REPUBLICA DE CHILE
DIRECCION DE EDUCACION MUNICIPAL
ESCUELA "LISA PETER TEÜBNER"
T O M E

"Escuela de Calidad que educa para la vida" **RBD N° 4843-7**

2023

Plan de Desarrollo Profesional Docente
Ley 20.903
Escuela Lisa Peter Teubner 2023
Creando una comunidad de Aprendizaje

"Escuela de Calidad que educa para la vida"

FECHA DE ELABORACION: MARZO 2018

FECHA DE ACTUALIZACION: DICIEMBRE 2023

RBD: 4843-7

I.-FUNDAMENTACIÓN:

El siguiente Plan de Desarrollo Profesional docente, está fundamentado en la Ley 20.903, que establece la formación local para el desarrollo profesional; tiene por objetivo el trabajo colaborativo, el acompañamiento docente y la retroalimentación pedagógica.

El Plan de Desarrollo Profesional Docente, se concibe como un conjunto de oportunidades que la Escuela ofrece a sus docentes para su desarrollo profesional, con el fin de generar mejora en las prácticas pedagógicas en distintas áreas y elevar así la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje de los y las estudiantes.

Para llevar a cabo este objetivo, es que se diseña un plan de trabajo sistemático liderado por el equipo de directivo, encabezado por el Director, Don Miguel Ángel Puentes Rifo, planteando acciones de acuerdo a los objetivos que solicita el MINEDUC en la Ley 20.903, considerando además, un diagnóstico institucional que visibiliza la realidad de nuestros profesores y profesoras y que permiten la creación de un Plan acorde a las necesidades y fortalezas detectadas.

Otros Instrumentos que sustentan el desarrollo de este Plan son El Marco para la Buena Enseñanza (2003, en actualización) y Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (2015); ambos documentos destacan la importancia de fortalecer el desarrollo profesional local, es decir, que suceda en el mismo entorno escolar, de acuerdo al contexto en el que se trabaja a diario, que se compartan experiencias y que los equipos directivos sean capaces de organizar e identificar líderes dentro de sus docentes para lograr reflexiones

pedagógicas de calidad para fortalecer las prácticas pedagógicas y que afecten positivamente en el logro de aprendizaje de los estudiantes.

Finalmente, este Plan se encuentra relacionado directamente con el PEI de la Escuela Lisa Peter y sus planes estratégicos que, permitirán evaluar para lograr la mejora continua de todos los procesos que implica la enseñanza-aprendizaje en nuestro contexto social, educativo, económico y cultural.

II. ANTECEDENTES

La Escuela Básica Lisa Peter Teubner se encuentra en categoría Alta de acuerdo a la evaluación que realiza la Agencia de la Calidad de la Educación y posee Excelencia Académica de forma ininterrumpida desde hace doce años.

De los 25 docentes que trabajan en la actualidad en la Unidad Educativa, 24 se han sometido al proceso de evaluación docente, de los cuales 17 han obtenido resultado competente y 5 destacados.

Los resultados del portafolio y proceso de evaluación docente en general son positivos, no presentando profesores en niveles básico ni insatisfactorio.

III. DIAGNÓSTICO 2021

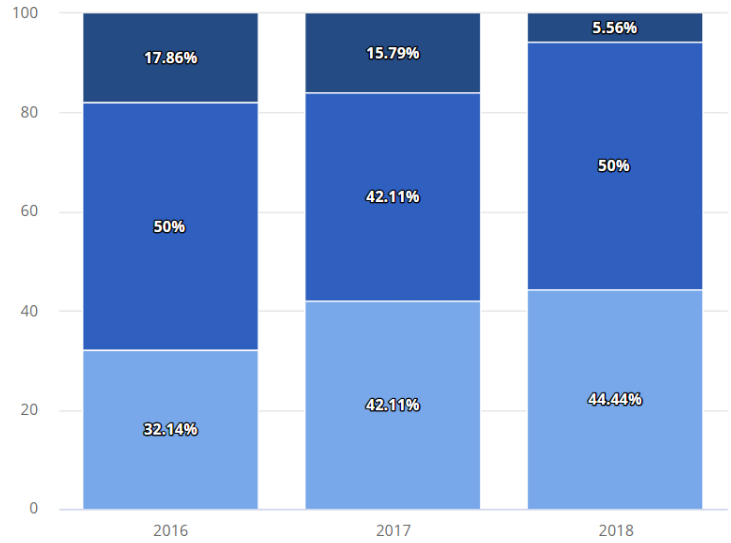
Para realizar el Plan de Desarrollo Local Docente, la Escuela Lisa Peter Teubner reunió antecedentes referentes a:

1. Resultados de Aprendizaje de la Agencia de la Calidad:

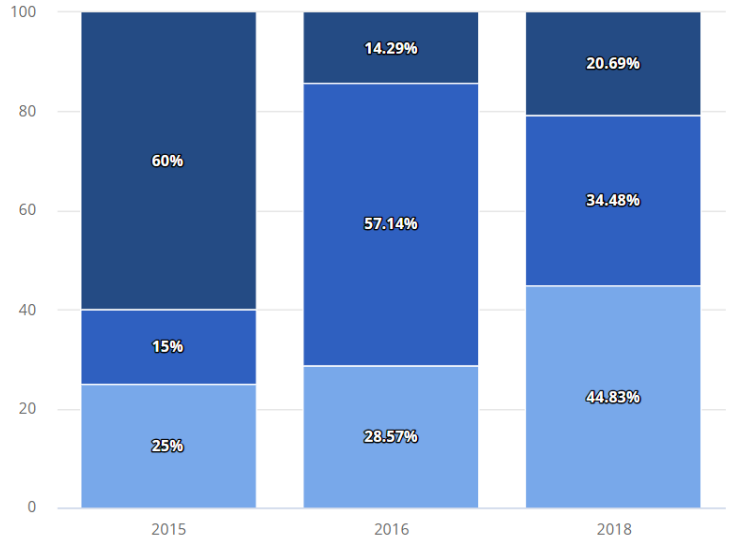
Resultados de las últimas mediciones Simce

Lectura

4º básico

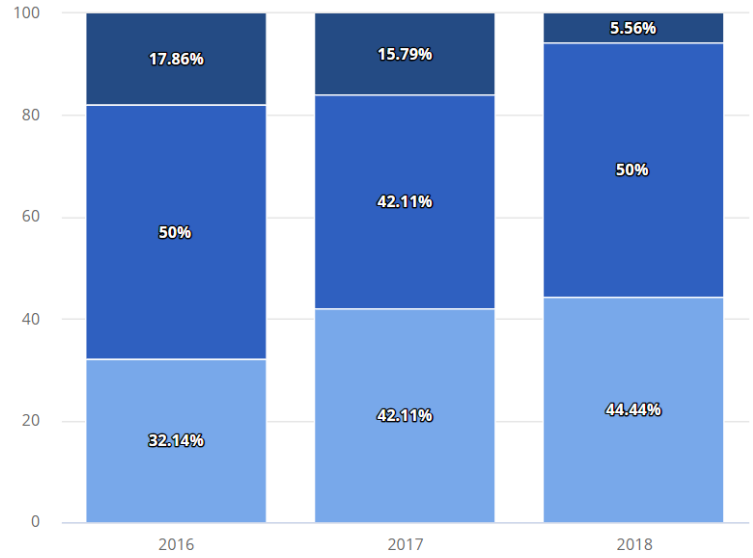


6º básico

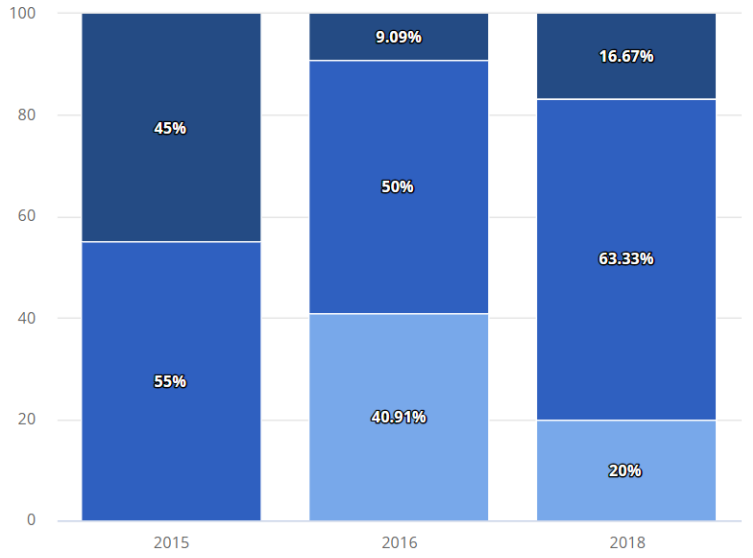


Matemática

4º básico



6º básico



Nivel de Aprendizaje Adecuado

Los estudiantes que alcanzan este Nivel de Aprendizaje han logrado lo exigido en el currículo de manera satisfactoria.
Esto implica demostrar que han adquirido los conocimientos y habilidades básicos estipulados para el período evaluado.

Nivel de Aprendizaje Elemental

Los estudiantes que alcanzan este Nivel de Aprendizaje han logrado lo exigido en el currículo de manera parcial.
Esto implica demostrar que han adquirido los conocimientos y habilidades más elementales estipulados para el período evaluado.

Nivel de Aprendizaje Insuficiente

Los estudiantes que quedan clasificados en este nivel no logran demostrar consistentemente que han adquirido los conocimientos y habilidades más elementales estipulados en el currículo para el período evaluado.

Resultado Diagnóstico Integral de aprendizaje 2021:

Gráfico 1. *Porcentaje promedio de logro de los estudiantes en* ***Lectura***

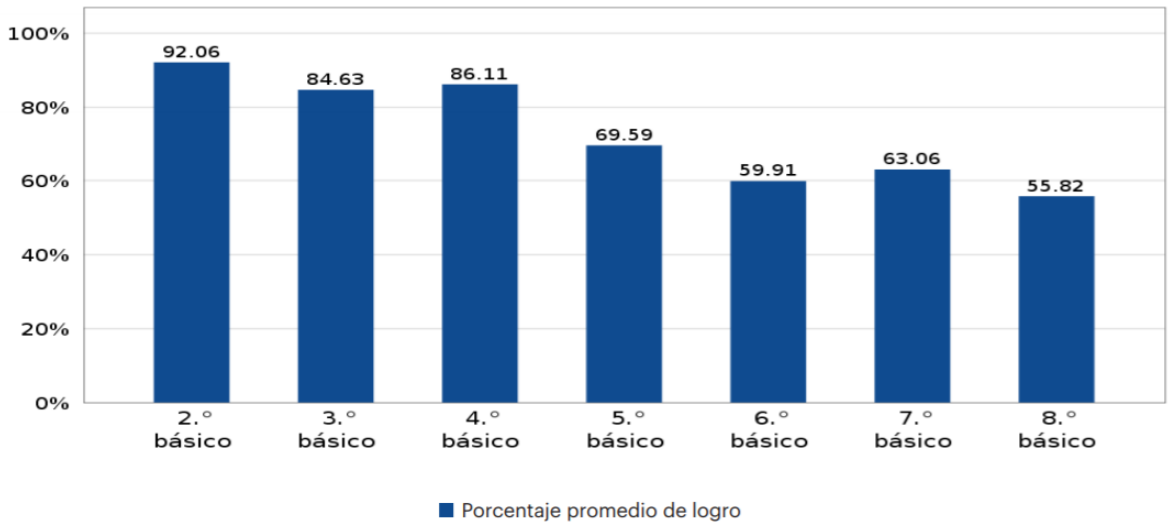
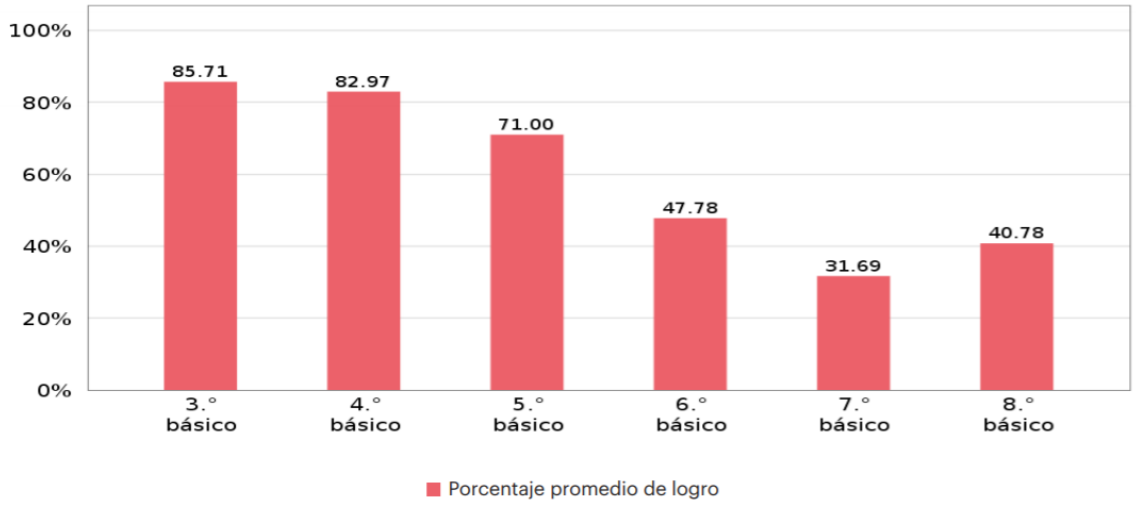


Gráfico 2. *Porcentaje promedio de logro de los estudiantes en* ***Matemática***



Principales conclusiones sobre resultados de aprendizaje:

Si bien, los resultados en cuanto a puntajes no han variado mayormente durante las últimas mediciones, ha existido cambio en los niveles de desempeño de los estudiantes, siendo la principal preocupación el bajo porcentaje de estudiantes que se encuentran en el Nivel Adecuado.

Se requiere desarrollar acciones para lograr la movilidad de los aprendizajes de los niños y niñas.

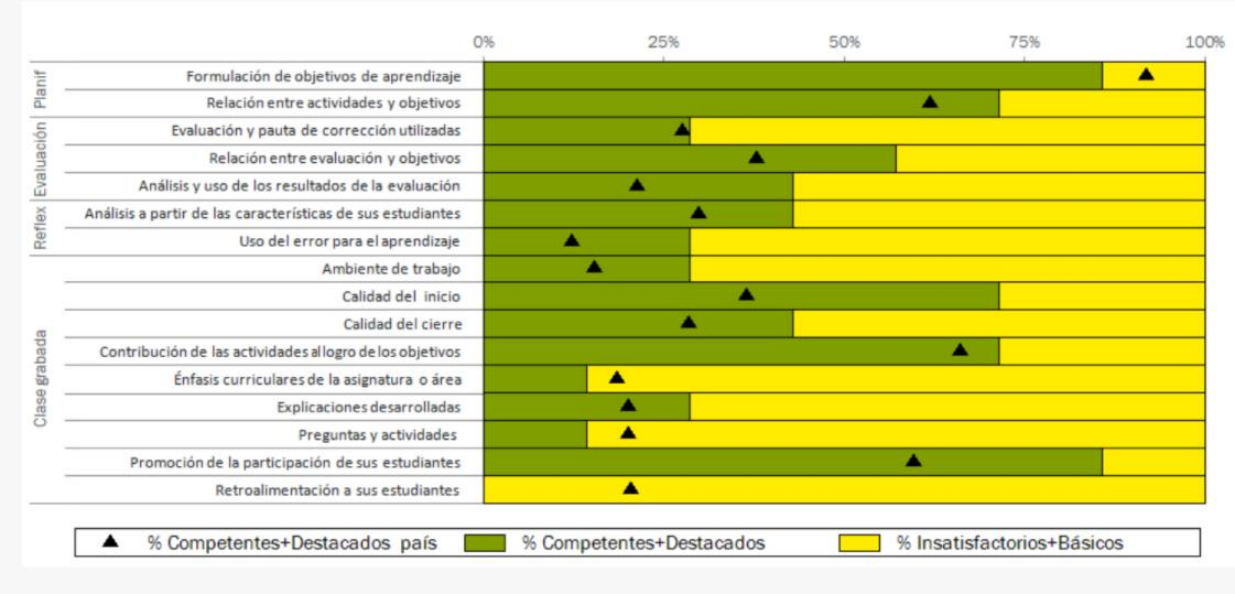
En cuanto al DIA, realizado el mes de marzo, al hacer un análisis con los docentes, consideramos que la información no es lo suficientemente objetiva. Las evaluaciones fueron respondidas en casa, por lo que especialmente, los estudiantes de los cursos más pequeños tuvieron ayuda de sus padres, ya que los niveles de logro obtenido no se reflejan en las clases online.

El segundo ciclo presenta porcentajes más acorde a la información que manejan los docentes que trabajan en los cursos evaluados.

Los resultados, si bien no son lo suficientemente objetivos, nos entrega información valiosa para la toma de decisiones y estrategias de trabajo.

2. Resultados de la Evaluación Docente

A continuación, se grafica el resultado obtenido por los profesores y profesoras en la última evaluación docente en el portafolio y clase grabada.



Principales conclusiones de la Evaluación Docente:

Los resultados obtenidos por los docentes del establecimiento son superiores al promedio nacional.

La principal debilidad presentada en la clase grabada es la retrolimentación a los estudiantes, seguido de las preguntas, actividades y el énfasis curricular de la asignatura.

En el instrumento del portafolio docente, la debilidad se refleja principalmente en el uso del error para el aprendizaje y, como a nivel nacional, la construcción de instrumentos de evaluación.

Por otro lado, las principales fortalezas que presentan nuestros profesores y profesoras es la promoción de la participación, formulación de objetivos,

calidad del inicio, contribución de las actividades para el logro de objetivos y la relación que existe entre ellas.

Dichas fortalezas y debilidades diagnosticadas, servirán para generar acciones de aprendizaje entre pares.

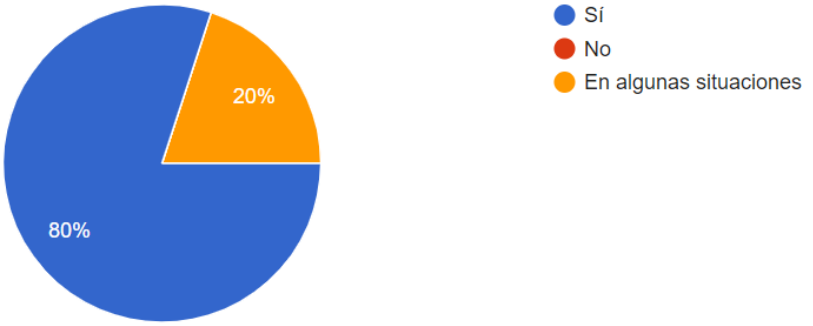
3. Resultados de la Encuesta Plan de Desarrollo Profesional Docente 2021

El 100% de los docentes de la Escuela participaron de una encuesta desarrollada para recoger información sobre la percepción que tienen sobre el trabajo colaborativo que se desarrolla entre profesores pares, Pie y también se incluye la colaboración con asistentes de la educación (técnicos y profesionales).

Además, es necesario saber frente al contexto de emergencia sanitaria actual, en qué se está ocupando el tiempo no lectivo de los profesores para poder generar estrategias de apoyo y perfeccionamiento de acuerdo a las debilidades detectadas.

1. ¿Usted considera que nuestra Escuela Lisa Peter tiene una cultura de aprendizaje colaborativo y aprendizaje mutuo?

25 respuestas

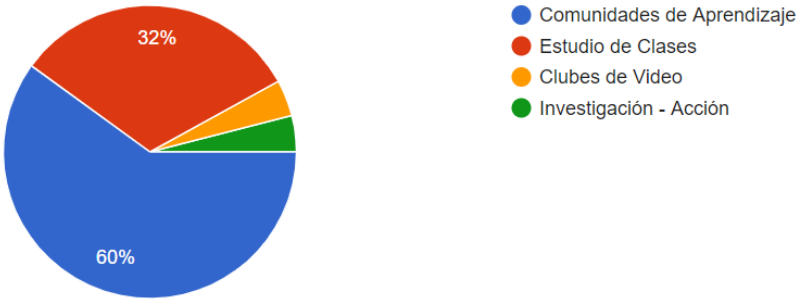


2. Fundamente su respuesta anterior

Modalidades de trabajo colaborativo

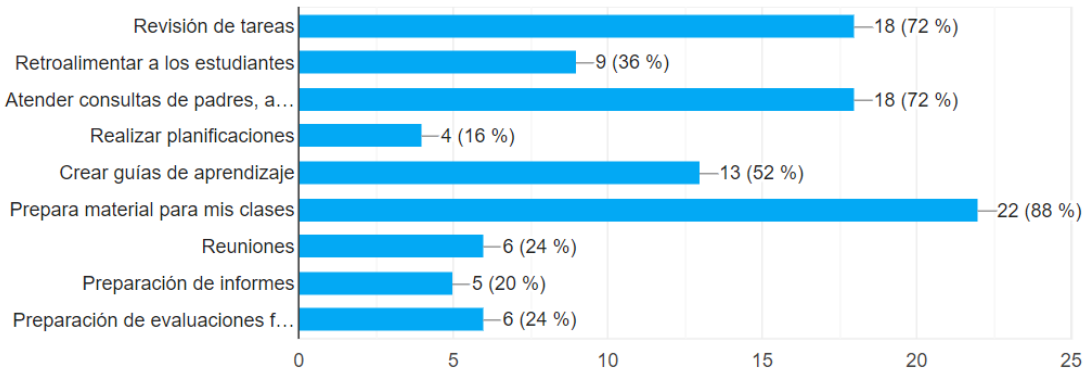
3. Dentro de las modalidades de trabajo colaborativo existentes, ¿Cuál le acomoda o le gustaría trabajar en la escuela?

25 respuestas



4. En qué utiliza mayormente el tiempo no lectivo (marcar 3 alternativas)

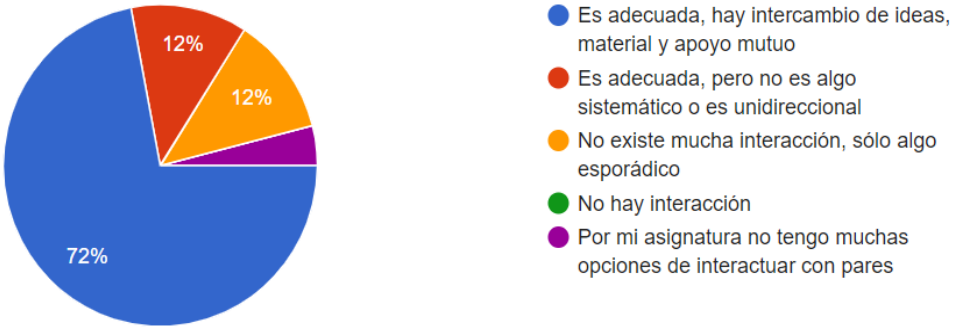
25 respuestas



5. Existe alguna actividad, labor, informe o reunión que crea innecesaria o poco relevante para su función docente. Explique cuál y proponga otra forma de resolverlo.

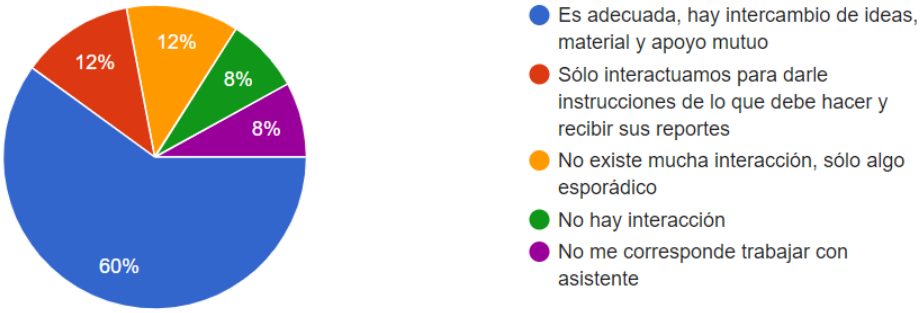
6. En cuanto a las interacciones profesionales con otros profesores de su área, pie o nivel, podría señalar que:

25 respuestas



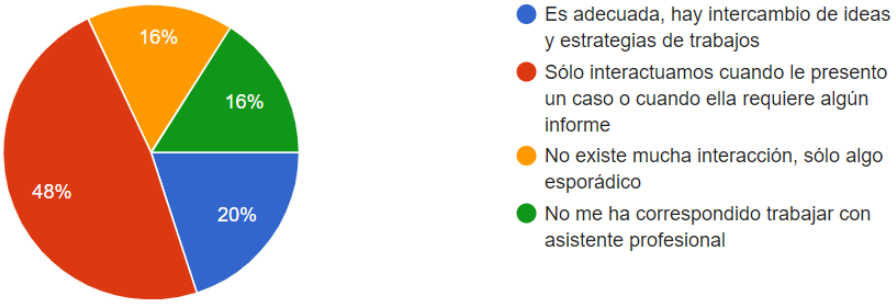
7. En cuanto a las interacciones profesionales con los asistentes de sala o pie que trabajan con sus estudiantes, podría señalar que:

25 respuestas



8. En cuanto a las interacciones profesionales con los asistentes profesionales (kinesiológa, fonoaudióloga, psicóloga, trabajadora social) que trabajan con sus estudiantes, podría señalar que:

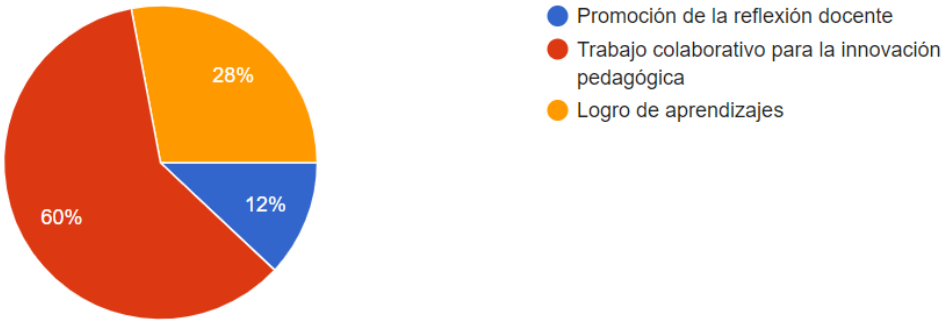
25 respuestas



9. Dentro del Plan de Desarrollo Profesional docente se busca trabajar la reflexión, la colaboración y el logro de aprendizaje. ¿Cuál de estas tres temáticas considera usted que como equipo directivo ha sido abordada mayormente? ¿Por qué?

10. ¿Cuál de las tres temáticas del plan de desarrollo profesional, considera más importante para generar acciones de forma más inmediata?

25 respuestas



11. En el escenario de un retorno a clases presencial ¿deberíamos mantener el trabajo de mentorías en las horas no lectivas, para reflexionar y compartir prácticas pedagógicas en función del aprendizaje de nuestros estudiantes? ¿Por qué?

12. A continuación solicitamos sugerencias para trabajar el plan de desarrollo profesional docente, pueden ser objetivos, temáticas, formas de trabajo, formación de equipos, entre otras.

Principales conclusiones de Encuesta:

Los profesores y profesoras de la escuela consideran en un alto porcentaje que se trabaja de forma colaborativa entre docentes y asistentes de la educación.

El 60% de los docentes cree que se deben generar acciones inmediatas para trabajar colaborativamente hacia la innovación, lo que impactaría positivamente en el Logro de aprendizaje de los estudiantes.

Debido a la carga administrativa que se posee en el actual contexto de crisis sanitaria, se hace necesario modificar ciertas formas de trabajo que permitan optimizar los tiempos y evitar el agobio laboral.

4. Informe cualitativo

El equipo directivo y de gestión ha conversado de forma personal con los integrantes de la comunidad educativa, además, ha generado instancias de reflexión llegando a las siguientes conclusiones:

1. Los docentes sienten que se ha realizado un trabajo colaborativo que permite el desarrollo y crecimiento profesional. Las instancias de reflexión pedagógica han sido provechosas, logrando superar algunas debilidades.
2. Se han reconocido las capacidades profesionales, realizando grupos de trabajos pequeños que permiten un ambiente de confianza donde se "aprende de otros"
3. Existe gran agotamiento por el trabajo en contexto de pandemia.

4. Declaran necesitar cambiar estrategias evaluativas para obtener resultados más objetivos y reducir la gran cantidad de guías y evaluaciones que revisar.
5. Se requiere compartir estrategias para lograr el aprendizaje profundo, que permitan organizar una estructura adecuada de los momentos de la clase.
6. Profesores y asistentes de la educación valoran las instancias de trabajo colaborativo y mentorías que está desarrollando la escuela.
7. Los profesores, profesoras y asistentes de la educación valoran positivamente los acompañamientos al aula, las retroalimentaciones y las sugerencias que emanan de sus pares y de los directivos.

CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO

1. Existe un cuerpo docente con buenos resultados en la evaluación docente, que valora y participa de instancias de reflexión y trabajo colaborativo.
2. Los resultados de aprendizaje de nuestros estudiantes no han reflejado la movilidad deseada, por lo que se deben generar acciones para ir mejorándolos de manera sostenida.
3. El cuerpo de docentes y asistentes de la educación es muy participativo y comprometido con el proyecto educativo de la escuela, por lo que participan de la elaboración y promoción de acciones que contribuyen al aprendizaje de los niños y niñas.
4. Se debe implementar instancias para compartir formas de trabajos enfocadas principalmente en la evaluación de aprendizajes y uso de herramientas tecnológicas en el contexto de pandemia.
5. Se valora generar instancias que permitan conocer la práctica docente de otros profesores de la escuela, para crear diálogos pedagógicos y retroalimentaciones pertinentes a nuestra realidad educativa.

IV.- OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fomentar el desarrollo de capacidades docentes, en el marco de las exigencias metodológicas y curriculares vigentes, para fortalecer y desarrollar habilidades profesionales individuales y grupales, formando un equipo de trabajo colaborativo, mediante diferentes acciones insertas en el Plan de Mejoramiento Educativo.

OBJETIVOS PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO EN TORNO AL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Estrategia	Cant. Indicadores	Cant. Acciones
Gestión Pedagógica	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula	Fortalecer una educación integral e inclusiva, a través de la sistematización de prácticas pedagógicas basadas en el aprendizaje profundo para potenciar los conocimientos, habilidades y actitudes de nuestros estudiantes.	Consolidar jornadas y/o talleres de socialización, reflexión y capacitación para sistematizar las prácticas pedagógicas en base a las estrategias del "aprendizaje profundo", logrando personas exitosas en el ámbito educativo y que trascienda en su diario vivir.	2	5
Liderazgo	* Liderazgo del director * Planificación y gestión de resultados	Implementar un enfoque participativo y colaborativo, con altas expectativas y centradas en el aprendizaje de todos los estudiantes, por medio del desarrollo de las capacidades profesionales, conduciéndolos hacia una visión compartida.	Consolidar jornadas de trabajo y/o capacitación de los diferentes estamentos, trabajando de manera articulada para lograr la visión de la escuela que queremos.	2	4

V.-PLANIFICACIÓN

Acción	**Entre pares mejoramos**
Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	**Fortalecer una educación integral e inclusiva, a través de la sistematización de prácticas pedagógicas basadas en el**

	aprendizaje profundo para potenciar los conocimientos, habilidades y actitudes de nuestros estudiantes.
Estrategia	Consolidar jornadas y/o talleres de socialización, reflexión y capacitación para sistematizar las prácticas pedagógicas en base a las estrategias del "aprendizaje profundo", logrando personas exitosas en el ámbito educativo y que trascienda en su diario vivir.
Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula
Descripción	El equipo directivo y los docentes participan de acompañamiento entre pares y retroalimentación con foco en lo pedagógico, así como también en reuniones de trabajo colaborativo y grupos de mentorías, de manera presencial y/o remota, estableciendo lineamientos y orientaciones comunes para fortalecer las prácticas pedagógicas, compartiendo experiencias didácticas y reflexionando sobre su rol.
Responsables	Equipo de gestión
Recursos Necesarios Ejecución	Recursos humanos: Docentes, equipo directivo Recursos materiales: Computadoras, impresoras, tóner, hojas, Plataforma Teams, etc.

Acción	**Plan de desarrollo profesional**
Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer una educación integral e inclusiva, a través de la sistematización de prácticas pedagógicas basadas en el aprendizaje profundo para potenciar los conocimientos, habilidades y actitudes de nuestros estudiantes.
Estrategia	Consolidar jornadas y/o talleres de socialización, reflexión y capacitación para sistematizar las prácticas pedagógicas en

	base a las estrategias del "aprendizaje profundo", logrando personas exitosas en el ámbito educativo y que trascienda en su diario vivir.
Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula
Descripción	Promover en los Docentes y asistentes de la educación una cultura de colaboración, reflexionando sobre sus prácticas, fortaleciendo sus competencias profesionales a través de la actualización y profundización de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, con especial énfasis en innovaciones metodológicas, método Lemalín, priorización curricular, plataforma digital y estrategias de educación.
Responsables	Equipo de gestión
Recursos Necesarios Ejecución	Recursos Humanos: Equipo directivo, horas no lectivas, asistentes de la educación y profesores. Recursos Financieros: Plataforma Teams., computadoras, proyectores, impresoras, tinta, etc. Además en alimentación y material de oficina.

Acción	**Desarrollando competencias que promuevan el aprendizaje profundo**
Dimensión	Gestión Pedagógica
Objetivo Estratégico	Fortalecer una educación integral e inclusiva, a través de la sistematización de prácticas pedagógicas basadas en el aprendizaje profundo para potenciar los conocimientos, habilidades y actitudes de nuestros estudiantes.
Estrategia	Consolidar jornadas y/o talleres de socialización, reflexión y capacitación para sistematizar las prácticas pedagógicas en base a las estrategias del "aprendizaje profundo", logrando personas exitosas en el ámbito educativo y que trascienda en su diario vivir.

Subdimensiones	* Gestión Curricular * Enseñanza y aprendizaje en el aula
Descripción	Se incorporarán estrategias que promuevan habilidades del aprendizaje profundo en diversos espacios educativos como la biblioteca CRA y las distintas asignaturas del plan de estudio de manera transversal, entre ellas: análisis crítico, resolución de problemas, comunicación y creatividad, con una mirada centrada en lo cotidiano, descubriendo y fomentando las habilidades y destrezas del alumnado.
Responsables	Equipo de gestión
Recursos Necesarios Ejecución	Recursos humanos: Docentes, equipo directivo. Recursos materiales: plataforma Teams, Computador, impresora, tóner, hojas, incentivos para los estudiantes.

Acción	Trabajando en equipo
Dimensión	Liderazgo
Objetivo Estratégico	Implementar un enfoque participativo y colaborativo, con altas expectativas y centradas en el aprendizaje de todos los estudiantes, por medio del desarrollo de las capacidades profesionales, conduciéndolos hacia una visión compartida.
Estrategia	Consolidar jornadas de trabajo y/o capacitación de los diferentes estamentos, trabajando de manera articulada para lograr la visión de la escuela que queremos.
Subdimensiones	* Liderazgo del director * Planificación y gestión de resultados
Descripción	Fortalecer instancias para que los equipos de trabajos, consejo escolar y mentorías, establezcan lineamientos comunes, reflexionen y determinen estrategias con el fin de apoyar el aprendizaje y bienestar integral de las y los

	estudiantes acorde a los principios educativos y formativos en el Proyecto Educativo Institucional.
Responsables	Equipo de gestión
Recursos Necesarios Ejecución	Recursos Humanos: Equipo directivo, docentes y asistentes de la educación. Recursos Financieros: Papel, tintas, etc. Plataforma virtual (Teams)

Acción	Generando una visión compartida Lisapetina
Dimensión	Liderazgo
Objetivo Estratégico	Implementar un enfoque participativo y colaborativo, con altas expectativas y centradas en el aprendizaje de todos los estudiantes, por medio del desarrollo de las capacidades profesionales, conduciéndolos hacia una visión compartida.
Estrategia	Consolidar jornadas de trabajo y/o capacitación de los diferentes estamentos, trabajando de manera articulada para lograr la visión de la escuela que queremos.
Subdimensiones	* Liderazgo del director * Planificación y gestión de resultados
Descripción	Equipo directivo, docentes y asistentes de la educación participan en jornadas de reflexión y análisis en torno al proyecto educativo institucional y valores corporativos, incrementando el compromiso del personal, con el fin de potenciar una visión compartida y así mejorar los logros de la unidad educativa.
Responsables	Equipo de gestión
Recursos Necesarios Ejecución	Recursos Humanos: Equipo directivo, asistentes y profesores. Recursos Financieros: Gastos en alimentación, Plataforma Teams, computadores, etc.

Acción	Valorando la diversidad de talentos y actitudes de la comunidad lisapetina
Dimensión	Liderazgo
Objetivo Estratégico	Implementar un enfoque participativo y colaborativo, con altas expectativas y centradas en el aprendizaje de todos los estudiantes, por medio del desarrollo de las capacidades profesionales, conduciéndolos hacia una visión compartida.
Estrategias	Consolidar jornadas de trabajo y/o capacitación de los diferentes estamentos, trabajando de manera articulada para lograr la visión de la escuela que queremos.
Subdimensiones	* Liderazgo del director * Planificación y gestión de resultados
Descripción	Destacar el logro de los distintos actores de la comunidad educativa (docentes, asistentes, apoderados y estudiantes), en las distintas áreas del quehacer escolar para comprometerlos con el proyecto educativo institucional.
Responsables	Equipo Sep
Recursos Necesarios Ejecución	Recursos Humanos: Director, Equipo SEP, UTP Recursos financieros y materiales: Premios, incentivos y alimentación.

VI. EVALUACIÓN

El Plan de Desarrollo de Formación Local de la Escuela Lisa Peter, tendrá variadas instancias de evaluación:

1. Encuestas de satisfacción y opinión de los funcionarios involucrados.

2. Actas elaboradas en las reuniones de mentoría y jornadas reflexivas.
3. Evaluaciones de las jornadas y/o talleres.
4. Pautas de acompañamiento al aula.
5. Informes de retroalimentación del acompañamiento al aula entre pares.
6. Presentación de estrategias y/o materiales elaborados en mentorías al consejo de profesores. (Acta del consejo de Profesores)
7. Mejora de los aprendizajes de los estudiantes, mediante instrumentos de evaluación formativa y/o acompañamiento de los estudiantes.