final armónica que será validada en consejo general de profesores.

Junto con lo anterior se diseñó con fechas y actividades que permitan asegurar los recursos materiales, temporales y espaciales para garantizar la ejecución del plan. A continuación, se presenta un programa con los hitos claves que permitirán asegurar la ejecución del plan.

Tabla 10: Hitos claves para asegurar ejecución

Hito	Fecha	Actividad	Responsable	Recurso/ evidencia
Validar acciones	13-03-2023	En reunión entre equipo directivo y equipo de gestión se validan el total de las acciones propuestas.	Equipo directivo Equipo de gestión	Plan Local propuesto Acta de reunión
Asegurar recursos	16-03-2023	En reunión con equipo directivo y encargados del plan revisan y aseguran el financiamiento para las actividades.	Equipo directivo Equipo de gestión	Acta de reunión
Validación final del plan	17-03-2023	Presentación final y validación de plan en consejo de profesores.	Equipo de gestión.	Propuesta final de plan
Planificación	Todos los lunes a contar del 20-03-2023	El equipo de gestión se reúnen semanalmente para planificar y gestionar instrumentos e insumos para ejecución y acciones	Equipo de gestión Jefe de USE	Planificación Fichas de trabajo. Cronograma

Fuente: Elaboración propia

En articulación con el programa anterior se realizó un cuadro resumen del plan en el que se detallan las acciones a realizar con los recursos necesarios y una estimación de costos. Este desglose permitió realizar un análisis de viabilidad presupuestaria y asegurar el financiamiento para su posterior implementación.

Tabla 11: Resumen de Acciones del Plan Local de Desarrollo Profesional Docente

Dimensión/ Objetivo	Acción	Fecha	Responsable	Recursos	Costo
Trabajo Colaborativo Sistematizar prácticas de trabajo colaborativo mediante un plan estratégico basado en el diálogo y vinculación intra e interdisciplinaria, con el fin de mejorar continuamente las competencias profesionales.	Mejorando nuestras prácticas.	Mayo	- Coordinador - Jefe Sector. - Jefe USE.	- Planificación. - Ficha de trabajo. - Sala Interactiva.	\$ 30.000
	Banco de instrumentos OCB	Abril	- Coordinadores. - Jefes Sectores. - Jefes Depto. - Jefe USE.	- Deptos. - Drive. - Computador. - Pautas. - Instrumentos evaluativos.	No requiere
	Vinculación de unidades del área TP y PG	Diciembre	- Coordinadores. - Jefes de sector. - Docentes TP y PG.	- Fichas de trabajo. Planificaciones - Fundamentos ABP	\$ 30.000
Retroalimentación de la Práctica Docente Mejorar el proceso de retroalimentación de las prácticas docentes, mediante la sistematización de las observaciones y	Elaborar Rúbricas de observación diferenciadas por asignaturas /módulos.	Marzo	- Coordinadores. - Jefes de sector. - Docentes TP y PG.	- Pautas observación clases.	\$ 20.000
	Análisis de una clase tipo.	Junio	- Coordinadores. - Encargado de Asignatura.	- Video - Pauta de observación de clase.	\$ 20.000

acompañamiento de aula, que permitan fortalecer las capacidades profesionales.	Calendarizar y definir tiempos de retroalimentación.	Abril a Noviembre	Jefe de USE	-Calendario de observación de clases	No requiere
	Consejos temáticos diseñados por docentes	Abril a Noviembre	- Coordinadores. -Jefes de sector.	-Fichas de trabajos. - Cursos de capacitación	\$ 2.000.000
Innovación y articulación en la práctica. Implementar estrategias pedagógicas que incorporen la innovación y el uso de las tecnologías mediante prácticas de vinculación con el medio, para mejorar las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes.	Alternancia CFT de la región.	Junio a Noviembre	-Jefes Sectores. -Jefe USE -Encargada TP -Encargada de Vinculación.	-Planificación. - Movilización. -Colaciones. - EPP	\$ 930.000
	Red estratégica con organizaciones sociales de la comuna.	Abril	-Jefes Sectores. -Docentes TP -Jefe USE -Encargada TP -Encargada de Vinculación	-Planificación. - Movilización. -Colaciones. - EPP	\$ 500.000
	Taller de especialidades para 1ros y 2dos medios.	Abril	-Jefes Sectores. - Coordinadores.	-Planificación. - Talleres - varios	\$ 500.000
Cantidad de acciones	10 acciones que se ejecutarán desde marzo a diciembre.			VALOR TOTAL	4.030.000

4. IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO

Los resultados de la implementación y monitoreo, por limitaciones temporales de este trabajo, no se alcanzarán a desarrollar. Sin embargo, se integraron al producto final entregado a la comunidad las etapas y consideraciones necesarias para completar esta etapa en el ciclo del PLDPD.

Para cumplir con esta fase los encargados de implementar el plan se deben reunir periódicamente para planificar y gestionar los materiales para cada una de las acciones contenidas en el plan. En la realidad del Liceo Óscar Corona Barahona el grupo a cargo será el equipo de gestión pedagógica. Estos docentes sesionarán semanalmente los días lunes con el objetivo de monitorear los procesos pedagógicos y planificar la implementación de las actividades descritas en el plan.

A continuación, se presenta el cronograma de cada una de las acciones del plan.

Tabla 12: CRONOGRAMA ACCIONES PDPD

MESES	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C
ACCIONES												
1. Mejorando nuestras prácticas.					X							
2.Banco de instrumentos OCB				X								
3.Vinculación de unidades del área TP y PG												X
4.Elaborar Rúbricas de observación diferenciadas por asignaturas/módulos.			X									X
5.Análisis de una clase tipo.						X						
6.Calendarizar y definir tiempos de retroalimentación.				X	X	X	X	X	X	X	X	
7.Consejos temáticos				X	X	X	X	X		X	X	

diseñados por docentes												
8.Alternancia CFT de la región				x	x	x		x	x	x		
9Ç.Red estratégica con organizaciones sociales de la comuna.				x	x							
10.Taller de especialidades para 1ros y 2dos medios.				x	x			x	x			

Fuente: Elaboración propia

Es fundamental que existan instancias para que el equipo responsable y los docentes en general realicen un monitoreo del cumplimiento de las fechas establecidas para la ejecución de las actividades propuestas en el plan de trabajo. En esta línea se realizarán, aparte de las reuniones semanales, dos fechas para el monitoreo, la primera de ellas en el mes de junio y la otra en octubre. El objetivo de este proceso busca analizar el nivel de cumplimiento del plan local.

5. EVALUACIÓN

La última etapa para completar el ciclo del Plan corresponde a la evaluación. En esta instancia se espera que el cuerpo docente analice el nivel de implementación y alcance de los objetivos propuesto, a raíz de esa revisión se espera incorporar posibles mejoras a las acciones ejecutadas o bien incorporar nuevas acciones para abordar otras necesidades de fortalecimiento.

Para la evaluación del plan se propone la siguiente tabla de análisis que se debería aplicar en diciembre en la jornada de evaluación del plan de desarrollo profesional docente. Ver tabla nº 13.

Tabla 13: Ficha de trabajo para evaluación del PLDPD

EVALUACIÓN PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE			
1. NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN	%	2. ¿SE CUMPLIERON LOS PLAZOS?	SÍ/NO
3. ¿Se han identificado y abordado las necesidades de formación específicas de los docentes gracias al Plan de Desarrollo Profesional Docente? R:			
EVALUACIÓN POR MODALIDAD			
TRABAJO COLABORATIVO	RETROALIMENTACIÓN	INNOVACIÓN Y ARTICULACIÓN	
¿Se ha fomentado la colaboración entre los docentes gracias a las acciones implementadas en el Plan de Desarrollo Profesional Docente?	¿Se han establecido sistemas de acompañamiento y retroalimentación que permitan a los docentes fortalecer sus prácticas docentes?	¿Se han creado espacios para la innovación y la articulación de las prácticas TP que permitan vincular al plan general con la formación técnica?	
¿Se ha logrado mejorar la formación y el desarrollo profesional de los docentes gracias a las acciones implementadas? R:			

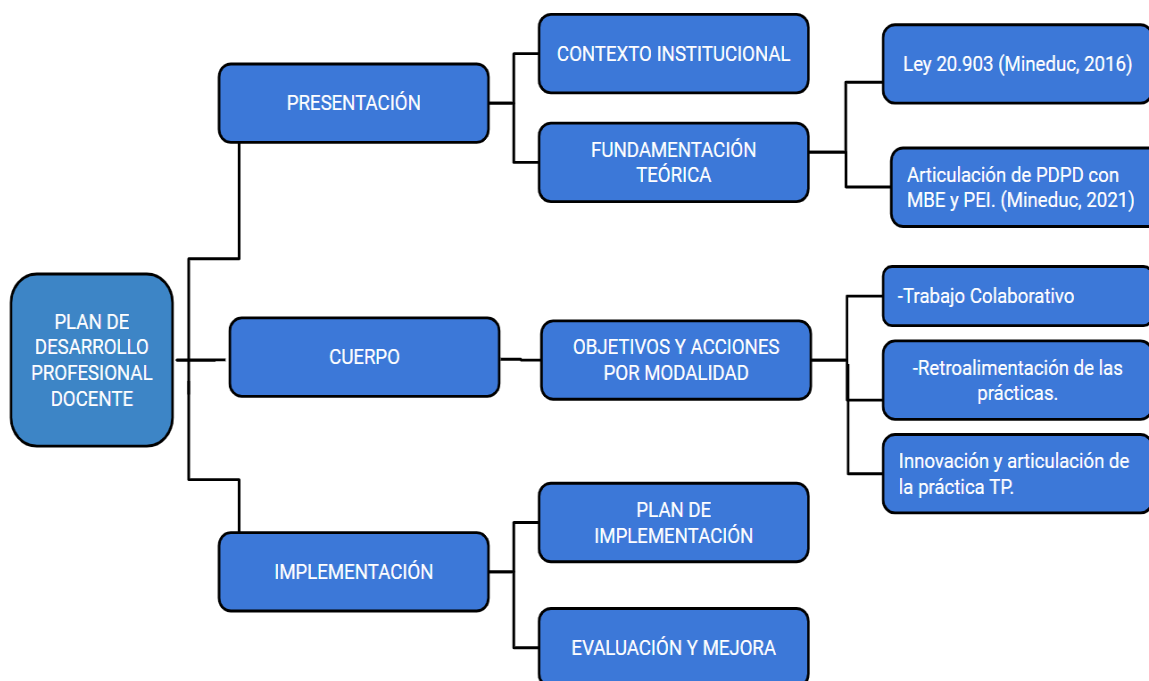
Fuente: Elaboración propia

En síntesis, uno de los resultados obtenidos a partir de este estudio es la propuesta metodológica para la elaboración colaborativa de un PLDPD en instituciones educativas de modalidad técnico profesional. En la propuesta descrita plantea una estructura cíclica y procedimental, con sus correspondientes instrumentos, para que se desarrolle paso a paso y de manera participativa el PLDPD.

4.2 Plan institucional de desarrollo profesional

En segundo lugar, se entregó a la comunidad educativa el Plan propiamente tal, diseñado, validado y puesto en ejecución. Dicho documento está compuesto por un cuerpo de 30 páginas distribuidas en una parte introductoria respecto del contexto local, la identificación institucional y la fundamentación teórica-jurídica que norma la necesidad y obligatoriedad de contar con un Plan Local. Posteriormente se presenta un conjunto de diez acciones descritas en el formato de diseño PME, las cuales buscan contribuir al mejoramiento de las capacidades docentes en las tres modalidades de trabajo de la formación técnico profesional. Finalmente se presenta una propuesta de monitoreo, implementación y evaluación de las acciones contenidas en el plan. Esta sección busca garantizar la ejecución del plan construido colectivamente y al cierre del periodo se espera que sea evaluado para la incorporación de posibles mejoras. A continuación, se presenta una síntesis gráfica de la estructura general del documento realizado.

Figura 10: Estructura Plan de Desarrollo Profesional Docente Liceo Óscar Corona



Fuente: Elaboración propia, en base a la estructura final del documento elaborado.

El objetivo de esta propuesta de mejora se centró en el diseño colaborativo de un plan de desarrollo profesional docente. Sin embargo, como se planteó al inicio, el proceso de diseño de un plan local contempla también etapas de implementación, monitoreo y evaluación. En este caso las últimas tres etapas fueron agregadas a la propuesta, pero el diseño de las tablas, cronogramas y fichas de trabajo no fueron completamente elaboradas por todos los docentes, sino que fueron validadas por el equipo de gestión debido a las limitaciones temporales de este trabajo. No obstante, fueron agregadas al cuerpo del plan, toda vez que las fases de aseguramiento de los recursos, el monitoreo y la evaluación final del plan serán instancias claves para el mejoramiento de esta propuesta.

El resultado de este trabajo está expresado en el documento Plan Local de Desarrollo Profesional Docente que se adjunta en el anexo nº 1.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES, PROYECCIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- La actual relevancia de las transformaciones sociales, tecnológicas y económicas ocurridas en la última década han posicionado a la Educación Técnico Profesional como un pilar fundamental para avanzar hacia el anhelado desarrollo, toda vez que este tipo de modalidad educativa contribuye a mejorar las oportunidades laborales de sus egresados, mejorar la productividad de las empresas en concordancia con un modelo de sustentabilidad, mejorando con esto los indicadores de pobreza y elevando las condiciones de vida de las personas. Pero, para que este desafío se materialice esta modalidad formativa necesita ocuparse de los nudos críticos que han sido declarados en la nueva Estrategia Nacional de Formación Técnico Profesional (Mineduc, 2020), donde uno de las tareas principales guarda relación con asegurar la calidad y pertinencia de las trayectorias educativas de sus estudiantes. A este respecto la bibliografía revisada en este trabajo es categórica en afirmar que una de las claves para asegurar la mejora educativa es la gestión del recurso humano y en concreto fortalecer las capacidades profesionales de los docentes, toda vez que son el factor que más influye en los aprendizajes de los estudiantes y una herramienta disponible para abordar este desafío es la elaboración colectiva del Plan de Desarrollo Docente.
- Una de la debilidad ampliamente documenta sobre de la modalidad técnico profesional es su indefinición formativa, dado que transita en una enseñanza de corte humanista y otra de carácter práctica asociada a la Formación Técnico Profesional. Paralelamente se señaló que su indefinición está dada por su doble rol, por un lado, preparar para el mundo laboral, por otro proyectar a sus egresados para la continuación de estudios superiores (Sepúlveda 2008; Castro et al, 2010; Mineduc, 2018). Sin embargo, la era del siglo XXI ha relevado la importancia de esta modalidad formativa y la ha situado como pilar fundamental para el

progreso de la sociedad y el país. En este sentido las instituciones técnico profesionales deben responder con contundencia a este desafío a través de un liderazgo distribuido, cuyo foco central sea el logro de los aprendizajes y esto sólo será posible si los procesos de gestión institucional propician el fortalecimiento progresivo y contextualizado de las capacidades profesionales de sus docentes. Para cumplir con este desafío resulta indispensable contar con instrumentos de planificación al interior de las organizaciones educativas que aborden las necesidades y definan las acciones a ejecutar en la organización.

- Considerando la afirmación anterior y el análisis documental realizado en este trabajo es indispensable que todas las instituciones educativas, en especial los liceos técnico profesionales, dada la naturaleza de la población que atienden, cuenten con los Planes de Desarrollo Profesional Docente. Contar con este instrumento les permitirá, no sólo dar cumplimiento a la ley 20.903, sino contar con una estrategia para fortalecer progresivamente las competencias de los docentes y crear de esta manera una cultura de reflexión, trabajo colaborativo, retroalimentación y vinculación de las prácticas pedagógicas y así iniciar una secuencia de mejora progresiva.

5.2 Proyecciones

- Realizando una conexión entre las interrogantes que dieron origen a este trabajo, las cuales buscaban explicar el estancamiento educativo del liceo técnico profesional Óscar Corona Barahona, con los principales aprendizajes del magíster que se sintetizan en dos afirmaciones claves, las que han sido respaldadas por la investigación educativa y que han sido referenciadas en este trabajo: a) los docentes son el factor que más impacta en el éxito escolar, por lo tanto, el ejercicio de sus funciones requiere de un entramado de acciones que propicien una práctica

pedagógica colaborativa, innovadora y que éstas sean retroalimentadas permanentemente. b) el liderazgo es el segundo factor que más influencia tiene en el logro de los aprendizajes, por tanto, los líderes escolares deben ser profesionales conscientes de su influencia. En este sentido se puede señalar que el diseño colaborativo del Plan de Desarrollo Local Docente influirá positivamente en la mejora progresiva de los resultados educativos de la institución, toda vez que se realizó considerando las necesidades contextuales y propiciará el fortalecimiento situado de las prácticas docentes.

- La elaboración colaborativa de este Plan también posibilitó disponibilizar un mayor conocimiento para los profesionales acerca de la normativa que rige a la Educación Media Técnico Profesional y de esta manera contribuir a relevar la naturaleza de la formación de TP.
- La propuesta metodológica que se ha descrito en este trabajo pretende ser un aporte para los liceos de naturaleza similar para que puedan elaborar sus planes de desarrollo considerando las limitaciones temporales que existen para el desarrollo de documentos institucionales de estas características.
- El desarrollo de este estudio evidenció la relevancia que tiene, específicamente en liceos de esta naturaleza, contar con documentos institucionales que propicien la articulación docente y el fortalecimiento de las prácticas pedagógicas. Sin embargo, se hace necesario realizar nuevas investigaciones que aborden la percepción de los docentes frente a la eficacia de las estrategias abordadas en el Plan para su real fortalecimiento profesional. En la misma línea se podrían realizar estudios cuantitativos para medir en el tiempo el impacto que las estrategias de desarrollo profesional docente tienen en los resultados de aprendizaje.

5.3 Recomendaciones

- En base a la bibliografía revisada y la experiencia del presente trabajo es posible afirmar que existe un desconocimiento generalizado por parte de los docentes respecto a los documentos orientadores que han emanado desde el Ministerio de Educación los últimos siete años, por mencionar algunos los Estándares Indicativos de Desempeño (Mineduc, 2021), El Marco para la Buena Enseñanza (Mineduc, 2021). Ley 20.903, 2016. Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (Mineduc, 2015) Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (Mineduc, 2017). En esta línea se concluye que la política pública ha logrado avanzar en lineamientos claros respecto a lo que se espera que las escuelas logren, sin embargo, es necesario generar los espacios de acompañamiento para que las comunidades educativas logren interiorizar esos conocimientos y cuenten con cuerpos directivos lo suficientemente competentes para implementar los estándares descritos en estos documentos orientadores.
- A su vez es fundamental que la formación inicial de los docentes aborde la relevancia que tiene este tipo de modalidad educativa, visualizando sus rasgos característicos y transmitiendo que el desarrollo profesional continuo se logra con el trabajo colaborativo y la revisión permanente de las prácticas docentes. En la misma línea es indispensable que las escuelas de posgrado ofrezcan programas formativos de líderes educativos para que éstos se mantengan actualizados y apliques sus aprendizajes en sus entornos laborales.
- Hoy es urgente que los liceos Técnico Profesionales del país inicien el proceso de construcción colaborativa de su plan de formación docente, pues, al iniciar este proceso se darán cuenta que la mejora de los procesos formativos no está solamente en seleccionar al personal idóneo o despedir a aquellos que no dieron resultado en los primeros años, sino que la clave

para la mejora continua va de la mano con el fortalecimiento de las capacidades docentes de manera colaborativa y con el respaldo y la retroalimentación de las prácticas pedagógicas, pues como se señaló en la fundamentación de este trabajo en la escuela no sólo aprenden los estudiantes sino que toda la comunidad educativa, y en especial los docentes.

- Este trabajo instaló, en los profesionales del liceo, la necesidad de lectura y revisión de la red de planes formativos que son exigidos por ley, sin embargo, en esta institución no se habían generados las instancias para reflexionar sobre su relevancia e impacto que ellos podrían tener en los procesos educativos. No obstante, este proceso permitió poner en evidencia la ausencia de estos documentos movilizándolo al equipo directivo y de gestión escolar a ponerlos en primera prioridad. En base a esta condición se generó una sinergia que requirió de un liderazgo distribuido para poder abordar colectivamente el diseño de los planes inexistentes asociados a los Planes de Mejoramiento Educativos Institucionales. Desde esta perspectiva se recomienda al establecimiento planificar, dentro del calendario anual, sesiones de trabajo que sean lideradas por los docentes para analizar los documentos ministeriales que orientan los procesos pedagógicos y de mejora continua. Esta práctica permitirá el cumplimiento normativo, la actualización de los procesos formativos y promoverá el liderazgo distribuido, toda vez que se considera una habilidad necesaria en la gestión directiva que debe estar siempre presente y visualizarse como una práctica organizada y sistemática.
- A partir de la experiencia del trabajo realizado se recomienda a la comunidad educativa liceo Óscar Corona Barahona mantener el camino emprendido en pos de mejorar sus procesos de aprendizaje, sobre todo considerando las características propias de la modalidad formativa. En este sentido se ha comprobado que el mayor proceso de crecimiento de

las comunidades educativas es cuando éstas lo hacen considerando las características propia de su realidad, es decir, que el verdadero crecimiento nace a partir de las capacidades y necesidades del contexto (Mineduc, 2019a), esto debido a que ninguna institución educativa es igual a lo otra, toda vez que están compuestas por personas distintas y que sus propias particularidades hacen que sus requerimientos respondan a esas características. También se evidenció que al establecer un desafío común se generó una sinergia que contribuyó al clima laboral y al enriquecimiento profesional de los docentes. A su vez, con este trabajo se comenzaron a visualizar los primeros acercamientos entre los dos planes formativos, ya que pudieron trabajar articuladamente (plan general con plan profesional) en el diseño de las acciones contenidas en el plan. Esta práctica, aparte de responder a uno de los principales nudos críticos de esta alternativa educativa, permitió pavimentar uno de los ejes contemplados en el Plan de Desarrollo Profesional Docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia de Calidad (2016a). Panorama de la Educación Media Técnico Profesional en Chile.

Agencia de Calidad (2016b). Calidad Educativa en la Educación Media Técnico Profesional desde la percepción de los actores claves del sistema.

Bell, J. (2005). Cómo hacer tu primer trabajo de investigación. (Roc Filella Escolá, trad.). México: Gedisa. (Trabajo original publicado en 1999).

Cáceres, P. (2003). Análisis cualitativo de contenido: Una alternativa metodológica alcanzable. Psicoperspectivas.

Castro, E. Goycolea, W. (2020). La educación Media Técnico Profesional en Chile: entre la desarticulación y la indefinición.

CILED. (2021). Marco para la Buena Dirección y El Liderazgo Escolar en la Educación Técnico Profesional. Centro de Innovación en Liderazgo Educativo. Santiago de Chile.

CILED. (2022). Plan Local de Desarrollo Profesional Docente: Antecedentes para su comprensión, con foco en EMTP.

Corporación Educacional de la Construcción. (2021). Proyecto Educativo Institucional.

CPEIP (2019) Investigación acción: serie trabajo colaborativo para el Desarrollo Profesional Docente. Ministerio de Educación.

Flick, U. (2004). Introducción a la investigación cualitativa. Madrid: Ediciones Morata

Hernández, S., Fernández, C. Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. (Quinta edición). Mc Graw Hill.

Hattie, J. (2009). Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement. Routledge.

Lagos, V., San Martín, M., Sepúlveda, R. (2014) "Competencias pedagógicas de docentes que se desempeñan en la formación técnico profesional: investigación diagnóstica y propuesta para su optimización desde el ámbito de los equipos de gestión. Un estudio de casos en un establecimiento particular subvencionado de la comuna de San Carlos" [Tesis para optar al grado de magíster, Universidad del Bío Bío].

http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/362/1/Lagos_Guzman_Viviana.pdf

McKinsey & Company (2007). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. Recuperado: https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/how%20the%20worlds%20best%20performing%20school%20systems%20come%20out%20on%20top/como_hicieron_los_sistemas_educativos.pdf

Marzano, R. J. (2003). What Works in Schools: Translating Research into Action. ASCD.

Mineduc. (2009) Ley 20.370. Ley General de Educación.

Mineduc. (2010) Antecedentes y Estrategia para la Implementación de la Política de Formación-Técnico Profesional en Chile.

Mineduc. (2015). Marco para la Buena Dirección y El Liderazgo Escolar. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica. Santiago de Chile.

Mineduc. (2016a). Diseño de un plan de desarrollo profesional continuo. Dimensión: Desarrollando las Capacidades Profesionales. División General de Educación.

Mineduc (2016b). Ley 20.903. Crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normas. Biblioteca Nacional de Chile.

Mineduc. (2017). Ley 21.040. Crea el Sistema de Educación Pública.

Mineduc. (2018). Estrategia Nacional de Formación Técnico-Profesional. Unesco. Santiago de Chile.

Mineduc. (2019a). Orientaciones Sobre Plan Local de Formación Docente para el Desarrollo Profesional en la Escuela (fundamentos, características y propósitos).

Mineduc. (2019b). Orientaciones para el diseño del Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente.

Mineduc. (2019c). Visitas al Aula. Serie Retroalimentación de Prácticas Pedagógicas. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

Mineduc. (2019d). Orientaciones para la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo. División General de Educación.

Mineduc. (2020). Estrategia Nacional Formación Técnico Profesional. Santiago de Chile.

Mineduc. (2020b) Informe Variación Docente. Centro de Estudios Mineduc.

Mineduc. (2021a). Estándares Indicativos de Desempeño para los establecimientos que imparten Educación Media Técnico-Profesional y sus Sostenedores. Unidad de Currículum y Evaluación, Santiago de Chile.

Mineduc. (2021b). Estándares de la Profesión Docente: Marco para la Buena Enseñanza, Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas CPEIP.

Mineduc. (2022). Orientaciones para organizar la formación local del desarrollo profesional en base a referentes públicos (nuevo MBE y EID).

National College of School Leadership (2006). Seven Strong Claims about Successful School Leadership. London: NCSL.

OCDE. (2018), Panorama de la educación 2017: Indicadores de la OCDE , Fundación Santillana, Madrid, Recuperado: <https://doi.org/10.1787/eag-2017-es>

Ulloa, J. & Gajardo, J. (2017). Gestión de la implementación Curricular. Líderes Educativos. Nota Técnica N°5, Líderes Educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Universidad de Concepción, Chile.

Rodríguez G., Gil J., García E. (1996) Metodología de la Investigación Cualitativa. Ediciones Aljibe. Granada (España).

Sandín, M^a (2003) Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones. Madrid. Mc Graw and Hill Interamericana.

Sepúlveda, L. (2008) La Enseñanza Media Técnico Profesional en Chile: Orientaciones actuales desde la perspectiva de sus actores. Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación, CIDE Universidad Alberto Hurtado, Chile.

Sevilla, (2012) Educación Técnica Profesional en Chile. Antecedentes y claves de diagnóstico. División de Planificación y Presupuesto. Ministerio de Educación. Santiago de Chile.

ANEXOS

ANEXO N°1

Plan Local de Desarrollo Profesional Docente



2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

BREVE CONTEXTO	3
DENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	4
INTRODUCCIÓN	5
FUNDAMENTACIÓN DEL PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE (PLDPD)	6
EJES TEMÁTICOS DEL PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	10
OBJETIVOS	12
ACCIONES DE PLAN LOCAL LICEO ÓSCAR CORONA	13
IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN	23
REFERENCIAS	28

BREVE CONTEXTO

Los orígenes arquitectónicos del Liceo Industrial de se remontan al siglo XVII cuando se construye la Hacienda Patronal de Los Jesuitas, que tras su expulsión en 1767 fue adquirida por el empresario Ildefonso Huici, quién se estableció en La Hacienda La Calera hasta la creación de la comuna del mismo nombre en 1894, dando paso al proceso de urbanización.

Posteriormente el presidente Pedro Aguirre Cerda, mediante Decreto N°1001 de fecha 23 de marzo de 1941 crea la Escuela de Artesanos, la cual comenzó a funcionar oficialmente a partir del 01 de Octubre de 1941, atendiendo en sus inicios a 50 alumnos provenientes de toda la región, la mayoría de estos en internado en el mismo liceo. Cabe destacar la ayuda que prestaron en los inicios del liceo el Club de Rotarios, Cemento Melón, Emporchi y Ferrocarriles. Posteriormente en el año 1951, se le otorga la categoría de Escuela Industrial de Segunda Clase, categoría que mantiene hasta el año 1960, año en que pasa a denominarse Escuela Industrial de Primera Clase y en el año 1978, se le clasifica como Liceo Industrial A – 16. Las primeras especialidades del liceo fueron Mueblería y Forja. En la década de los 50 se abre el Taller de Electricidad. En 1959 se abre el Taller de Mecánica Automotriz, que funcionó hasta 1971.

En 1965 se construyó el nuevo internado, luego de que la casa patronal se cayera por el terremoto, este actualmente funciona como Pabellón Administrativo. En este mismo año se construyen los pabellones de salas, con el aporte de la Alianza por el Progreso, cooperación entre Chile y Estados Unidos. En 1966 se crea la multicancha del Liceo. En 1972, siendo director Don Pedro Pino, deja de funcionar el internado del liceo. Es importante destacar que en el año 1972 se titulan los primeros egresados del liceo como Técnicos de Nivel Medio en las especialidades de: Construcción Habitacional, Construcciones Metálicas, Instalaciones Eléctricas y Mecánica en Máquinas y Herramientas.

En el año 1988 el Liceo Industrial pasa a ser administrado por la Corporación Educacional de la Construcción, organismo dependiente de la Cámara chilena de la Construcción. En el año 1993, con fecha 16 de noviembre, bajo Decreto Exento N° 612, pasa a denominarse oficialmente Liceo Industrial “Óscar Corona Barahona”.

Actualmente el Liceo Industrial Oscar Corona Barahona, conocido comúnmente como "La Industrial" o por su código Liceo A-16, es la institución de educación media más antigua de La Calera, pues cuenta con una trayectoria educativa de más de 82 años de historia. En sus salas y talleres se están formando más de ochocientos jóvenes que buscan egresar de alguna de las cinco especialidades ligadas al sector industrial, tales como Construcción, Mecánica Industrial, Electricidad, Electrónica y Construcciones Metálicas.

IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Nombre	Liceo Industrial Oscar Corona Barahona
RBD	1445-5
Misión	“Entregar una educación integral de calidad, con sólidos valores éticos, espirituales, morales y humanos; para que nuestros estudiantes sean un aporte transformador en el desarrollo de sus familias, de las empresas y del país”.
Visión	“Ser un modelo educativo de calidad en la formación de niños y jóvenes, inspirado en los principios de la Cámara Chilena de la Construcción”
Principios	Equidad Valor agregado Desarrollo integral del estudiante
Sello educativo	Formación para la vida Formación general Formación técnica
Ubicación	Avenida Alberto Hurtado 1001
Contacto	33 2226191

INTRODUCCIÓN

El Presente Plan Local de Desarrollo Profesional Docente, se concibe como el conjunto de acciones diseñadas por el equipo de docentes del Liceo Industrial Oscar Corona Barahona. Este plan servirá como hoja de ruta para la materialización de los desafíos de actualización y profundización de las competencias docentes, contribuyendo de esta manera a elevar la calidad de los procesos y resultados de aprendizaje de nuestra comunidad educativa.

Para la construcción de este documento se realizaron sesiones de trabajo donde el cuerpo docente pudo plantear su visión pedagógica sobre las necesidades educativas de los estudiantes, las fortalezas docentes y las áreas de desarrollo que debería abordar el diseño del plan. Con este trabajo el liceo dará cumplimiento a la Ley 20.903 que establece que los docentes deben fortalecer sus prácticas permanentemente.

FUNDAMENTACIÓN

La investigación educativa ha ratificado que los docentes son el factor que más impacta en el logro de los aprendizajes (McKinsey, 2007, Mineduc, 2021). Sin embargo, el ejercicio de su labor exige de una constante revisión y actualización de sus competencias. En esa línea la ley 20.903 que crea el sistema de desarrollo profesional docente establece que la formación local para el desarrollo profesional, tiene por objeto potenciar el crecimiento profesional de los docentes a través del diseño participativo del plan que considere las necesidades educativas de los estudiantes y las capacidades profesionales de los docentes.

En términos normativo la ley 20.903, comúnmente llamada “carrera docente”, consagra el derecho de los profesores a un desarrollo profesional gratuito y pertinente a su contexto, que les permita cumplir con su responsabilidad de avanzar en la carrera y, con ello, favorecer el desarrollo educativo de sus alumnos. En concreto en su artículo 12 señala que el director, en conjunto con el equipo directivo velarán por el desarrollo profesional de los docentes a través del diseño participativo del Plan Local de Desarrollo Profesional Docente, el cual se centrará en “Promover la innovación pedagógica y el trabajo colaborativo entre docentes, orientados a la adquisición de nuevas competencias y la mejora de los saberes disciplinares y pedagógicos a través de la práctica docente.” (Ley. 20903, 2016).

El plan de desarrollo profesional docente forma parte del Plan de Mejoramiento Educativo (PME) y junto con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) constituyen el núcleo que guía los procesos formativos. A su vez, este plan se articula con los otros planes con el objetivo de contribuir a la formación integral de los estudiantes, tal cual como se grafica en la siguiente figura.

Figura xx: Planes formativos Institucionales



Fuente: CILED 2022

ARTICULACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL, MARCO PARA LA BUENA ENSEÑANZA Y EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

La reciente actualización del Marco para la Buena Enseñanza ha ratificado el rol central que tienen los docentes en el aprendizaje de los estudiantes. En consecuencia, es posible señalar que existe una inseparable conexión entre el Marco y el Plan de Desarrollo Profesional Docente, toda vez que el “Marco para la Buena Enseñanza parte de la premisa de que los y las docentes aprenden mayoritariamente en su lugar de trabajo, con su grupo de pares, a partir de la reflexión de su propia práctica”. (Mineduc, 2021). A luz de esta afirmación, el plan de desarrollo profesional debe propender a fortalecer los aspectos fundamentales establecidos en el MBE y que se distribuyen en cuatro dominios, los cuales se sintetizan a continuación:

DOMINIO A: PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA:

El docente debe dominar los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional, adecuándose a las características de los estudiantes. Contemplar la evaluación como recurso que enriquece el aprendizaje, en el diagnóstico, el proceso y la instancia final.

DOMINIO B CREACIÓN DE UN AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE:

Generador de un clima de relaciones de aceptación, confianza, empatía y respeto en la comunidad educativa, promotor de manera transversal del Programa de Formación Valórica Corporativo, generar instancias de aprendizaje desafiantes para todos los estudiantes, impulsando la perseverancia, esfuerzo y autonomía, promoviendo un ambiente organizado de trabajo disponiendo espacios y recursos en función de los aprendizajes.

DOMINIO C: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE TODOS LOS ESTUDIANTES:

Promotor del desarrollo del pensamiento creando estrategias de enseñanzas coherentes y significativas para los estudiantes. Fortalecedor de la apropiación de los aprendizajes y transferencia de estos en contextos diversos promoviendo el desarrollo de habilidades sociales que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida.

DOMINIO D: RESPONSABILIDADES PROFESIONALES:

Profesional que ejerce una actitud crítica sobre su quehacer pedagógico, reflexionando sobre sus propias prácticas, ejecutando la innovación y búsquedas de nuevos enfoques. Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y/o apoderados y el núcleo familiar. Presenta un compromiso con su desarrollo profesional permanente, por lo cual identifica y busca satisfacer sus necesidades de aprendizaje y formación. Impulsor de una cultura inclusiva que dignifique a los estudiantes. Se debe evidenciar su disposición al trabajo en equipo con el resto de la comunidad educativa.

PERFIL DEL DOCENTE DEL LICEO ÓSCAR CORONA BARAHONA

La siguiente descripción corresponde al perfil docente declarado en el Proyecto Educativo Institucional (Coreduc, 2022). En esta caracterización se desglosan los aspectos que identifican a los profesionales de la educación del Liceo Óscar Corona Barahona.

El Docente del Liceo Industrial Óscar Corona Barahona conoce y adhiere al Proyecto Educativo Corporativo Institucional, que acepta y cumple las normas establecidas en su contrato y en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

Es un Profesional titulado, con sólida formación, permanentemente actualizado en los contenidos de la disciplina que imparte, con habilidades para integrarse de manera constructiva al trabajo en equipo y abierto a los desafíos y cambios educativos.

Es un ejemplo válido de una persona que guía sus conductas según una ética sustentada en el imperativo de valores como: el amor al prójimo, el respeto a la verdad, la libertad, la buena fe, la equidad en las relaciones, la discreción, la honestidad y la lealtad, capaz de generar confianza, armonía y solidaridad, ejerciendo su rol formador con sobriedad, justicia y equidad.

Mantiene buenas relaciones interpersonales con todos los miembros de la comunidad educativa, basadas en la práctica constante del respeto hacia los demás, a través de la interacción y el diálogo, bajo un clima de tolerancia y respeto.

Consciente de la realidad sociocultural en la que educa, asume los desafíos que se le presentan, incentiva y orienta al estudiante en el compromiso con su propio aprendizaje, establece relaciones de colaboración y respeto con la familia.

EJES TEMÁTICOS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CON FOCO EN LA EMTF

La formulación de Planes de Desarrollo Profesional en Chile son recientes, y la mayoría de ellos han surgido gracias a la ley 20.903. Por lo mismo, los liceos técnico profesionales, debido a sus características diferenciadoras requieren de un enfoque distinto para su formulación. En esta línea es válido preguntarse ¿Cuáles son los focos que debería tener la formulación del Plan Local en la educación técnico profesional?

En conformidad con el Marco para el Buen Líder TP elaborado por el Centro de Innovación en Liderazgo Educativo, los objetivos del Plan Local con foco en la educación técnico profesional son:

- Implementar sistemas contextualizados de evaluación docente y detección de necesidades de capacitación TP.
- Instalar procesos de observación y retroalimentación a los docentes, promoviendo la transferencia de buenas prácticas entre profesores del mismo liceo y también entre distintos liceos.
- Generar instancias de capacitación que aborden los procesos de armado, manejo y adaptación del currículum, para que los docentes puedan aprovechar su flexibilidad e implementar articulaciones curriculares con otras formaciones y alternancias educativas con otros espacios formativos.

En articulación con los ejes de desarrollo profesional planteados anteriormente, las modalidades de trabajo que debe promover un Plan Local con foco en la formación técnico profesional son tres. En primer lugar, está el trabajo colaborativo, aspecto clave para que los docentes se fortalezcan colectivamente a partir de su propia experiencia. En segundo lugar, la retroalimentación de la práctica docente, pues a partir de los acompañamientos al aula el equipo técnico señalará las áreas que es necesario fortalecer. Finalmente, la innovación y articulación en la práctica docente son la forma de vincular los procesos formativos que coexisten en esta modalidad educativa y a través de la innovación se fortalecerá sello formativo que entrega cada institución técnico profesional.

A continuación, se presenta cada modalidad como fue planteada en las orientaciones del Centro de Innovación y liderazgo Educativo para la construcción del plan de desarrollo profesional con foco en la EMTP

Tabla 1: Modalidades de desarrollo docente en la EMTP

Trabajo colaborativo docente	Retroalimentación de la práctica docente	Innovación y articulación en la práctica docente TP
Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Ello debe estar sustentado en el diálogo profesional e intercambio de ideas y conocimientos entre un grupo de docentes, orientada a mejorar prácticas pedagógicas y, consecuentemente, mejorar aprendizajes (Duffy & Gallagher, 2016; Rincon-Gallardo y Fullan, 2016; González, Ehren y Montecinos, 2020; Pino y Ahumada, 2020). Asimismo, el trabajo colaborativo con foco TP debe estar centrado en la identificación de estrategias para la articulación entre la formación general y la formación especializada, con el fin de asegurar una adecuada transición educativa entre los distintos niveles	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes basada en el diálogo e intercambio entre un profesor, observado en su desempeño y, por ejemplo, un miembro del equipo directivo o técnico-pedagógico o un docente destacado de la escuela, que, ejerciendo liderazgo pedagógico, entrega información sobre lo observado para mejorar prácticas que a su vez mejoren aprendizajes.	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, respaldada en la elaboración e implementación de prácticas pedagógicas innovadoras, que permitan articular - mediante el uso de tecnologías adecuadas- las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes con el mundo productivo y el mundo de la educación superior.

Fuente: Centro de Innovación en Liderazgo Educativo (CILED,2022)

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la práctica pedagógica docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios, a través del trabajo colaborativo, la reflexión pedagógica y la retroalimentación de las prácticas, intencionado la innovación y vinculación entre ambas modalidades formativas y el medio que permitan sistematizar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Dimensión: Trabajo colaborativo

Sistematizar prácticas de trabajo colaborativo mediante un plan estratégico basado en el diálogo y vinculación intra e interdisciplinaria, con el fin de mejorar continuamente las competencias profesionales.

Dimensión: Retroalimentación de la práctica docente

Mejorar el proceso de retroalimentación de las prácticas docentes, mediante la sistematización de las observaciones y acompañamiento de aula, que permitan fortalecer las capacidades profesionales.

Dimensión: Innovación y articulación en la práctica

Implementar estrategias pedagógicas que incorporen la innovación y el uso de las tecnologías mediante prácticas de vinculación con el medio, para mejorar las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes.

PRESENTACIÓN DE ACCIONES

ACCIÓN N° 1

Dimensión: Trabajo colaborativo	Objetivo Específico: Sistematizar prácticas de trabajo colaborativo mediante un plan estratégico basado en el diálogo y vinculación intra e interdisciplinaria, con el fin de mejorar continuamente las competencias profesionales.	
Acción	Nombre: Mejorando nuestras prácticas.	
	Descripción: La iniciativa consiste en compartir metodologías para iniciar y cerrar una buena clase, considerando las debilidades y fortalezas que presenten los docentes en esta área. Esta acción se desarrollará en una reunión mensual de consejo de profesores donde se otorgará el espacio para intercambiar prácticas exitosas con mayor o menor impacto en sus clases. Todo lo anterior, fortalecerá nuestro trabajo al interior del aula y al mismo tiempo consolidará la reflexión y diálogo pedagógico. Como producto de la exposición, las prácticas exitosas deberán verse reflejadas en una planificación concreta.	
Fechas:	Inicio:	Marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Jefe de USE y coordinadores
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos: Docentes que liderarán en el plan general y formación técnica Educadora Diferencial Recursos materiales: PPT, Planificaciones de todas las áreas, herramientas digitales (videos, juegos, aplicaciones). Recursos Espaciales: Salas interactivas	

Medios de verificación	Acta de trabajo Drive carpeta metodológica Presentaciones Lista de asistencia
Financiamiento	Colaciones

ACCIÓN N° 2

Dimensión: Trabajo colaborativo	Objetivo Específico: Sistematizar prácticas de trabajo colaborativo mediante un plan estratégico basado en el diálogo y vinculación intra e interdisciplinaria, con el fin de mejorar continuamente las competencias profesionales.	
Acción	Nombre: Banco de instrumentos OCB	
	Descripción: Esta acción consiste en compartir instrumentos de evaluación creado por los distintos docentes del establecimiento. Estos instrumentos deberán estar validados por los docentes creadores y el jefe de USE. El material deberá ser compartido a un drive institucional en la última reunión mensual de cada departamento y sector, cumpliendo con un mínimo de un instrumento. Además, se realizará una reunión semestral donde los docentes revisarán y presentarán el material destacado de cada asignatura.	
Fechas:	Inicio:	Final de marzo
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Jefe USE
Recursos para la implementación de la	Recursos Humanos: Un docente de departamento por mes. Recursos materiales: Drive, correo institucional. Fichas de trabajo, rúbricas, pruebas.	

acción	Recursos Espaciales: Oratorio
Medios de verificación	Drive con instrumentos de evaluación Acta Lista de asistencia
Financiamiento	No requiere

ACCIÓN N° 3

Dimensión: Trabajo colaborativo	Objetivo Específico: Sistematizar prácticas de trabajo colaborativo mediante un plan estratégico basado en el diálogo y vinculación intra e interdisciplinaria, con el fin de mejorar continuamente las competencias profesionales.	
Acción	Nombre: Vinculación de unidades del área TP y PG	
	Descripción: Vincular y planificar al menos 1 unidad por semestre entre docentes TP y docentes PG para aplicar habilidades y conocimientos de ambas áreas, acercando el aprendizaje de las aulas y talleres a la vida cotidiana y el mundo laboral. Esta actividad articulada se llevará a cabo en diciembre, al cierre del año(en instancias de reflexión) e incorporarlo en la calendarización anual para el año siguiente.	
Fechas:	Inicio:	Diciembre
	Término:	Diciembre
Responsable	Cargo:	Coordinadores de nivel y jefes de sector

Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos: Coordinadores Jefes de sector Docentes TP y PG. Recursos materiales: Planes y programas, planificaciones Recursos Espaciales: Oratorio, talleres y departamentos
Medios de verificación	Acta Listas de asistencia Planificación
Financiamiento	Colaciones

ACCIÓN N° 4

Dimensión: Retroalimentación de la práctica docente	Objetivo Específico: Mejorar el proceso de retroalimentación de las prácticas docentes, mediante la sistematización de las observaciones y acompañamiento de aula, que permitan fortalecer las capacidades profesionales.	
Acción	Nombre: Elaborar Rúbricas de observación diferenciadas por asignaturas/módulos.	
	Descripción: Cada departamento y sector elaborará una rúbrica de observación de clase, en base a la existente, pero considerando aspectos que debieran visualizarse según la naturaleza de clase (práctica-teórica). Esta acción se realizará durante la última semana de diciembre en reunión de Departamentos y será presentada al consejo de profesores en la primera semana de marzo.	
Fechas:	Inicio:	Última semana de diciembre.

	Término:	Primera semana de marzo.
Responsable	Cargo:	Raúl Villalón.
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos: Jefe de USE. Docentes del Plan General y del Plan de Formación Técnica. Recursos materiales: Computador. Internet. Pautas de observación vigentes Recursos Espaciales: Oratorio. Departamentos.	
Medios de verificación	Rúbrica de observación de clases por asignatura/módulo.	
Financiamiento	Colaciones.	

ACCIÓN N° 5

Dimensión: Retroalimentación de la práctica docente	Objetivo Específico: Mejorar el proceso de retroalimentación de las prácticas docentes, mediante la sistematización de las observaciones y acompañamiento de aula, que permitan fortalecer las capacidades profesionales.	
Acción	Nombre: Análisis de una clase tipo.	
	Descripción: Durante el consejo técnico de profesores se presentará la estructura de una clase, que considere inicio, desarrollo y cierre, además de las actividades para cada momento. Los profesores agrupados por departamento cotejarán la clase presentada con la rúbrica de observación de clase, descrita en la	

	acción N°1. Cada grupo de docentes identificará las fortalezas, debilidades y aspectos a mejorar.	
Fechas:	Inicio:	Segunda semana de abril.
	Término:	Segunda semana de abril.
Responsable	Cargo:	Yoselyn Castillo / José Bravo
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos: Docentes de cada asignatura/módulo. Recursos materiales: Rúbricas de observación de clase por asignatura/módulo. Computador. Internet. Recursos Espaciales: Oratorio.	
Medios de verificación	Plenario y documento FODA.	
Financiamiento	Colaciones.	

ACCIÓN N° 6

Dimensión: Retroalimentación de la práctica docente	Objetivo Específico: Mejorar el proceso de retroalimentación de las prácticas docentes, mediante la sistematización de las observaciones y acompañamiento de aula, que permitan fortalecer las capacidades profesionales.	
Acción	Nombre: Calendarizar y definir tiempos de retroalimentación.	
	Descripción: Se entregará el calendario de observación de clase por departamento, con una semana de anticipación. La clase terminará 15 minutos antes, para que durante ese tiempo se pueda realizar la autoevaluación y retroalimentación desde el observador al docente.	
Fechas:	Inicio:	Marzo.
	Término:	Marzo.
Responsable	Cargo:	Raúl Villalón, encargado de USE.
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos: Raúl Villalón Directivos Recursos materiales: Computador. Correo electrónico. Recursos Espaciales Sala de clases Taller de especialidad	
Medios de verificación	Correo electrónico con calendario de observación de clase por asignatura/módulo.	

Financiamiento	No requiere financiamiento.
-----------------------	-----------------------------

ACCIÓN N° 7

Dimensión: Retroalimentación de la práctica docente	Objetivo Estratégico: Retroalimentar permanentemente las prácticas pedagógicas a través de mecanismos de acompañamiento docente.	
Acción	Nombre: Consejos temáticos y capacitaciones	
	Descripción: Cada departamento y sector preparará al menos un consejo técnico donde se desarrollará un tópico pedagógico centrado en elementos deductivos de la disciplina que enseña. (didáctica, evaluación, reflexión pedagógica). En este eje, de ser necesario se incorporarán cursos de capacitación externas).	
Fechas:	Inicio:	Abril
	Término:	Noviembre
Responsable	Cargo:	Jefes de sector, Coordinadores de nivel
Recursos	Recursos Humanos: Docentes de formación técnica, profesores jefes, Jefe de USE, Coordinadores y jefes de sector, docentes de especialidades, Recursos materiales: Materiales varios Recursos Espaciales: Talleres, salas de primero medio.	
Medios de verificación	Formatos de planificación, Presentaciones, fichas de trabajo	
Financiamiento	Con cargo a presupuesto del liceo	

ACCIÓN N° 8

Dimensión: Innovación y articulación en la práctica	Objetivo Específico: Implementar estrategias pedagógicas que incorporen la innovación y el uso de las tecnologías mediante prácticas de vinculación con el medio, para mejorar las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes.	
Acción	Nombre: Alternancia CFT de la región	
	Descripción: Realizar visitas guiadas con grupos acotados de estudiantes a diferentes centros de formación técnica de la 5ta región. Se calendarizan durante el año al menos 2 salidas en donde los y las estudiantes asistan a recibir charlas y desarrollar actividades prácticas asociadas a su especialidad técnica que fortalezcan su trayectoria académica y su vinculación con los conocimientos y habilidades propios de su especialidad.	
Fechas:	Inicio:	Abril
	Término:	Noviembre
Responsable	Cargo:	Profesores del área técnica- Jefes de sector
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos Jefe de USE Coordinadores y áreas de sector Docentes formación técnica Profesores jefes Recursos materiales Medios de Transporte Colaciones Credenciales Elementos de protección personal Recursos Espaciales Instalaciones del CFT	
Medios de verificación	Planificación de alternancia, fotografías, registro de asistencia, autorizaciones Informe de alternancia	

Financiamiento	Movilización con cargo presupuesto Liceo Colaciones con cargo presupuesto Liceo
-----------------------	--

ACCIÓN N° 9

Dimensión: Innovación y articulación en la práctica	Objetivo Específico: Implementar estrategias pedagógicas que incorporen la innovación y el uso de las tecnologías mediante prácticas de vinculación con el medio, para mejorar las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes.
Acción	Nombre: Red estratégica con organizaciones sociales de la comuna Descripción: En marzo la trabajadora social llevará a cabo una detección de necesidades en la comuna, estableciendo contacto con diferentes organizaciones sociales En abril durante primer consejo de mes se retroalimenta la información recogida desde trabajadora social para así dar paso a jornada de planificación de las actividades que se calendarizan en distintos momentos del semestre por cada especialidad. Último consejo de abril se presentan los proyectos a realizarse a contar de mayo por parte de cada especialidad Vinculación con organizaciones sociales de la comuna a través de obras sociales que impliquen el trabajo colaborativo de las diferentes especialidades. Con el apoyo de trabajadora social se realizará contacto con distintas organizaciones sociales de la comuna para generar red estratégica que permita realizar trabajos que respondan a las necesidades de los organismos sociales, en donde las especialidades aporten en la fabricación, mantención y/o reparación. Cada jefe de sector en conjunto con docentes de área técnica y apoyo de profesores jefes, formarán grupos heterogéneos de estudiantes para salir a realizar los trabajos que se planifiquen previamente de manera semestral. También se intencionará que dichos trabajos se inserten dentro de proyecto interdisciplinario con asignaturas del plan de formación general. Lugares: Jardín Infantil / Casa del Adulto Mayor

Fechas:	Inicio:	Primer consejo de Abril, jornada de planificación
	Término:	Noviembre
Responsable	Cargo:	Jefe UAE- Trabajadora Social
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos: Docentes de área técnica, jefe USE, jefes de sectores y coordinadores, profesores jefes de 3ro y 4to medio Recursos materiales: Medios de transportes, colaciones, herramientas, elementos de protección personal, bloqueador Recursos Espaciales: Organizaciones concretas	
Medios de verificación	Fotografías Planificación de la actividad Lista de asistencia	
Financiamiento	Movilización con cargo presupuesto Liceo Colaciones con cargo presupuesto Liceo Herramientas con cargo presupuesto Liceo	

ACCIÓN N° 10

Dimensión: Innovación y articulación en la práctica	Objetivo Específico: Implementar estrategias pedagógicas que incorporen la innovación y el uso de las tecnologías mediante prácticas de vinculación con el medio, para mejorar las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes.	
Acción	Nombre: Taller de especialidades para 1ros y 2dos medios	
	Descripción: Se planificará y realizará jornadas de talleres diferenciados para los niveles de 1ro y 2dos medios en donde se desarrollarán trabajos propios de las 5 especialidades. En 1ro medio durante el primer semestre, se planificará una actividad a ser ejecutada en la sala de clases de cada curso en donde	

	realizarán actividad práctica asociada a cada especialidad. En 2do medio, durante el 2do semestre, los estudiantes asistirán a los talleres para realizar actividad práctica de cada especialidad	
Fechas:	Inicio:	Abril
	Término:	Noviembre
Responsable	Cargo:	Jefes de sector, Coordinadores de nivel
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos: Docentes de formación técnica, profesores jefes, Jefe de USE, Coordinadores y jefes de sector, docentes de especialidades, Recursos materiales: Materiales varios Recursos Espaciales: Talleres, salas de primero medio	
Medios de verificación	Fotografías Planificación de la actividad	
Financiamiento	Materiales varios con financiamiento del Liceo	

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

Para la implementación de un Plan Local de Desarrollo Profesional es necesario contar con profesionales que se responsabilicen por la ejecución de las acciones diseñadas colaborativamente. Desde este punto de vista en la realidad del Liceo Óscar Corona Barahona el grupo que estará a cargo será el equipo de gestión pedagógica, compuesto por los jefes de sector, los coordinadores de nivel y el jefe técnico pedagógico. Estos docentes sesionarán semanalmente los días lunes con el objetivo de monitorear los procesos pedagógicos y planificar la implementación de las actividades descritas en el plan.

Asegurar el éxito en la implementación del plan requiere de una planificación rigurosa y realista respecto a los recursos que se deben disponer para su ejecución. Desde esta lógica el Plan Local debe contar con una ruta de implementación que incorpore y valore los recursos humanos, espaciales y financieros. En función de lo anterior se presenta un cuadro de hitos claves para asegurar la ejecución del plan.

Tabla 2 : Hitos claves para implementación

Hito	Fecha	Actividad	Responsable	Recurso/ evidencia
Validar acciones	13-03-2023	En reunión entre equipo directivo y equipo de gestión se validan el total de las acciones propuestas.	Equipo directivo Equipo de gestión	Plan Local propuesto Acta de reunión
Asegurar recursos	16-03-2023	En reunión con equipo directivo y encargados del plan revisan y aseguran el financiamiento para las actividades.	Equipo directivo Equipo de gestión	Acta de reunión
Planificación	Todos los lunes a contar del 20-03-2023	El equipo de gestión se reúnen semanalmente para planificar y gestionar instrumentos e insumos para ejecución y acciones	Equipo de gestión Jefe de USE	Planificación Fichas de trabajo. Cronogram

				a
--	--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presenta un resumen del plan en el que se detallan las acciones a realizar con los recursos necesarios y una estimación de costos. Este desglose permitirá realizar un análisis de viabilidad presupuestaria y asegurar el financiamiento para su posterior implementación.

Resumen de Acciones del Plan Local de Desarrollo Profesional Docente

Dimensión/ Objetivo	Acción	Fecha	Responsabl e	Recursos	Costo
Trabajo Colaborativo Sistematizar prácticas de trabajo colaborativo mediante un plan estratégico basado en el diálogo y vinculación intra e interdisciplinaria, con el fin de mejorar continuamente las competencias profesionales.	Mejorando nuestras prácticas.	Mayo	-Coordinador. -Jefe Sector. -Jefe USE.	-Planificación. -Ficha de trabajo. -Sala Interactiva.	\$ 30.000
	Banco de instrumentos OCB	Abril	- Coordinadores. -Jefes Sectores. - Jefes Depto. -Jefe USE.	-Deptos. -Drive. -Computador. -Pautas. -Instrumentos evaluativos.	No requiere
	Vinculación de unidades del área TP y PG	Diciembre	- Coordinadores. -Jefes de sector. -Docentes TP y PG.	- Fichas de trabajo. Planificaciones. - Fundamentos ABP	\$ 30.000

Retroalimentación de la Práctica Docente Mejorar el proceso de retroalimentación de las prácticas docentes, mediante la sistematización de las observaciones y acompañamiento de aula, que permitan fortalecer las capacidades profesionales.	Elaborar Rúbricas de observación diferenciadas por asignaturas /módulos.	Marzo	- Coordinadores. - Jefes de sector. - Docentes TP y PG.	- Pautas observación clases.	\$ 20.000
	Análisis de una clase tipo.	Junio	- Coordinadores. - Encargado de Asignatura.	- Video - Pauta de observación de clase.	\$ 20.000
	Calendarizar y definir tiempos de retroalimentación.	Abril a Noviembre	Jefe de USE	- Calendario de observación de clases	No requiere
	Consejos temáticos diseñados por docentes	Abril a Noviembre	- Coordinadores. - Jefes de sector.	- Fichas de trabajos. - Cursos de capacitación	\$ 2.000.000
Innovación y articulación en la práctica. Implementar estrategias pedagógicas que incorporen la innovación y el uso de las tecnologías mediante prácticas de vinculación con el medio, para mejorar las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes.	Alternancia CFT de la región.	Junio a Noviembre	- Jefes Sectores. - Jefe USE Encargada TP - Encargada de Vinculación.	- Planificación. - Movilización. - Colaciones. - EPP	\$ 930.000
	Red estratégica con organizaciones sociales de la comuna.	Abril	- Jefes Sectores. - Docentes TP - Jefe USE Encargada TP - Encargada de	- Planificación. - Movilización. - Colaciones. - EPP	\$ 500.000

			Vinculación		
	Taller de especialidades para 1ros y 2dos medios.	Abril	-Jefes Sectores. - Coordinadores.	-Planificación. - Talleres - varios	\$ 500.000
Cantidad de acciones	10 acciones que se ejecutarán desde marzo a diciembre.			VALOR TOTAL	4.030.000

IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO

Una vez que se han validado las acciones del plan por los docentes, el equipo de gestión y se han asegurado los recursos requeridos es necesario que los encargados de implementar el plan se reúnan con cierta periodicidad para planificar y gestionar lo necesario para cada una de las acciones contenida en el plan. A continuación, se presenta el cronograma de cada una de las acciones del plan.

CRONOGRAMA

MESES	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C
ACCIONES												
1. Mejorando nuestras prácticas.					X							
2.Banco de instrumentos OCB				X								
3.Vinculación de unidades del área TP y PG												X
4.Elaborar Rúbricas de observación diferenciadas por asignaturas/módulos.			X									X
5.Análisis de una clase tipo.						X						
6.Calendarizar y definir tiempos de retroalimentación.				X	X	X	X	X	X	X	X	
7.Consejos temáticos diseñados por docentes				X	X	X	X	X		X	X	
8.Alternancia CFT de la región				x	x	x		x	x	x		
9Ç.Red estratégica con organizaciones sociales de la comuna.				x	x							
10.Taller de especialidades para 1ros y 2dos medios.				x	x			x	x			

Es fundamental que existan instancias para que el equipo responsable y los docentes en general realicen un monitoreo del cumplimiento de las fechas establecidas para la ejecución de las actividades propuestas en el plan de trabajo. En esta línea se realizarán, aparte de las reuniones semanales, dos fechas para el monitoreo, la primera de ellas en el mes de junio y la otra el octubre. El objetivo de este proceso busca analizar el nivel de cumplimiento del plan local.

EVALUACIÓN

La última etapa para completar el ciclo del Plan corresponde a la evaluación. En esta instancia se espera analizar el nivel de implementación y alcance de los objetivos propuesto, a raíz de esa revisión se espera incorporar posibles mejoras a las acciones ejecutadas o bien incorporar nuevas acciones para abordar otras necesidades de fortalecimiento.

Para la evaluación del plan se propone la siguiente tabla de análisis que se debería aplicar en diciembre en la jornada de evaluación del plan de desarrollo profesional docente.

Tabla 2: Evaluación PLDPD

EVALUACIÓN PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE			
1. NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN	%	2. ¿SE CUMPLIERON LOS PLAZOS?	SÍ/NO
3. ¿Se han identificado y abordado las necesidades de formación específicas de los docentes gracias al Plan de Desarrollo Profesional Docente? R:			
EVALUACIÓN POR MODALIDAD			
TRABAJO COLABORATIVO	RETROALIMENTACIÓN	INNOVACIÓN Y ARTICULACIÓN	
¿Se ha fomentado la colaboración entre los docentes gracias a las acciones implementadas en el Plan de Desarrollo Profesional Docente?	¿Se han establecido sistemas de acompañamiento y retroalimentación que permitan a los docentes fortalecer sus prácticas docentes?	¿Se han creado espacios para la innovación y la articulación de las prácticas TP que permitan vincular al plan general con la formación técnica?	
¿Se ha logrado mejorar la formación y el desarrollo profesional de los docentes gracias a las acciones implementadas? R:			

Fuente: Elaboración propia

REFERENCIAS

Corporación Educacional de la Construcción. 2021. Reseña Histórica.

CILED (2022). Plan de Mejoramiento Educativo (PME): Antecedentes para su comprensión, con foco en EMTP.

Diccionario Sensagent (2023). Liceo Industrial Óscar Corona Barahona. Consultado el 23 de marzo de 2023. Recuperado de <http://diccionario.sensagent.com/Liceo%20Industrial%20Oscar%20Corona%20Barahona/es-es/>

Mineduc (2016). Ley 20.903. Crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normas. Biblioteca Nacional de Chile.

Mineduc (2016). Diseño de un plan de desarrollo profesional continuo. Dimensión: Desarrollando las Capacidades Profesionales. División General de Educación.

Mineduc, (2018) Estrategia Nacional de Formación Técnico-Profesional. Unesco. Santiago de Chile.

Mineduc (2019). Visitas al Aula. Serie Retroalimentación de Prácticas Pedagógicas. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

Mineduc (2019). Orientaciones para el diseño del Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente.

Mineduc (2019). Sobre Plan Local de Formación Docente para el Desarrollo Profesional en la Escuela (fundamentos, características y propósitos).

Mineduc (2022). Orientaciones para organizar la formación local del desarrollo profesional en base a referentes públicos (nuevo MBE y EID).

ANEXOS 2: FICHA DE REFLEXIÓN SOBRE DE PLDPD

Objetivo: Reflexionar sobre la importancia del Plan de Desarrollo Local de Desarrollo Profesional Docente en el mejoramiento educativo

Nombre docente:	Cargo:
Asignatura o sector:	Años de experiencia:
1. ¿Qué factores se deberían considerar al momento de diseñar un PME y un PLDPD?	
2. ¿Por qué es importante que un establecimiento educativo cuente con un Plan Local de Desarrollo Profesional Docente?	
3. ¿Qué etapas deberían ser consideradas en la elaboración de un PLDPD?	
4. ¿Qué áreas de desarrollo docente debería abordar un PLDPD en un liceo Técnico Profesional?	

ANEXO 3: FICHAS DE ANÁLISIS NECESIDADES EDUCATIVAS DE LOS ESTUDIANTES

Objetivo: Detectar colectivamente las necesidades educativas de los estudiantes.

Grupo:	Fecha:
Nombre docente	Asignatura o sector
1	
2	
3	
4.	

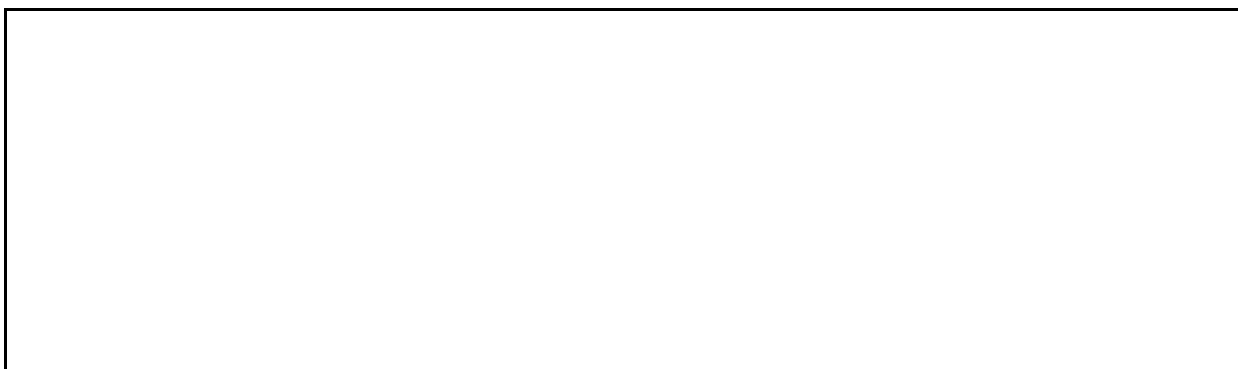
1. Desde su perspectiva ¿Cómo son los **resultados de aprendizaje** de los estudiantes tanto en evaluaciones estandarizadas externas e internas?, ¿Qué factores influyen en estos resultados?

--

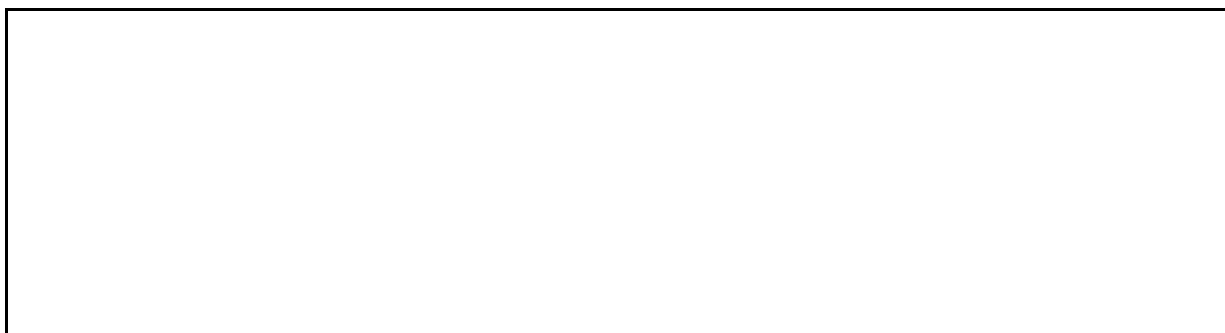
2. En el nivel de primero y segundo medio ¿Cuáles son los aprendizajes y habilidades que los estudiantes deberían alcanzar para continuar su trayectoria educativa en el siguiente nivel?

--

3. ¿Cómo son los aprendizajes obtenidos por los estudiantes en las principales evaluaciones de la formación técnico profesional?

A large, empty rectangular box with a black border, intended for the user to provide a detailed answer to the question above.

4. ¿Qué acciones se deberían realizar para garantizar que los estudiantes logren los indicadores contenidos en los perfiles de egreso?

A large, empty rectangular box with a black border, intended for the user to provide a detailed answer to the question above.

ANEXO 4: FICHA DE ANÁLISIS DE CAPACIDADES DOCENTES

Objetivo: Analizar las capacidades profesionales de los docentes

Nombre docente:	Cargo:
Asignatura o sector:	Años de experiencia:

De las dimensiones que evalúa la pauta de observación de clases. ¿Cuáles son nuestras fortalezas y debilidades?

AMBIENTE PROPICIO	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE
METODOLOGÍA	EVALUACIÓN

En función de las respuestas anteriores ¿En qué áreas o temáticas sería provechoso realizar perfeccionamiento docente?

--

A partir de las prácticas de acompañamiento del equipo directivo (supervisión de clases, retroalimentación de actividades, planificaciones, etc) ¿Qué aspectos positivos y por mejorar se perciben?

Positivos	Por Mejorar

A partir del análisis del estudio de titulados ¿Qué aspectos formativos se presentan como fortalezas y debilidades?

Fortalezas	Debilidades

ANEXO 5: FICHA DETECCIÓN DE NECESIDADES Y DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

Objetivo: Definir colectivamente áreas y objetivos de desarrollo profesional.

Grupo:	Fecha:
Nombre docente	Asignatura o sector
1	
2	
3	
4.	

ETAPA	SUB-ETAPA	PREGUNTAS REFLEXIVAS	DESCRIPCIÓN	
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Contenidos	¿Cuáles son los contenidos más pertinentes al plan de desarrollo profesional, que se debieran abordar este objetivo?		
	Responsable	¿Quiénes son las personas más adecuadas para liderar este plan de desarrollo profesional?	Responsable:	Definición del rol:
	Destinatarios	¿A quiénes debe estar dirigido el plan de desarrollo profesional de acuerdo a los objetivos definidos?		
	Modalidad	Tomando en cuenta el objetivo ¿Cuál es la modalidad y espacio más adecuado para su implementación?	Modalidad:	Espacio:

ANEXO 6: FICHA CONSTRUCCIÓN OBJETIVO GENERAL PLDPD OCB

Objetivo: Validar colaborativamente propuesta de objetivo general de Plan Local de Desarrollo Profesional Docente.

Instrucciones de trabajo colaborativo:

1. Conformar grupos de trabajo mezclados por docentes de plan general y plan diferenciado.
2. Analizar colaborativamente propuesta de objetivo general según fundamentos teóricos y experiencia docente.
3. Retroalimentar y proponer mejoras al objetivo general del PLDPD en la pauta de trabajo entregada.
4. Exponer comentarios de trabajo y proponer versión grupal de objetivo general para PLDPD.
5. A partir de las sugerencias se construye y valida colectivamente el Objetivo General para Plan Local de Desarrollo Profesional Docente.

Grupo:	Fecha:
Nombre docente	Asignatura o especialidad
1	
2	
3	
4.	
5.	

¿Cómo se redactan los objetivos?

La redacción de los objetivos responde a una estructura determinada:

OBJETIVO GENERAL



Fuente: Biblioteca digital DUOC UC

Estructura de objetivo

Verbo en Infinitivo + ¿Qué cosa? + ¿Cómo? + ¿Para qué?

Propuesta de objetivo general de PLDPD OCB: Fortalecer el desarrollo profesional docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos en espacios colaborativos que propicien la reflexión sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de la vinculación pedagógica entre ambas modalidades formativas que permitan sistematizar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes.

Actividad:

Evalúe colectivamente el objetivo general propuesto guiándose por la siguiente escala:

Indicadores	Categorías				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
En la propuesta el verbo en infinitivo responde al dominio que se busca alcanzar.					
La propuesta contiene claramente y específicamente la meta (qué cosa) perseguida.					
En la propuesta se expresan las estrategias (cómo) que se utilizarán para alcanzar el objetivo.					

La propuesta declara la finalidad (para qué) que moviliza a ese objetivo.					
---	--	--	--	--	--

A partir del análisis anterior ¿Qué aspectos de la propuesta se podrían mejorar?, ¿cómo quedaría plasmado en el objetivo?

Propuesta de grupo

--

ANEXO 7: FICHA CONSTRUCCIÓN OBJETIVO ESPECÍFICOS PLDPD OCB

Objetivo: Diseñar colaborativamente objetivos específicos para Plan Local de Desarrollo Profesional docente que se articulen con objetivo general y las dimensiones de los planes para la EMTP.

Instrucciones de trabajo colaborativo:

1. Analizar las dimensiones en las debe poner énfasis un PLDPD de un establecimiento educacional Técnico Profesional.
2. Diseñar colectivamente un objetivo específico que responda a las dimensiones que contempla un PLDPD para EMTP.
3. Compartir el objetivo específico de la disensión asignada y retroalimentar las propuestas de los otros grupos.
4. Participar activamente en la selección de los objetivos específicos que formarán parte del PLDPD OCB.

Grupo:	Fecha:
Nombre docente	Asignatura o especialidad
1	
2	
3	
4.	
5.	

Dimensiones de PLDPD para la EMTP

Trabajo colaborativo docente	Retroalimentación de la práctica docente	Innovación y articulación en la práctica
Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Ello debe estar sustentado en el diálogo profesional e intercambio de ideas y conocimientos entre un grupo de docentes, orientada a mejorar prácticas pedagógicas y, consecuentemente, mejorar aprendizajes (Duffy & Gallagher, 2016; Rincon-Gallardo y Fullan, 2016; González, Ehren y Montecinos, 2020; Pino y Ahumada, 2020). Asimismo, el trabajo colaborativo con foco TP debe estar centrado en la identificación de estrategias para la articulación entre la formación general y la formación especializada, con el fin de asegurar una adecuada transición educativa entre los distintos niveles	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes basada en el diálogo e intercambio entre un profesor, observado en su desempeño y, por ejemplo, un miembro del equipo directivo o técnico-pedagógico o un docente destacado de la escuela, que, ejerciendo liderazgo pedagógico, entrega información sobre lo observado para mejorar prácticas que a su vez mejoren aprendizajes.	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, respaldada en la elaboración e implementación de prácticas pedagógicas innovadoras, que permitan articular - mediante el uso de tecnologías adecuadas- las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes con el mundo productivo y el mundo de la educación superior.

Fuente: Centro de Innovación en Liderazgo Educativo (CILED), (2022)

Actividad: Diseñar colectivamente objetivo específico 1:

En la siguiente se encuentra el objetivo general diseñado colaborativamente en la sesión anterior. A su vez, se encuentra la disensión “trabajo colaborativo y su descripción.

Objetivo General	Fortalecer el desarrollo profesional docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos en espacios colaborativos que propicien la reflexión sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de la vinculación pedagógica entre ambas modalidades formativas que permitan sistematizar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes.
------------------	--

Dimensión:	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Ello debe estar sustentado en el diálogo profesional e intercambio de ideas y conocimientos entre un grupo de docentes, orientada a mejorar prácticas pedagógicas y, consecuentemente, mejorar aprendizajes (Duffy & Gallagher, 2016; Rincon-Gallardo y Fullan, 2016; González, Ehren y Montecinos, 2020; Pino y Ahumada, 2020).
Trabajo Colaborativo	Asimismo, el trabajo colaborativo con foco TP debe estar centrado en la identificación de estrategias para la articulación entre la formación general y la formación especializada, con el fin de asegurar una adecuada transición educativa entre los distintos niveles

A partir de estos dos elementos crear colectivamente el objetivo específico 1 guiándose por la siguiente tabla.

Propuesta de objetivo Específico 1

Verbo en Infinitivo + ¿Qué cosa? + ¿Cómo? + ¿Para qué?

Verbo en infinitivo	¿Qué cosa?
	¿Cómo?
	¿Para qué?

Redacción final:

ANEXO 8: FICHA DE PROPUESTA DE ACCIONES PLDPD POR DIMENSIÓN

El Plan de Desarrollo Profesional Docente contempla tres dimensiones esenciales para el fortalecimiento de las capacidades docentes.

Desde su perspectiva **¿Qué acciones consideran necesarias para abordar en el Plan Local en cada una de las dimensiones?**

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN:
Trabajo colaborativo docente	Nombre de actividad propuesta:
Retroalimentación de la práctica docente	Nombre:
Innovación y articulación en la práctica docente TP	Nombre:

ANEXO 9: PLANTILLA PARA DISEÑO DE ACCIONES PDLD

Objetivo: diseñar colectivamente acciones para el plan.

DIMENSIONES

1. TRABAJO COLABORATIVO
2. RETROALIMENTACIÓN PEDAGÓGICA
3. CAPACITACIÓN DOCENTE

Dimensión:		Objetivo Estratégico:	
Estrategia	Verbo de ejecución + complemento		
Acción	Nombre:		
	Descripción:		
Fechas:	Inicio:		
	Término:		
Responsable	Cargo:		
Recursos			
Medios de verificación			
Financiamiento			
Evaluación			

ANEXO Nº 10: EVIDENCIA DE FICHAS DE TRABAJO



COREduc
SOMOS EDUCACIÓN



FICHA DE REFLEXIÓN SOBRE DE PLDPD CON EQUIPO DE GESTIÓN

Nombre docente: <i>Karla Rojas O.</i>	Cargo: <i>Profesora</i>
Asignatura o sector: <i>Lenguaje</i>	Años de experiencia: <i>8</i>
1. ¿Qué factores se deberían considerar al momento de diseñar un PME y un PLDPD? <i>Algunos factores que pueden estar son la articulación y el trabajo colaborativo de los docentes, considerando los recursos del establecimiento y el equipo directivo para trabajar como una comunidad, atendiendo a las necesidades educativas de cada colegio.</i>	
2. ¿Por qué es importante que un establecimiento educativo cuente con un Plan Local de Desarrollo Profesional Docente? <i>Para fomentar la formación continua de los docentes, considerando capacitaciones, instancias para compartir experiencias de éxito y a la vez para planificar actividades pedagógicas articuladas.</i>	

Liceo Industrial "Óscar Corona Barahona" – Av. Beato Alberto Hurtado 1001 – La Calera –
56-33-2221235

3. ¿Qué etapas deberían ser consideradas en la elaboración de un PLDPD?

Debería considerarse una etapa inicial de diagnóstico para recabar información y apreciaciones de toda la comunidad.

Luego, un objetivo que se plantee en común que aborde las necesidades de cada establecimiento. Finalmente, instancias para revisar los avances o problemáticas que nacen en el camino.

4. ¿Qué áreas de desarrollo docente debería abordar un PLDPD en un liceo Técnico Profesional?

En primer lugar, debe abordar metodologías de trabajo pedagógico, estrategias para articular proyectos interdisciplinarios o de innovación en el aula.

FICHA DE REFLEXIÓN SOBRE DE PLDPD CON EQUIPO DE GESTIÓN

Nombre docente: MARCELA NORIEL	Cargo: DIRECTORA
Asignatura o sector: LENGUAJE	Años de experiencia:

1. ¿Qué factores se deberían considerar al momento de diseñar un PME y un PLDPD?

Se deben considerar las dimensiones:

- Gestión pedagógica
- Liderazgo escolar
- Convivencia
- Gestión de recursos

2. ¿Por qué es importante que un establecimiento educativo cuente con un Plan Local de Desarrollo Profesional Docente?

- Porque el establecimiento se debe hacer cargo de la formación de los docentes, mejorando, potenciando sus habilidades en pos de alcanzar el objetivo común planificado en el PEI.

Liceo Industrial "Óscar Corona Barahona" - Av. Beato Alberto Hurtado 1001 - La Calera -
 56-33-2221235



COREDUC
SOMOS CDR



3. ¿Qué etapas deberían ser consideradas en la elaboración de un PLDPD?

una etapa de diagnóstico inicial real
de por todo en docentes, luego una
etapa de en que aparecen acciones en
función de las necesidades detectadas.

4. ¿Qué áreas de desarrollo docente debería abordar un PLDPD en un liceo Técnico Profesional?

- Prácticas docentes de aula (metodología)
- Evaluación formativa (decreto 67)
- Perfeccionamiento en disciplinas específicas
(tecnología - matemática etc)
condiciones

Liceo Industrial "Oscar Corona Barahona" - Av. Beato Alberto Hurtado 1001 - La Calera -
56-33-2221235

FICHA DE REFLEXIÓN SOBRE DE PLDPD CON EQUIPO DE GESTIÓN

Nombre docente: <u>Ivana A. Silva Soto</u>	Cargo: <u>Profesor</u>
Asignatura o sector: <u>Lenguaje</u>	Años de experiencia: <u>10</u>
1. ¿Qué factores se deberían considerar al momento de diseñar un PME y un PLDPD? - Articulación - Gestión - Liderazgo - Necesidades educativas del colegio.	
2. ¿Por qué es importante que un establecimiento educativo cuente con un Plan Local de Desarrollo Profesional Docente? - Es importante porque fortalece el compromiso con el éxito de la tarea que emprendemos como colegio: la formación integral de futuros técnicos.	

Liceo Industrial "Óscar Corona Barahona" – Av. Beato Alberto Hurtado 1001 – La Calera –
 56-33-2221235



CORE EDUC
SOMOS CORE



Liceo Industrial
Oscar Corona Barahona
La Ciénega - Chile

3. ¿Qué etapas deberían ser consideradas en la elaboración de un PLDPD?

- Diagnóstico
- Planificación
- Instalación
- Evaluación
- Definir acciones
- Aplicar
- Evaluación

4. ¿Qué áreas de desarrollo docente debería abordar un PLDPD en un liceo Técnico Profesional?

- Articulación
- Formación valórica
- Trabajo colaborativo
- Metodología

Liceo Industrial "Oscar Corona Barahona" - Av. Beato Alberto Hurtado 1001 - La Calera -
56-33-2221235



COREduc
Sistema de Gestión de la Calidad



FICHA DE REFLEXIÓN SOBRE DE PLDPD CON EQUIPO DE GESTIÓN

Nombre docente: <i>Paola Galleguillos</i>	Cargo: <i>Docente</i>
Asignatura o sector: <i>Matemáticas</i>	Años de experiencia: <i>7</i>
1. ¿Qué factores se deberían considerar al momento de diseñar un PME y un PLDPD? - <i>Articulación</i> - <i>Gestión</i> - <i>Liderazgo</i> → <i>Realidad de cada establecimientos.</i>	
2. ¿Por qué es importante que un establecimiento educativo cuente con un Plan Local de Desarrollo Profesional Docente? <i>Porque une todas las dimensiones que favorecen el trabajo del docente, institución estudiantes (comunidad educativa)</i>	

Liceo Industrial "Oscar Corona Barahona" – Av. Beato Alberto Hurtado 1001 – La Calera –
56-33-2221235

3. ¿Qué etapas deberían ser consideradas en la elaboración de un PLDPD?

- Planificación
- Diagnostico
- objetivos
- líderes
- Definir plan de acción
- evaluación

4. ¿Qué áreas de desarrollo docente debería abordar un PLDPD en un liceo Técnico Profesional?

- Articulación
- formación valores
- Trabajo en equipo
- Metodologías.

FICHA DE REFLEXIÓN SOBRE DE PLDPD CON EQUIPO DE GESTIÓN

Nombre docente: <u>Hugo Costamante</u>	Cargo: <u>Docente</u>
Asignatura o sector: <u>Educación Física</u>	Años de experiencia: <u>2017 años</u>

1. ¿Qué factores se deberían considerar al momento de diseñar un PME y un PLDPD?

Para el PME los Indicadores de Desempeño Técnico Profesional.

Para el PLDPD la Realidad Educativa de nuestro Liceo

Generar diagnóstico de Ambos

2. ¿Por qué es importante que un establecimiento educativo cuente con un Plan Local de Desarrollo Profesional Docente?

- Es importante Para lograr aprendizajes de éxito para los estudiantes

- Trabaja de forma colaborativa para e definir prioridades en el mejoramiento continuo de los docentes

Liceo Industrial "Óscar Corona Barahona" – Av. Beato Alberto Hurtado 1001 – La Calera –
 56-33-2221235



COREduc
SOMOS EDUC



3. ¿Qué etapas deberían ser consideradas en la elaboración de un PLDPD?

- Diagnóstico Institucional
- Diagnóstico Interviniente
- Generar hitos y metas (Institucionales)

4. ¿Qué áreas de desarrollo docente debería abordar un PLDPD en un liceo Técnico Profesional?

- Articulación Interdisciplinaria
- Trabajo Colaborativo entre Pma / y Sección

Liceo Industrial "Oscar Corona Barahona" – Av. Beato Alberto Hurtado 1001 – La Calera –
56-33-2221235

FICHAS DE ANÁLISIS**NECESIDADES EDUCATIVAS DE LOS ESTUDIANTES**

Grupo: <i>Humanidades</i>	Fecha:
Nombre docente	Asignatura o sector
1 <i>Antuyleli Mardones</i>	<i>Filosofía</i>
2 <i>Camila Meza</i>	<i>Historia</i>
3 <i>Paula San Martín</i>	<i>Lenguaje</i>
4 <i>Yanil Silva</i>	<i>Lenguaje</i>
5 <i>Arinda Toro</i>	<i>Historia</i>

1. Desde su perspectiva ¿Cómo son los **resultados de aprendizaje** de los estudiantes tanto en evaluaciones estandarizadas externas e internas?, ¿Qué factores influyen en estos resultados?

Los resultados en las pruebas estandarizadas es insuficiente. Debido a factores como:

- *La desmotivación*
- *Los instrumentos no son representativos de las habilidades que se logran desarrollar.*
- *Falta de hábitos de estudio*
- *Habilidades descuidadas en cuanto a sus aprendizajes previos*

2. En el nivel de primero y segundo medio ¿Cuáles son los aprendizajes y habilidades que los estudiantes deberían alcanzar para continuar su trayectoria educativa en el siguiente nivel?

<i>Habilidades: Comprensión lectora</i> - <i>Contrastar y relacionar fuentes.</i> - <i>Localizar información</i> - <i>Reflexionar sobre el texto</i>	<i>Aprendizajes:</i> - <i>Redactar textos</i> - <i>Dialogar</i> - <i>Argumentar</i> - <i>Anticipar</i>
---	--

3. ¿Cómo son los aprendizajes obtenidos por los estudiantes en las principales evaluaciones de la formación técnico profesional?

Por lo que podemos observar, los estudiantes logran los aprendizajes en las evaluaciones la formación técnico profesional.

4. ¿Qué acciones se deberían realizar para garantizar que los estudiantes logren los indicadores contenidos en los perfiles de egreso?

Acciones

- Ser capaces de elaborar un proyecto, considerando: habilidades y conocimientos aportados desde el plan general y la formación técnico profesional.
- Plan de convivencia que fomente rutina y hábitos de la formación integral.

FICHA DE ANÁLISIS DE CAPACIDADES DOCENTES

De las dimensiones que evalúa la pauta de observación de clases. ¿Cuáles son nuestras fortalezas y debilidades?

AMBIENTE PROPICIO	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE
<u>Fortaleza</u> - Se promueve a través de acciones un buen ambiente de clases. <u>Debilidad</u> - Falta de normativa institucional con respecto a los hábitos de clases.	<u>Fortaleza</u> - Se planifica por Departamento y por curso las actividades del mes y del año. <u>Debilidad</u> - Falta diversificación de actividades.
METODOLOGÍA	EVALUACIÓN
<u>Fortaleza</u> - Motivación para buscar actividades que desarrollen la auto-disciplina. <u>Debilidad</u> - Falta de tiempo para diversificar actividades y metodologías.	<u>Fortaleza</u> <u>Debilidad</u> - Falta espacio para la retroalimentación. - Falta apoyo de los otros departamentos para potenciar las habilidades que se miden en las pruebas estandarizadas.

En función de las respuestas anteriores ¿En qué áreas o temáticas sería provechoso realizar perfeccionamiento docente?

- En área : Didáctica
- Evaluación
- ABP.
- documentos curriculares.

A partir de las prácticas de acompañamiento del equipo directivo (supervisión de clases, retroalimentación de actividades, planificaciones, etc) ¿Qué aspectos positivos y por mejorar se perciben?

Positivos	Por Mejorar
• El trabajo colaborativo • la planificación acorde con lo que se trabaja en la clase.	

A partir del análisis del estudio de titulados ¿Qué aspectos formativos se presentan como fortalezas y debilidades?

Fortalezas	Debilidades

FICHA DE ANÁLISIS DE CAPACIDADES DOCENTES

De las dimensiones que evalúa la pauta de observación de clases. ¿Cuáles son nuestras fortalezas y debilidades?

AMBIENTE PROPICIO	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE
Fortaleza: • Crear clima propicio para iniciar la clase. - Iniciar la clase puntual • Debilidades: No terminan la clase a tiempo.	Fortalezas: Motivación a los estudiantes mediante ejemplos de aplicación en la vida laboral. - Actividades que se logran aplicar con la vida cotidiana. • Debilidades: No presenta claramente el objetivo de la clase en minutos de 4 a 6 hrs.
METODOLOGÍA	EVALUACIÓN
Fortaleza: Reforzar los logros de cada alumno de manera positiva. Debilidad: No realiza en algunas ocasiones la planificación de Sygso.	Fortaleza: Realiza constantemente preguntas asociadas a la actividad. Debilidad: En algunas ocasiones no se logra el ambiente para realizar la clase correcta de clases.
En función de las respuestas anteriores ¿En qué áreas o temáticas sería provechoso realizar perfeccionamiento docente?	
Metodología: Perfeccionar en estrategias de organización y planificación de clases, para cumplir con las fechas indicadas	

A partir de las prácticas de acompañamiento del equipo directivo (supervisión de clases, retroalimentación de actividades, planificaciones, etc) ¿Qué aspectos positivos y por mejorar se perciben?

Positivos	Por Mejorar
- Muy buen Acompañamiento - Buena retroalimentación. - Buen Apoyo.	- Uso de E.P.P. en Supervisión de clases.

A partir del análisis del estudio de titulados ¿Qué aspectos formativos se presentan como fortalezas y debilidades?

Fortalezas	Debilidades
- Buena infraestructura en talleres y Apoyo Tecnológico	- Mejorar parte pedagógica/Administrativa (Planificaciones, estructuras de planificaciones, inicio desarrollo y final, etc.)

FICHA DE ANÁLISIS DE CAPACIDADES DOCENTES

De las dimensiones que evalúa la pauta de observación de clases. ¿Cuáles son nuestras fortalezas y debilidades?

Victor Compuneno Gohz

AMBIENTE PROPICIO	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE
<u>Fortalezas</u> - Generar un ambiente adecuado para el desarrollo de la clase	<u>Fortalezas</u> - Tener conocimientos y experiencia en los aprendizajes técnicos que se imparten
METODOLOGÍA	EVALUACIÓN
<u>Fortalezas</u> - Generar actividades que faciliten el aprendizaje y habilidades de los estudiantes - Contextualizar el aprendizaje con actividades cotidianas de la vida que estén relacionados con la especialidad	<u>Fortalezas</u> - Elaborar una conclusión que esté en concordancia con los aprendizajes adquiridos - Principalmente Rúbricas que sirven para evaluar procesos

En función de las respuestas anteriores ¿En qué áreas o temáticas sería provechoso realizar perfeccionamiento docente?

- Capacitación relacionada con la especialidad que imparto. - Pasantías en empresas que realicen obras de gran envergadura ya sea de construcción e infraestructuras.
--

A partir de las prácticas de acompañamiento del equipo directivo (supervisión de clases, retroalimentación de actividades, planificaciones, etc) ¿Qué aspectos positivos y por mejorar se perciben?

Positivos	Por Mejorar
- la posibilidad de retroalimentación	- la parte de observación de clases que está más enfocada a actividades prácticas en terreno.

A partir del análisis del estudio de titulados ¿Qué aspectos formativos se presentan como fortalezas y debilidades?

Fortalezas	Debilidades
- los docentes técnicos y plan general - la infraestructura del liceo. - las especialidades técnicas que se imparten tienen amplia cobertura laboral y de continuidad de estudios	- la discrepancia entre estudiantes - desinterés de algunos estudiantes por trabajos y por estudios en educación superior.

FICHA DE ANÁLISIS DE CAPACIDADES DOCENTES

De las dimensiones que evalúa la pauta de observación de clases. ¿Cuáles son nuestras fortalezas y debilidades?

Jairo Mendoza

AMBIENTE PROPICIO	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE
⊕ puntualidad, orden y disciplina durante la clase. ⊖ falta de atención en la limpieza de la sala.	⊕ presentador objetivo, motivar, participación de los estudiantes. ⊖ No siempre se cumple lo que planifico en Syscol siempre hago adecuación.
METODOLOGÍA	EVALUACIÓN
⊕ Refuerzo los logros de los alumnos, aplico enseñanza diferenciada ⊖ No siempre da tiempo de hacer un cierre.	⊕ utilizo los errores de los estudiantes, promuevo la reflexión. ⊖ No siempre se logra un cierre de clases con reflexión

En función de las respuestas anteriores ¿En qué áreas o temáticas sería provechoso realizar perfeccionamiento docente?

- ① En pedagogía aplicada al área técnica.
- ② En desarrollo de habilidades técnicas específicas de la especialidad, por ejemplo: programación, Robótica.

A partir de las prácticas de acompañamiento del equipo directivo (supervisión de clases, retroalimentación de actividades, planificaciones, etc) ¿Qué aspectos positivos y por mejorar se perciben?

Positivos	Por Mejorar
El acompañamiento es adecuado, siempre hay disposición para orientar y asesorar al docente.	por los momentos no hay sugerencias.

A partir del análisis del estudio de titulados ¿Qué aspectos formativos se presentan como fortalezas y debilidades?

Fortalezas	Debilidades
Buen equipo docente, Buen equipamiento de los talleres.	poca planificación en proyectos tipo ABP, o salidas a terreno para practicar habilidades.

FICHA DE ANÁLISIS DE CAPACIDADES DOCENTES

De las dimensiones que evalúa la pauta de observación de clases. ¿Cuáles son nuestras fortalezas y debilidades?

AMBIENTE PROPICIO	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE
Fortalezas: Ser puntual en la clase - el saludo inicial - clarificar la seguridad y normas a 30 minutos Debilidades: faltas de disciplina por estudiantes	F: temas tratados del objetivo - activación de conceptos de clases anteriores - aplicación de contenidos para la práctica. - vincular conceptos de aprendizaje D: en algunos temas falta tiempo para el cierre
METODOLOGÍA	EVALUACIÓN
F: Material de apoyo en video - preguntas directas sobre la teoría aprendida - Retroalimentación D: Planteamientos rápidos a la clase	F: Chequeos del desarrollo de clases, con actividades - Herramientas para guiar - Reflexión de la clase D: Tiempo para revisión de actividades

En función de las respuestas anteriores ¿En qué áreas o temáticas sería provechoso realizar perfeccionamiento docente?

Perfeccionamiento en los módulos de aprendizaje Para estar al día con los conocimientos poder brindar más conocimientos a los estudiantes del área técnica profesional
--

A partir de las prácticas de acompañamiento del equipo directivo (supervisión de clases, retroalimentación de actividades, planificaciones, etc) ¿Qué aspectos positivos y por mejorar se perciben?

Positivos	Por Mejorar
- Se está mejorando como docentes - Se ve las ideas innovadoras	- trabajar más en equipo en módulos de los profesores - tener más experiencia como docente

A partir del análisis del estudio de titulados ¿Qué aspectos formativos se presentan como fortalezas y debilidades?

Fortalezas	Debilidades
- en infraestructura bastante amplia - nivel de conocimiento de los docentes	- barrios y escuelas por mejorar - capacitación en la parte pedagógica a los profesores del área t.p.



Gestionar el desarrollo profesional docente es una de las responsabilidades de los equipos directivos, este compromiso se sustenta en la Ley 20.903 (2016) y es ratificado en los Estándares Indicativos de Desempeños (Mineduc, 2021) para los liceos técnico profesionales. Ambos documentos buscan dar directrices para potenciar las habilidades docentes en las dimensiones de trabajo colaborativo, retroalimentación pedagógica, innovación y articulación en la práctica docente TP.

Gestión de las necesidades de desarrollo profesional en la escuela

EID 10.4

EL SOSTENEDOR O EL EQUIPO DIRECTIVO GESTIONA EL DESARROLLO PROFESIONAL Y TÉCNICO DEL PERSONAL SEGÚN LAS NECESIDADES PEDAGÓGICAS Y ADMINISTRATIVAS DEL ESTABLECIMIENTO.

Dimensión: gestión de recursos/

Subdimensión: gestión del personal

Desarrollo débil	Indigente	Satisfactorio	Avanzado
El sostenedor o el equipo directivo no definen las necesidades de desarrollo profesional del personal ni elaboran un plan anual para su desarrollo.	El sostenedor o el equipo directivo define y prioriza las necesidades de desarrollo profesional del personal y elabora un plan anual, pero considera escasas fuentes de información. Por ejemplo, considera la opinión de los docentes y directivos sin tomar en cuenta los resultados en las evaluaciones de aprendizaje.	El sostenedor o el equipo directivo define y prioriza las necesidades de desarrollo profesional del personal y elabora un plan anual, considerando: - El desarrollo del Proyecto Educativo Institucional. - Los resultados de los Estándares de Aprendizaje y de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social. - El acompañamiento de clases. - Las evaluaciones de desempeño. - Las necesidades manifestadas por el personal docente.	El sostenedor o el equipo directivo gestiona un plan anual de desarrollo profesional que considera las necesidades levantadas tanto por el equipo directivo como por el Consejo de Profesores.

FICHA DE PROPUESTA DE ACCIONES PLDPD POR DIMENSIÓN

El Plan de Desarrollo Profesional Docente contempla tres dimensiones esenciales para el fortalecimiento de las capacidades docentes.

Desde su perspectiva ¿Qué acciones consideran necesarias para abordar en el Plan Local en cada una de las dimensiones?

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN:
Trabajo colaborativo docente	Nombre: <u>Autocuidado y Prevención de Enfermedades.</u> Módulo → BIENESTAR Y SALUD (N°1) Módulo → Ciencias del Ejercicio Físico y Deportivo (N°4) Módulo → OPERATORIA BÁSICAS Efi obtención de Peso y talla, matemática redondea el cálculo del IMC y Ciencias Analiza resultados Asociados Al IMC.
Retroalimentación de la práctica docente	Nombre: <u>Reuniones de Retroalimentación</u> - Análisis de Resultados del nivel y casos en particular. - Monitoreo del Diagnóstico, proceso y término del proceso
Innovación y articulación en la práctica docente TP	Nombre: <u>APP "MyFitnessPal" "Strava"</u> → APP que controla los macronutrientes y el consumo calórico diario. (MyFitnessPal). Esta App se puede vincular con Strava que mide la cantidad de calorías quemadas durante las clases de Educación Física o En otra ocasión de Actividad Física.

ETAPA	SUB-ETAPA	PREGUNTAS REFLEXIVAS	DESCRIPCIÓN
Detectar necesidades y definir objetivos	Necesidad	¿Cuáles son las competencias y conocimientos profesionales necesarios para mejorar los aprendizajes de los estudiantes?	Plonejar diferentes metodologías de trabajo, para fomentar el aprendizaje significativo del estudiante (Aprendizaje por competencias)
	Objetivo:	¿Qué estrategias debemos dominar los docentes para desarrollar estas competencias?	- Trabajo Interdisciplinario entre las diferentes áreas de estudio - Planificar de manera conjunta para lograr los objetivos planteados

FIGURA 1. DETECCIÓN DE NECESIDADES Y DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

FICHA DE PROPUESTA DE ACCIONES PLDPD POR DIMENSIÓN

El Plan de Desarrollo Profesional Docente contempla tres dimensiones esenciales para el fortalecimiento de las capacidades docentes.

Desde su perspectiva ¿Qué acciones consideran necesarias para abordar en el Plan Local en cada una de las dimensiones?

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN:
Trabajo colaborativo docente	Nombre: Trabajo interdisciplinario
	- los estudiantes trabajan en actividades entre asignaturas del plan general y área Tp con el fin de obtener un proyecto que conjunto ambos planes.
Retroalimentación de la práctica docente	Nombre: Acompañamiento y jornadas de reflexión pedagógicas.
	- En base al acompañamiento y evaluación de clases debiese ser con coherencia, ya que facilita el trabajo para los docentes y fomenta el trabajo en equipo. - Jornadas donde se puedan contar experiencias de éxito y definir trabajos colaborativos.
Innovación y articulación en la práctica docente TP	Nombre: Aprendizaje en base a proyectos
	- Adaptar plan general al tp y viceversa donde se puedan potenciar habilidades del plan general en base a la aplicación del plan Tp.

ETAPA	SUB-ETAPA	PREGUNTAS REFLEXIVAS	DESCRIPCIÓN
Detectar necesidades y definir objetivos	Necesidad	¿Cuáles son las competencias y conocimientos profesionales necesarios para mejorar los aprendizajes de los estudiantes?	→ Estrategias de Trabajo con estudiantes NEE → Vinculación área tp y Plan general para el desarrollo de estrategias en conjunto.
	Objetivo:	¿Qué estrategias debemos dominar los docentes para desarrollar estas competencias?	→ Capacitaciones DUA → Capacitaciones en base a didáctica o evaluación

LECHY DELECCION DE NECESIDADES A DECISION DE DETALLAR

FICHA DETECCIÓN DE NECESIDADES Y DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

ETAPA	SUB-ETAPA	PREGUNTAS REFLEXIVAS	DESCRIPCIÓN
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Contenidos	¿Cuáles son los contenidos más pertinentes al plan de desarrollo profesional, que se debieran abordar este objetivo?	La reflexión pedagógica como una práctica permanente para el desarrollo de las competencias profesionales.
	Responsable	¿Quiénes son las personas más adecuadas para liderar este plan de desarrollo profesional?	Responsable: Tefe Técnico y equipo de Gestión. Definición del rol: Ejecutar y supervisar el cumplimiento del plan de desarrollo profesional docente.
	Destinatarios	¿A quiénes debe estar dirigido el plan de desarrollo profesional de acuerdo a los objetivos definidos?	A todos los docentes de la institución. Especialmente en encuentros donde se propicie la vinculación de ambas modalidades formativas.
	Modalidad	Tomando en cuenta el objetivo ¿Cuál es la modalidad y espacio más adecuado para su implementación?	Modalidad: Presencial. En espacios de consejos de profesores y reuniones de asignaturas y/o sector. Espacio: En sesiones de consejo de moral y/o en reuniones programadas para estos efectos. destinándose el auditorio para dicho proceso.

FICHA DE PROPUESTA DE ACCIONES PLDPD POR DIMENSIÓN

El Plan de Desarrollo Profesional Docente contempla tres dimensiones esenciales para el fortalecimiento de las capacidades docentes.

Desde su perspectiva ¿Qué acciones consideran necesarias para abordar en el Plan Local en cada una de las dimensiones?

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN:
Trabajo colaborativo docente <i>* Brindar los espacios para la planificación</i>	Nombre: <i>Unidades articuladas</i> <i>Se realiza una articulación de 3 asignaturas de acuerdo a las unidades que se cursan y relaciones. Esta actividad se planifica en común y se concretiza en una salida pedagógica, lo que deberá tener una exposición o trabajo final para exponer.</i>
Retroalimentación de la práctica docente	Nombre: <i>Espacios de diálogo y experiencias exitosas.</i> <i>1) Dar los espacios en un consejo del mes para compartir experiencias de trabajo mensual en cada asignatura o entre asignaturas pudiendo evaluar y mejorar nuestra práctica.</i> <i>2) Compartir experiencias de éxito en clases o con alguna actividad evaluada.</i>
Innovación y articulación en la práctica docente TP	Nombre: <i>Feria de innovación TP</i> <i>Cada especialidad mostrara en un stand sus trabajos e innovaciones, las cuales estarán articulados con una asignatura afín del plan general.</i>

ETAPA	SUB-ETAPA	PREGUNTAS REFLEXIVAS	DESCRIPCIÓN
Detectar necesidades y definir objetivos	Necesidad	¿Cuáles son las competencias profesionales necesarias para mejorar los aprendizajes de los estudiantes?	Capacitación docente: Realizar capacitaciones a los docentes sobre convivencia, manejo de curso, liderazgo u otras prácticas efectivas de aprendizaje.
	Objetivo:	¿Qué estrategias debemos dominar los docentes para desarrollar estas competencias?	Los docentes debemos dominar estrategias didácticas que permitan desarrollar habilidades del trabajo en equipo, potenciar la autoestima académica y que apunten a los diversos estilos de aprendizaje.

FICHA DETECCIÓN DE NECESIDADES Y DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

ETAPA	SUB-ETAPA	PREGUNTAS REFLEXIVAS	DESCRIPCIÓN
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Contenidos	¿Cuáles son los contenidos más pertinentes al plan de desarrollo profesional, que se debieran abordar este objetivo?	El trabajo en equipo. En cuanto a lo disciplinar las metodologías de aprendizaje, la diversificación evaluativa. En cuanto a la parte TP la innovación de las experiencias de aprendizaje técnico profesional
	Responsable	¿Quiénes son las personas más adecuadas para liderar este plan de desarrollo profesional?	Responsable: Definición del rol: El jefe de U.E. Unidad de supervisión y evaluación
	Destinatarios	¿A quiénes debe estar dirigido el plan de desarrollo profesional de acuerdo a los objetivos definidos?	a los docentes de plan general y de la formación técnica. Las acciones del plan deben promover el vínculo entre los docentes de ambos sectores formativos
	Modalidad	Tomando en cuenta el objetivo ¿Cuál es la modalidad y espacio más adecuado para su implementación?	Modalidad: Espacio:
			En conjunto general de profesores, seminaristas o en instancias programadas para estos docentes



COREduc
Sistema Educativo



Ficha construcción Obj. General PLDPD OCB

Objetivo: Validar colaborativamente propuesta de objetivo general de Plan Local de Desarrollo Profesional Docente.

Instrucciones de trabajo colaborativo:

1. Conformar grupos de trabajo mezclados por docentes de plan general y plan diferenciado.
2. Analizar colaborativamente propuesta de objetivo general según fundamentos teóricos y experiencia docente.
3. Retroalimentar y proponer mejoras al objetivo general del PLDPD en la pauta de trabajo entregada.
4. Exponer comentarios de trabajo y proponer versión grupal de objetivo general para PLDPD.
5. A partir de las sugerencias se construye y valida colectivamente el Objetivo General para Plan Local de Desarrollo Profesional Docente.

Grupo:	Fecha:
Nombre docente	Asignatura o especialidad
1. <i>Elishe Herrera</i>	<i>Ciencias</i>
2. <i>Paula Callequillos</i>	<i>Matemática</i>
3. <i>Natias Quis</i>	<i>Mecánica</i>
4. <i>Paula Rojas</i>	<i>Lenguaje</i>
5.	

¿Cómo se redactan los objetivos?

La redacción de los objetivos responde a una estructura determinada:



Estructura de objetivo

Verbo en Infinitivo + ¿Qué cosa? + ¿Cómo? + ¿Para qué?

Propuesta de objetivo general de PLDPD OCB:

Fortalecer el desarrollo profesional docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos en espacios colaborativos que propicien la reflexión sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de la vinculación pedagógica entre ambas modalidades formativas que permitan sistematizar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes.

Actividad:

Evalúe colectivamente el objetivo general propuesto guiándose por la siguiente escala:

Indicadores	Categorías				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
En la propuesta el verbo en infinitivo responde al dominio <u>que se busca alcanzar</u> .	X				
La propuesta contiene claramente y específicamente la meta (qué cosa) <u>perseguida</u> .	X				
En la propuesta se expresan las estrategias (cómo) que se utilizarán para alcanzar el <u>objetivo</u> .			X		
La propuesta declara la finalidad (para qué) que moviliza a ese <u>objetivo</u> .		X			

A partir del análisis anterior ¿Qué aspectos de la propuesta se podrían mejorar?, ¿cómo quedaría plasmado en el objetivo?

Propuesta de grupo

Los aspectos a mejorar serán modificar el objetivo en la estructura del cómo y para qué.
El objetivo debiese quedar de la siguiente manera:

Fortalecer el desarrollo profesional docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos en espacios colaborativos sobre la práctica profesional y fortalecimiento de la vinculación pedagógica entre ambas modalidades formativas que permitan sistematizar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes y a la vez propiciar la reflexión y retroalimentación de la práctica profesional.

Ficha construcción Obj. General PLDPD OCB

Objetivo: Validar colaborativamente propuesta de objetivo general de Plan Local de Desarrollo Profesional Docente.

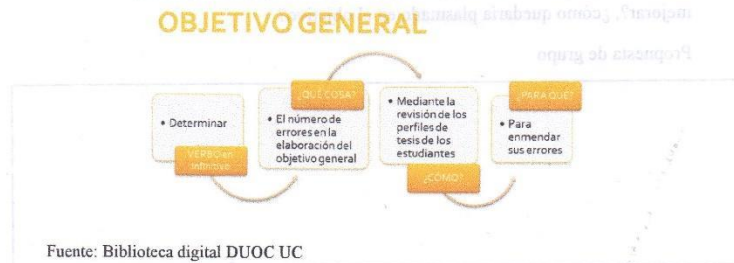
Instrucciones de trabajo colaborativo:

1. Conformar grupos de trabajo mezclados por docentes de plan general y plan diferenciado.
2. Analizar colaborativamente propuesta de objetivo general según fundamentos teóricos y experiencia docente.
3. Retroalimentar y proponer mejoras al objetivo general del PLDPD en la pauta de trabajo entregada.
4. Exponer comentarios de trabajo y proponer versión grupal de objetivo general para PLDPD.
5. A partir de las sugerencias se construye y valida colectivamente el Objetivo General para Plan Local de Desarrollo Profesional Docente.

Grupo: <i>2</i>	Fecha: <i>19 de noviembre</i>
Nombre docente	Asignatura o especialidad
<i>1 Hugo Bustamante</i>	<i>Ed. Física</i>
<i>2 Víctor Campuzano</i>	<i>Construcción</i>
<i>3 Danilo Correo</i>	<i>Ed. Física</i>
<i>4 Paola San Martín</i>	<i>Leopoldo</i>
<i>5 Manuel Hidalgo</i>	<i>Cs. Naturales</i>
<i>6 Marcela Morán</i>	<i>Leopoldo</i>

¿Cómo se redactan los objetivos?

La redacción de los objetivos responde a una estructura determinada:





COREduc
CONSEJO REGIONAL DE EDUCACIÓN



Estructura de objetivo

Verbo en Infinitivo + ¿Qué cosa? + ¿Cómo? + ¿Para qué?

Propuesta de objetivo general de PLDPD OCB:

Fortalecer el desarrollo profesional docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos en espacios colaborativos que propicien la reflexión sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de la vinculación pedagógica entre ambas modalidades formativas que permitan sistematizar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes.

Actividad:

Evalúe colectivamente el objetivo general propuesto guiándose por la siguiente escala:

Indicadores	Categorías				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
En la propuesta el verbo en infinitivo responde al dominio que se busca alcanzar.					
La propuesta contiene claramente y específicamente la meta (qué cosa) perseguida.					
En la propuesta se expresan las estrategias (cómo) que se utilizarán para alcanzar el objetivo.					
La propuesta declara la finalidad (para qué) que moviliza a ese objetivo.					

A partir del análisis anterior ¿Qué aspectos de la propuesta se podrían mejorar?, ¿cómo quedaría plasmado en el objetivo?

Propuesta de grupo

Propuesta de grupo

Trabajo colaborativo

Retroalimentación de práctica docente

Innovación y creatividad en la práctica



COR EDUC
CORPORACIÓN EDUCATIVA



Ficha construcción Obj. General PLDPD OCB

Objetivo: Validar colaborativamente propuesta de objetivo general de Plan Local de Desarrollo Profesional Docente.

Instrucciones de trabajo colaborativo:

1. Conformar grupos de trabajo mezclados por docentes de plan general y plan diferenciado.
2. Analizar colaborativamente propuesta de objetivo general según fundamentos teóricos y experiencia docente.
3. Retroalimentar y proponer mejoras al objetivo general del PLDPD en la pauta de trabajo entregada.
4. Exponer comentarios de trabajo y proponer versión grupal de objetivo general para PLDPD.
5. A partir de las sugerencias se construye y valida colectivamente el Objetivo General para Plan Local de Desarrollo Profesional Docente.

Grupo:	Fecha:
Nombre docente	Asignatura o especialidad
1. Camila Meza	Historia
2. Iván Silva	Lenguaje
3. Jairo Mendoza	Electricidad
4. Antúyeli Mardones	Filosofía
5. Giovanna Benito	Ciencias
6. Ivan Tapia	Metallurg

¿Cómo se redactan los objetivos?

La redacción de los objetivos responde a una estructura determinada:

OBJETIVO GENERAL



Fuente: Biblioteca digital DUOC UC

Estructura de objetivo

Verbo en Infinitivo + ¿Qué cosa? + ¿Cómo? + ¿Para qué?

Propuesta de objetivo general de PLDPD OCB:

Fortalecer el desarrollo profesional docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos en espacios colaborativos que propicien la reflexión sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de la vinculación pedagógica entre ambas modalidades formativas que permitan sistematizar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes.

Actividad:

Evalúe colectivamente el objetivo general propuesto guiándose por la siguiente escala:

Indicadores	Categorías				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
En la propuesta el verbo en infinitivo responde al dominio que se busca alcanzar.		✓			
La propuesta contiene claramente y específicamente la meta (qué cosa) perseguida.				✓	
En la propuesta se expresan las estrategias (cómo) que se utilizarán para alcanzar el objetivo.		✓			
La propuesta declara la finalidad (para qué) que moviliza a ese objetivo.	✓				

A partir del análisis anterior ¿Qué aspectos de la propuesta se podrían mejorar?, ¿cómo quedaría plasmado en el objetivo?

Propuesta de grupo

Verbos que se podían utilizar: Mejorar, potenciar, Implementar.

Fortalecer las prácticas docentes a través del trabajo colaborativo centrado en 3 dimensiones que son la articulación entre el plan general y plan común técnico profesional.

Ficha construcción Obj. Específicos PLDPD OCB

Objetivo: Diseñar colaborativamente objetivos específicos para Plan Local de Desarrollo Profesional docente que se articulen con objetivo general y las dimensiones de los planes para la EMTP.

Instrucciones de trabajo colaborativo:

1. Analizar dimensiones en las debe poner énfasis un PLDPD de un establecimiento educativo Técnico Profesional.
2. Diseñar colectivamente un objetivo específico que responda a las dimensiones que contempla un PLDPD para EMTP.
3. Compartir el objetivo específico de la disensión asignada y retroalimentar las propuestas de los otros grupos.
4. Participar activamente en la selección de los objetivos específicos que formarán parte del PLDPD OCB.

Grupo:	Fecha:
Nombre docente	Asignatura o especialidad
1. <i>Karla Rojas</i>	<i>Lenguaje</i>
2. <i>Yveta Galleguillos</i>	<i>Matemáticas</i>
3. <i>Arturo Arce</i>	<i>Historia</i>
4. <i>Ildefonso Herrera</i>	<i>Ciencias</i>
5.	

Dimensiones de PLDPD para la EMTP

Trabajo colaborativo docente	Retroalimentación de la práctica docente	Innovación y articulación en la práctica
Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Ello debe estar sustentado en el diálogo profesional e intercambio de ideas y conocimientos entre un grupo de docentes, orientada a mejorar prácticas pedagógicas y, consecuentemente, mejorar aprendizajes (Duffy & Gallagher, 2016; Rincon-Gallardo y Fullan, 2016; González, Ehren y Montecinos, 2020; Pino y Ahumada, 2020). Asimismo, el trabajo colaborativo con foco TP debe estar centrado en la identificación de estrategias para la articulación entre la formación general y la formación especializada, con el fin de asegurar una adecuada transición educativa entre los distintos niveles	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes basada en el diálogo e intercambio entre un profesor, observado en su desempeño y, por ejemplo, un miembro del equipo directivo o técnico-pedagógico o un docente destacado de la escuela, que, ejerciendo liderazgo pedagógico, entrega información sobre lo observado para mejorar prácticas que a su vez mejoren aprendizajes.	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, respaldada en la elaboración e implementación de prácticas pedagógicas innovadoras, que permitan articular -mediante el uso de tecnologías adecuadas- las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes con el mundo productivo y el mundo de la educación superior.

Fuente: Centro de Innovación en Liderazgo Educativo (CILE), (2022)

Actividad: Diseñar colectivamente objetivo específico 1:

En la siguiente se encuentra el objetivo general diseñado colaborativamente en la sesión anterior. A su vez, se encuentra la dimensión "trabajo colaborativo y su descripción".

Objetivo General	Fortalecer el desarrollo profesional docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos en espacios colaborativos que propicien la reflexión sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de la vinculación pedagógica entre ambas modalidades formativas que permitan sistematizar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes.
Dimensión: Trabajo Colaborativo	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Ello debe estar sustentado en el diálogo profesional e intercambio de ideas y conocimientos entre un grupo de docentes, orientada a mejorar prácticas pedagógicas y, consecuentemente, mejorar aprendizajes (Duffy & Gallagher, 2016; Rincon-Gallardo y Fullan, 2016; González, Ehren y Montecinos, 2020; Pino y Ahumada, 2020). Asimismo, el trabajo colaborativo con foco TP debe estar centrado en la identificación de estrategias para la articulación entre la formación general y la formación especializada, con el fin de asegurar una adecuada transición educativa entre los distintos niveles.

A partir de estos dos elementos crear colectivamente el objetivo específico 1 guiándose por la siguiente tabla.

Propuesta de objetivo Específico 1

Verbo en Infinitivo + ¿Qué cosa? + ¿Cómo? + ¿Para qué?

Verbo en Infinitivo	¿Qué cosa?
Incorporar	prácticas de trabajo colaborativo
	¿Cómo?
	mediante un plan estratégico basado en el diálogo y simulación interdisciplinaria entre los distintos currículos y/o módulos, promoviendo la interacción docente en la creación de proyectos transversales
	¿Para qué?
	Con el fin de mejorar continuamente las competencias profesionales y desarrollar en las y los estudiantes aprendizajes significativos

Redacción final:

Sistematizar prácticas de trabajo colaborativo mediante un plan estratégico basado en el diálogo y simulación intra e interdisciplinaria con el fin de mejorar continuamente las competencias profesionales.

Ficha construcción Obj. Específicos PLDPD OCB

Objetivo: Diseñar colaborativamente objetivos específicos para Plan Local de Desarrollo Profesional docente que se articulen con objetivo general y las dimensiones de los planes para la EMTD.

Instrucciones de trabajo colaborativo:

1. Analizar dimensiones en las que debe poner énfasis un PLDPD de un establecimiento educacional Técnico Profesional.
2. Diseñar colectivamente un objetivo específico que responda a las dimensiones que contempla un PLDPD para EMTD.
3. Compartir el objetivo específico de la sesión asignada y retroalimentar las propuestas de los otros grupos.
4. Participar activamente en la selección de los objetivos específicos que formarán parte del PLDPD OCB.

Grupo:	Fecha:
Nombre docente	Asignatura o especialidad
1. Hugo Bustamante	Ed. Física
2. Víctor Campuzano	Construcción
3. Daniela Carreño	Ed. Física
4. Paula San Martín	Lenguaje
5. Manuel Hidalgo	Os. Naturales

Dimensiones de PLDPD para la EMTD: C- Marcela Noriel Lenguaje

Trabajo colaborativo docente	Retroalimentación de la práctica docente	Innovación y articulación en la práctica
Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Ello debe estar sustentado en el diálogo profesional e intercambio de ideas y conocimientos entre un grupo de docentes, orientada a mejorar prácticas pedagógicas y, consecuentemente, mejorar aprendizajes (Duffy & Gallagher, 2016; Rincon-Gallardo y Fullan, 2016; González, Ehren y Montecinos, 2020; Pino y Ahumada, 2020). Asimismo, el trabajo colaborativo con foco TP debe estar centrado en la identificación de estrategias para la articulación entre la formación general y la formación especializada, con el fin de asegurar una adecuada transición educativa entre los distintos niveles	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes basada en el diálogo e intercambio entre un profesor, observado en su desempeño y, por ejemplo, un miembro del equipo directivo o técnico-pedagógico o un docente destacado de la escuela, que, ejerciendo liderazgo pedagógico, entrega información sobre lo observado para mejorar prácticas que a su vez mejoren aprendizajes.	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, respaldada en la elaboración e implementación de prácticas pedagógicas innovadoras, que permitan articular -mediante el uso de tecnologías adecuadas- las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes con el mundo productivo y el mundo de la educación superior.

Fuente: Centro de Innovación en Liderazgo Educativo (CILED), (2022)

Objetivo específico 2:

En la siguiente tabla plantear un objetivo específico que se articula con el objetivo general y con la dimensión trabajo colaborativo:

Objetivo General	Fortalecer el desarrollo profesional docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos en espacios colaborativos que propicien la reflexión sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de la vinculación pedagógica entre ambas modalidades formativas que permitan sistematizar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes.
Dimensión: Retroalimentación de la práctica docente	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes basada en el diálogo e intercambio entre un profesor, observado en su desempeño y, por ejemplo, un miembro del equipo directivo o técnico-pedagógico o un docente destacado de la escuela, que, ejerciendo liderazgo pedagógico, entrega información sobre lo observado para mejorar prácticas que a su vez mejoren aprendizajes.

Propuesta de objetivo Específico 2

Verbo en Infinitivo + ¿Qué cosa? + ¿Cómo? + ¿Para qué?

Verbo en infinitivo	¿Qué cosa?
mejorar	la retroalimentación de la práctica pedagógica docente del quehacer docente
	¿Cómo?
	mediante la sistematización del proceso de observación y acompañamiento de aula.
	¿Para qué?
	para fortalecer el desempeño profesional docente profesional que permitan las capacidades profesionales.

el proceso de retroalimentación de las prácticas docentes.

Redacción final:

Mejorar el proceso de retroalimentación de las prácticas docentes, mediante la sistematización de las observaciones y acompañamiento de aula para fortalecer el desempeño que permitan fortalecer las capacidades profesionales.

Ficha construcción Obj. Específicos PLDPD OCB

Objetivo: Diseñar colaborativamente objetivos específicos para Plan Local de Desarrollo Profesional docente que se articulen con objetivo general y las dimensiones de los planes para la EMTP.

Instrucciones de trabajo colaborativo:

1. Analizar dimensiones en las que debe poner énfasis un PLDPD de un establecimiento educacional Técnico Profesional.
2. Diseñar colectivamente un objetivo específico que responda a las dimensiones que contempla un PLDPD para EMTP.
3. Compartir el objetivo específico de la dimensión asignada y retroalimentar las propuestas de los otros grupos.
4. Participar activamente en la selección de los objetivos específicos que formarán parte del PLDPD OCB.

Grupo:	Fecha:
Nombre docente	Asignatura o especialidad
1. Jairo Mendoza	Electricidad
2. Giovanna Berrios	Ciencias
3. Juan Silva	Lenguaje
4. Camila Meza	Historia
5. Juan Taya	Matemática
Antony Maldonado	Física

Dimensiones de PLDPD para la EMTP

Trabajo colaborativo docente	Retroalimentación de la práctica docente	Innovación y articulación en la práctica
Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Ello debe estar sustentado en el diálogo profesional e intercambio de ideas y conocimientos entre un grupo de docentes, orientada a mejorar prácticas pedagógicas y, consecuentemente, mejorar aprendizajes (Duffy & Gallagher, 2016; Rincon-Gallardo y Fullan, 2016; González, Ehren y Montecinos, 2020; Pino y Ahumada, 2020). Asimismo, el trabajo colaborativo con foco TP debe estar centrado en la identificación de estrategias para la articulación entre la formación general y la formación especializada, con el fin de asegurar una adecuada transición educativa entre los distintos niveles	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes basada en el diálogo e intercambio entre un profesor, observado en su desempeño y, por ejemplo, un miembro del equipo directivo o técnico-pedagógico o un docente destacado de la escuela, que, ejerciendo liderazgo pedagógico, entrega información sobre lo observado para mejorar prácticas que a su vez mejoren aprendizajes.	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, respaldada en la elaboración e implementación de prácticas pedagógicas innovadoras, que permitan articular -mediante el uso de tecnologías adecuadas- las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes con el mundo productivo y el mundo de la educación superior.

Fuente: Centro de Innovación en Liderazgo Educativo (CILE), (2022)

Objetivo específico 3:

En la siguiente tabla plantear un objetivo específico que se articula con el objetivo general y con la dimensión trabajo colaborativo:

Objetivo General	Fortalecer el desarrollo profesional docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos en espacios colaborativos que propicien la reflexión sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de la vinculación pedagógica entre ambas modalidades formativas que permitan sistematizar los procesos de aprendizaje de las y los estudiantes.
Innovación y articulación en la práctica	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, respaldada en la elaboración e implementación de prácticas pedagógicas innovadoras, que permitan articular -mediante el uso de tecnologías adecuadas- las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes con el mundo productivo y el mundo de la educación superior.

Propuesta de objetivo Específico 3

Verbo en infinitivo + ¿Qué cosa? + ¿Cómo? + ¿Para qué?

Verbo en infinitivo	¿Qué cosa?

Redacción final:

Implementar estrategias pedagógicas que incorporen la innovación y el uso de las tecnologías, mediante prácticas de vinculación con el medio, para mejorar las trayectorias educativas y laborales de los y las estudiantes.

Ficha "Diseño de acciones PLDPD OCB"

Objetivo: Diseñar colaborativamente acciones que se articulen con los objetivos específicos del PLDPD.

Instrucciones de trabajo colaborativo:

1. Conformar grupos de trabajo mezclados por docentes de plan general y plan diferenciado.
2. Participar en la reflexión sobre la importancia del PLDPD.
3. Diseñar acciones concretas para la dimensión de desarrollo docente descrita en el objetivo específico asignado.
4. Compartir en plenario acciones desarrolladas en el grupo.
5. Aportar sugerencias o comentarios a las propuestas de los otros grupos.

Grupo:	Fecha:
Nombre docente	Asignatura o especialidad
1. <i>Matias Aros</i>	<i>tecnología mecánica</i>
2. <i>Karlo Rojas</i>	<i>lingüística</i>
3. <i>Marcelo Matamoros</i>	<i>tecnología</i>
4. <i>Ylvisk Herrera</i>	<i>ciencias</i>
5.	

Ejemplo:

Dimensión: Retroalimentación de la práctica docente	Objetivo Específico: <i>Mejorar el proceso de retroalimentación de las prácticas docentes, mediante la sistematización de las observaciones y acompañamiento de aula, que permitan fortalecer las capacidades profesionales.</i>	
Acción:	Nombre: Actualización de pautas de observación	
	Descripción: Descripción con los siguientes elementos: <i>En qué consiste, Cómo se desarrollará, a Quién está dirigida, Describir también actividades a realizar y la Temporalidad.</i> Actualizar y validar las pautas utilizadas para el acompañamiento y supervisión de las prácticas docentes incorporando en ellas la actualización del Marco para la Buena enseñanza y la naturaleza de las clases observadas (aula-terreno). El mejoramiento se realizará en sesiones programadas a fines de año, a través de la conformación de grupos docentes según las características de las clases que dictan (prácticas- técnicas), luego serán presentados al consejo de profesores para su retroalimentación general y aprobación final.	
Fechas:	Inicio:	Diciembre
	Termino:	Diciembre
Responsable:	Cargo:	Jefe de USE
Recursos para la implementación de la acción:	Recursos Humanos: Coordinadoras y jefes de sector: Docentes de plan general Docentes formación técnica Educadores diferencial	
	Recursos materiales: Pautas de evaluación, MBE, PPT Proyector, notebook	
Medios de verificación:	Recursos Espaciales: Cistorno	
	- Pautas de observación según modalidad de la clase. - Fichas de trabajo - Presentaciones - Lista de asistencia	



ACCIÓN N° 1



Dimensión: Trabajo colaborativo	Objetivo Específico: Sistematizar prácticas de trabajo colaborativo mediante un plan estratégico basado en el diálogo y vinculación intra e interdisciplinaria, con el fin de mejorar continuamente las competencias profesionales.	
Acción	Nombre:	
	Descripción: Esta acción consiste en compartir en una carpeta digital material elaborado por los distintos docentes en materia de instrumentos de evaluación. Estos instrumentos deberán estar validados por los docentes creadores y jefe de USE. El material se compartirá en la última reunión de departamento y sector del mes, deberá cumplirse con a lo menos 1 instrumento de evaluación.	
Fechas:	Inicio:	Final de marzo .
	Término:	Diciembre.
Responsable	Cargo:	Jefe Use. Raúl Villalón.
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos 1 profesor de departamento por mes.	
	Recursos materiales Drive. Correo institucional.	
	Recursos Espaciales Oratorio.	
Medios de verificación	Drive con instrumentos de evaluación. Acta y lista de asistencia.	
Financiamiento	No requiere.	



ACCIÓN Nº 2



Dimensión: Trabajo colaborativo	Objetivo Específico: Sistematizar prácticas de trabajo colaborativo mediante un plan estratégico basado en el diálogo y vinculación intra e interdisciplinaria, con el fin de mejorar continuamente las competencias profesionales.
Acción	Nombre: Vinculación de unidades del área TP y PG. Descripción: Vincular y planificar al menos 1 unidad por semestre entre docentes TP y docentes PG para aplicar habilidades y conocimientos de ambas áreas, acercando el aprendizaje de las aulas y talleres a la vida cotidiana y el mundo laboral. Esta actividad articulada se llevará a cabo en diciembre, al cierre del año (en instancias de reflexión) e incorporarlo en la calendarización anual para el año siguiente.
Fechas:	Inicio: Diciembre Término: Diciembre.
Responsable	Cargo: Coordinadores de nivel y Jefes de sector.
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos: Coordinadores, Jefes de sector, Docentes PG, Docentes TP Recursos materiales: Planes y programas, planificaciones. Recursos Espaciales: Oratorio, talleres, departamentos
Medios de verificación	Acta Lista de asistencia Planificación
Financiamiento	No necesita.



ACCIÓN Nº 3



Dimensión: Trabajo colaborativo	Objetivo Específico: Sistematizar prácticas de trabajo colaborativo mediante un plan estratégico basado en el diálogo y vinculación intra e interdisciplinaria, con el fin de mejorar continuamente las competencias profesionales.	
Acción	Nombre: <i>Mejorando nuestras clases</i> Descripción: <i>Consiste en que los docentes compartan metodologías para iniciar y cerrar una clase, las cuales se desarrollaran en una reunión mensual. donde se compartirá las practicas exitosas con mayor o menor impacto en sus clases. Todo este plan de acción fortalecerá nuestras practicas al interior del aula.</i>	
Fechas:	Inicio:	<i>Ultima semana de febrero</i>
	Término:	<i>Diciembre</i>
Responsable	Cargo:	<i>Docente de plan general y Jefe de USE y coordinadora</i>
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos: <i>Docentes que lideren plan general y formación técnica</i> <i>- Coordinadores - Educadora diferencial</i> Recursos materiales: <i>PPT, planificaciones de todas las áreas, herramientas digitales (videos, juegos), app</i> Recursos Espaciales: <i>Salas interactivas</i>	
Medios de verificación	<i>• Acta de trabajo.</i> <i>• Plan con carpeta metodológica.</i> <i>• Presentaciones.</i> <i>• Foto de asistencia.</i>	
Financiamiento	<i>No requiere.</i>	

Ficha "Diseño de acciones PLDPD OCB"

Objetivo: Diseñar colaborativamente acciones que se articulen con los objetivos específicos del PLDPD.

Instrucciones de trabajo colaborativo:

1. Conformar grupos de trabajo mezclados por docentes de plan general y plan diferenciado.
2. Participar en la reflexión sobre la importancia del PLDPD.
3. Diseñar acciones concretas para la dimensión de desarrollo docente descrita en el objetivo específico asignado.
4. Compartir en plenario acciones desarrolladas en el grupo.
5. Aportar sugerencias o comentarios a las propuestas de los otros grupos.

Grupo:	Fecha:
Nombre docente	Asignatura o especialidad
1. José Bravo	Mecánica
2. Víctor Campuzano	Construcción
3. Joselyn Castillo	Inglés
4. Paula San Martín	Lenguaje
5. Aída Toro	Historia

Ejemplo: Marula Noriel. Directora

Dimensión: Retroalimentación de la práctica docente	Objetivo Específico: Mejorar el proceso de retroalimentación de las prácticas docentes, mediante la sistematización de las observaciones y acompañamiento de aula, que permitan fortalecer las capacidades profesionales.
Acción	Nombre: Actualización de pautas de observación Descripción: Descripción con los siguientes elementos: En qué consiste, Cómo se desarrollará, a Quién está dirigida. Describir también actividades a realizar y la Temporalidad. Actualizar y validar las pautas utilizadas para el acompañamiento y supervisión de las prácticas docentes incorporando en ellas la actualización del Marco para la Buena Enseñanza y la naturaleza de las clases observadas (aula-terreno). El mejoramiento se realizará en sesiones programadas a fines de año, a través de la conformación de grupos docentes según las características de las clases que dictan (prácticas- técnicas), luego serán presentadas al consejo de profesores para su retroalimentación general y aprobación final.
Fechas:	Inicio: Diciembre Término: Diciembre
Responsable	Cargo: Jefe de USE
Recursos para la implementación de la acción:	Recursos Humanos: Coordinadoras y jefes de sector Docentes de plan general Docentes formación técnica Educativa diferencial Recursos materiales: Pautas de evaluación, MDE, PPT Proyector, notebook Recursos Especiales: Otatono
Medios de verificación	- Pautas de observación según modalidad de la clase. - Fichas de trabajo - Presentaciones - Lista de asistencia



ACCIÓN Nº 1



Dimensión: Retroalimentación de la práctica docente	Objetivo Específico: Mejorar el proceso de retroalimentación de las prácticas docentes, mediante la sistematización de las observaciones y acompañamiento de aula, que permitan fortalecer las capacidades profesionales.	
Acción	Nombre:	Análisis de una clase tipo
	Descripción:	Durante el congreso de profesores se presentará la estructura de una clase, que considere inicio, desarrollo y cierre, además de los aspectos más importantes. Los profesores según pautas por departamento integrarán la clase presentada con la muestra de observación de clase, destacando en la acción los aspectos que los docentes identifiquen los fortalezcos, debilidades, aspectos a mejorar.
Fechas:	Inicio:	segunda semana de abril
	Término:	segunda semana de abril
Responsable	Cargo:	Yosely Castiella / José Bravo
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos	Docentes de aula / observadores / módulos
	Recursos materiales	Reúbricos de observación de clase por observadores / módulos / computadores, Internet.
	Recursos Espaciales	Auditorio
Medios de verificación	Planoria y documentos FODA.	
Financiamiento	Gobierno	



ACCIÓN Nº 2



Dimensión: Retroalimentación de la práctica docente	Objetivo Específico: Mejorar el proceso de retroalimentación de las prácticas docentes, mediante la sistematización de las observaciones y acompañamiento de aula, que permitan fortalecer las capacidades profesionales.	
Acción	Nombre:	Elaborar Rúbricas por asignaturas y módulos
	Descripción:	Cada depto. y sector elaborará rúbrica de observación de clases en base a la existente, considerando aspectos que debieran visibilizarse según la naturaleza de la clase (Práctica-docente)
Fechas:	Inicio:	Última semana Diciembre.
	Término:	Primera semana de Marzo.
Responsable	Cargo:	Jefe USE
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos	Docentes Plan general y formación técnica
	Recursos materiales	Computadores, internet.
	Recursos Espaciales	Oratorio y Depto.
Medios de verificación	Rúbricas	
Financiamiento	Colaciones	



ACCIÓN Nº 3



Dimensión: Retroalimentación de la práctica docente	Objetivo Específico: Mejorar el proceso de retroalimentación de las prácticas docentes, mediante la sistematización de las observaciones y acompañamiento de aula, que permitan fortalecer las capacidades profesionales.	
Acción	Nombre: <i>Calendarizar y definir tiempos de retroalimentación</i>	
	Descripción: <i>Se entregará el calendario de observación de clase por departamento, con una semana de anticipación. La clase terminará 15 min. antes, para que durante ese tiempo se pueda realizar la autoevaluación y retroalimentación desde el observador al docente</i>	
Fechas:	Inicio:	<i>MARZO</i>
	Término:	<i>MARZO</i>
Responsable	Cargo:	<i>Raúl Villalón, encargado de USE</i>
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos <i>Raúl Villalón - Equipo directivo.</i> Recursos materiales <i>Computador - Correo electrónico.</i> Recursos Espaciales <i>sala de clases - talleres especialidad</i>	
Medios de verificación	<i>Correo electrónico con calendario de observación de clase por asignatura y módulo.</i>	
Financiamiento	<i>No requiere financiamiento.</i>	

Ficha "Diseño de acciones PLDPD OCB"

Objetivo: Diseñar colaborativamente acciones que se articulen con los objetivos específicos del PLDPD.

Instrucciones de trabajo colaborativo:

1. Conformar grupos de trabajo mezclados por docentes de plan general y plan diferenciado.
2. Participar en la reflexión sobre la importancia del PLDPD.
3. Diseñar acciones concretas para la dimensión de desarrollo docente descrita en el objetivo específico asignado.
4. Compartir en plenario acciones desarrolladas en el grupo.
5. Aportar sugerencias o comentarios a las propuestas de los otros grupos.

Grupo:	Fecha:
Nombre docente	Asignatura o especialidad
1. Juan Tapia	Metálico
2. Camila Fleza	Historia
3. Boris Torres	Metálico
4. Antuzeli Mardones	Filosofía
5.	

Ejemplo:

Dimensión: Retroalimentación de la práctica docente	Objetivo Específico: Mejorar el proceso de retroalimentación de las prácticas docentes, mediante la sistematización de las observaciones y acompañamiento de aula, que permitan fortalecer las capacidades profesionales.
Acción	Nombre: Actualización de pautas de observación Descripción: Descripción con los siguientes elementos: En qué consiste, Cómo se desarrollará, a Quién está dirigida, Describir también actividades a realizar y la Temporalidad. Actualizar y validar las pautas utilizadas para el acompañamiento y supervisión de las prácticas docentes incorporando en ellas la actualización del Marco para la Buena enseñanza y la naturaleza de las clases observadas (aula-terreno). El acompañamiento se realizará en sesiones programadas a fines de año, a través de la conformación de grupos docentes según las características de las clases que dictan (prácticas- teóricas), luego serán presentados al consejo de profesores para su retroalimentación general y aprobación final.
Fechas:	Inicio: Diciembre Término: Diciembre
Responsable	Cargo: Jefe de USE
Recursos para la implementación de la acción:	Recursos Humanos: Coordinadoras y jefe de sector Docentes de plan general Docentes formación técnica Educadora diferencial Recursos materiales: Pautas de evaluación, MBE, PPT Proyector, notebook Recursos Espaciales: Ocotazo
Medios de verificación	- Pautas de observación según modalidad de la clase. - Fichas de trabajo - Presentaciones - Lista de asistencia



ACCIÓN Nº 1



Dimensión: Innovación y articulación en la práctica	Objetivo Específico: Implementar estrategias pedagógicas que incorporen la innovación y el uso de las tecnologías mediante prácticas de vinculación con el medio, para mejorar las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes.	
Acción	Nombre:	Taller especialidades 1 ^{os} y 2 ^{dos} medios
	Descripción:	Se planificarán talleres diferenciados para los niveles de 1 ^o y 2 ^{do} medio en donde desarrollarán trabajos propios de las 5 especialidades. En 1 ^{os} se hará 1 actividad semanal en el aula de clases (1 ^{er} semestre). En 2 ^{do} se realizará en 2 ^{do} semestre en talleres.
Fechas:	Inicio:	Abril
	Término:	Noviembre
Responsable	Cargo:	Jefes de Sector, Coordinador de Nivel.
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos:	Docentes, formadores técnicos, profesores jefes, Jefes USE.
	Recursos materiales:	Materiales varios
	Recursos Espaciales:	Talleres, salones 1 ^{os} medio
Medios de verificación	Fotografías Planificación de la actividad.	
Financiamiento	Financiamiento Liceo.	



ACCIÓN Nº 1



Dimensión: Innovación y articulación en la práctica	Objetivo Específico: Implementar estrategias pedagógicas que incorporen la innovación y el uso de las tecnologías mediante prácticas de vinculación con el medio, para mejorar las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes.	
Acción	Nombre: Red estratégica con organizaciones de la comuna	
	Descripción: En marzo la trabajadora social llevará a cabo una detección de necesidades en la comuna, estableciendo contacto con diferentes organizaciones sociales. En abril durante el mes se recolecta la info. recuadrada por la trabajadora social, para calendarizar y planificar por especialidades. Durante el mes de abril se presenta el proyecto para ejecutar en mayo.	
Fechas:	Inicio:	Primer Consejo de Abril, primera de planificación
	Término:	Noviembre
Responsable	Cargo:	Jefe sector - Trabajadora social
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos	Docentes área técnica - Jefe y SE
	Recursos materiales	Jefes de sector y coordinadores - Profesores 3º y 4º
Medios de verificación	Recursos Espaciales	Budidos Transporte, Colecciones, Herramientas
	Recursos Espaciales	Organizaciones concurtas
Financiamiento	Fotografías	
	Planificación de la actividad	
Financiamiento	Lista de asistencia	
	Movilización cargo presupuesto Liceo	
Financiamiento	Colecciones cargo presupuesto Liceo	
	Herramientas cargo presupuesto Liceo	

⇒ Vinculación con organizaciones sociales de la comuna a través de obras sociales que impliquen el trabajo colectivo de los diferentes especialistas.

Con el apoyo de trabajador social se realizará contacto con distintas organizaciones sociales de la comuna para generar red estratégica que permita realizar trabajos que respondan a las necesidades de los organismos especiales, en donde los especialistas aporten en la fabricación, mantenimiento y/o reparación.

Cada jefe de sector en conjunto con el centro de área técnica y apoyo de profesores jefes, formarán grupos heterogéneos de estudiantes para salir a realizar los trabajos que se planifiquen previamente de manera semestral.

También se intencionará que dichos trabajos se inserten dentro del proyecto interdisciplinario con asignaturas del plan de formación general.



ACCIÓN Nº 1



Dimensión: Innovación y articulación en la práctica	Objetivo Específico: Implementar estrategias pedagógicas que incorporen la innovación y el uso de las tecnologías mediante prácticas de vinculación con el medio, para mejorar las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes.	
Acción	Nombre:	
	Descripción:	Realizar visita guiada con grupos acortados de estudiantes de diferentes centros de formación técnica de la 5ª Región. Se calendariza durante el año al menos 2 salidas en donde los y las estudiantes asistirán a recibir las charlas y desarrollar actividades prácticas asociadas a su especialidad técnica que fortalezcan su trayectoria académica y su vinculación con los servicios y habilidades propias de la especialidad.
Fechas:	Inicio:	Abril
	Término:	mayo
Responsable	Cargo:	Profesores del área técnica - Jefe de sección
Recursos para la implementación de la acción	Recursos Humanos:	Jefe de sección - Voluntarios F.T.
	Recursos materiales:	Coordinadores y area de sección - Profesores JEFES - medio de transporte, alcohol, credencial, spp.
	Recursos Espaciales:	Instalación CFT
Medios de verificación	Planificación de alternancias Fotografía Registro de asistencia Informe de alternancia	
Financiamiento	Movilización con cargo presupuesto liceo Cobros con cargo presupuesto liceo	

