



Dirección de Posgrado
Facultad de Educación
Magíster en Gestión Escolar

Gestión del desarrollo profesional docente en una escuela de la comuna de Nueva Imperial

Actividad Formativa Equivalente presentada para optar al grado
de Magíster en Gestión Escolar

Realizado por
Mónica Molina Leal

Temuco-2018



Dirección de Posgrado
Facultad de Educación
Magíster en Gestión Escolar

Gestión del desarrollo profesional docente en una escuela de la comuna de Nueva Imperial

Actividad Formativa Equivalente presentada para optar al grado
de Magíster en Gestión Escolar

Realizado por
Mónica Molina Leal

Profesora Guía
Carolina Villagra Bravo

Temuco-2018

*“El techo de un sistema educativo
Está en la calidad de sus docentes”
(Informe Mckinsey, 2008 p.1)*

Dedicatoria

*A mi hija Trinidad, que representa
mi pilar fundamental
para crecer y desarrollarme día a día
como profesional.*

RESUMEN

Este proyecto tiene como propósito el diseño de un plan de desarrollo profesional docente, para promover el fortalecimiento de las competencias y actualización del profesorado de una escuela particular subvencionada de la comuna de Nueva Imperial, de acuerdo a las necesidades formativas y desafíos del centro escolar. En una primera fase se realizó un diagnóstico que contempló la reflexión y definición colectiva con el equipo docente, en el marco de un estudio mixto, a través de cuestionarios anteriormente validados. A partir de estos resultados se elaboró en conjunto una propuesta de desarrollo profesional. En este trabajo de grado, además se logró, implementar una primera fase del plan, que buscó la profesionalización del rol docente. Posteriormente se realizó la implementación y al término del semestre de desarrollo, se realizó un seminario en el que los docentes participantes expusieron sus innovaciones pedagógicas. Finalmente se realizó una evaluación del plan a través de dos cuestionarios, y en conjunto con los docentes la evaluación de las estrategias implementadas.

Palabras clave: Desarrollo profesional docente, acompañamiento pedagógico, trabajo colaborativo, reflexión.

Índice de contenidos

CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Antecedentes del problema.....	1
1.2. Planteamiento del problema	6
1.3. Justificación del estudio	7
1.4. Objetivos del estudio	14
1.4.1. Objetivo general:.....	14
1.4.2. Objetivos específicos:.....	14
CAPÍTULO II	15
MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Liderazgo directivo	15
2.2. Desarrollo profesional docente.....	16
2.3. Desarrollo profesional docente en América	18
2.4. Acompañamiento pedagógico	24
2.5. Trabajo Colaborativo como estrategia para el desarrollo profesional docente	27
2.6. Desarrollo profesional docente, gestión y liderazgo	31
2.7. Desarrollo profesional basado en la reflexión.	36
CAPÍTULO III	39
MARCO METODOLÓGICO	39
3.1. Diseño del estudio.....	39
3.2. Participantes	41
3.3. Técnicas e instrumentos de recogida de información	41
3.3.1. Cuestionarios de satisfacción profesional.....	42

3.3.2. Cuestionario sobre la gestión del diseño de planificación.....	43
3.4. Procedimientos	44
3.4.1. Procedimientos de la fase I del diagnóstico.....	44
3.4.2 Procedimiento de la fase de resultados.....	45
CAPÍTULO IV	46
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	46
4.1. Resultados del diagnóstico.....	46
4.1.1 Diagnóstico en gestión para el desarrollo profesional docente	54
4.1.2 Diagnóstico respecto a la preparación de la enseñanza.	63
4.2. Resultados de la planificación conjunta.....	73
4.2.1 Plan de desarrollo profesional docente	74
4.3 Resultados de la evaluación.....	76
4.4. Evaluación de los resultados	93
CAPÍTULO V	94
CONCLUSIONES	94
5.1 Conclusiones	94
5.2. Desafíos.....	98
5.3. Aprendizajes Profesionales	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	102
ANEXO A: Cuestionario de Diagnóstico	107
ANEXO B: Cuestionario de gestión de la enseñanza	110
ANEXO C: INSTRUMENTO ACOMPAÑAMIENTO	114
ANEXO D: Evaluación y Mejora del plan de desarrollo profesional docente.....	117
ANEXO E: DESARROLLO DE TALLERES	118
1.-Desarrollo del cuestionario de satisfacción profesional en la escuela	118
2.- Desarrollo cuestionario de gestión escolar.....	120

3.-Presentación de los resultados cuestionario satisfacción de desarrollo profesional docente.....	122
4.- Presentación de resultados cuestionario de gestión pedagógica.....	124
5.- Elaboración del plan de desarrollo profesional docente	127
6.- Taller de reflexión: ¿Cuál es mi propósito en la escuela?	129
7.- Programas de estudio	131
8.- Estudio de casos: Estudiantes con necesidades académicas y riesgo escolar. .	133
9.- Lectura Grupal de acompañamiento pedagógico.....	142
10.- Elaboración de instrumento de acompañamiento	144
11.- Elaboración de instrumento de acompañamiento pedagógico.....	147
12.- Taller de Reflexión “Conociendo mis fortalezas”	151
13.- Evaluación: Ideas claves 1, 2 y 3	157
14.- Evaluación: Ideas claves 4,5 y 6.	160
15.- Evaluación: Ideas claves 7,8,9 y 10	163
16.- Formas de evaluar.....	166
17.- Taller instrumentos de evaluación.....	169
18.- Taller: Elaboración de instrumentos de evaluación entre pares	171
19.- Taller de reflexión: Sensibilizar sobre aspectos relevantes de su trayectoria profesional.	174
20.- Taller de lectura: Trabajo colaborativo en la escuela.	178
21.- Taller de reflexión: Acompañamiento entre pares.....	180
22.- Taller de lectura: Conformando comunidades de aprendizaje en la escuela..	183
23.- Reflexión respecto al acompañamiento pedagógico.....	185
24.- Planificación por ciclo	187
25 Reuniones de docentes de asignaturas.....	189
Evaluación del plan Seminario de Innovaciones.....	191

1.- Seminario “Innovaciones Pedagógicas”	191
Evaluación de las estrategias y mejora del plan.	205
Desarrollo del cuestionario de satisfacción profesional.	206
Evaluación y mejora del plan.	207
Resultados de la evaluación del plan de desarrollo profesional docente	208

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS DIAGNÓSTICO

Figura N° 1: Fases de desarrollo del plan	44
Figura N° 2: Indicadores con bajo nivel de satisfacción	47
Figura N° 3: Percepción del profesorado acerca de las oportunidades de desarrollo profesional en la escuela	48
Figura N° 4: Recursos materiales y didácticos	49
Figura N° 5: Interacción con colegas	50
Figura N° 6: Interacción con las familias	52
Figura N° 7: Interacción con los alumnos	53
Figura N° 8: Espacios e infraestructura	54
Figura N° 9: Preparación de la enseñanza	55
Figura N° 10: Evaluación de la enseñanza y el aprendizaje	56
Figura N° 11: Monitoreo y reflexión de la enseñanza	57
Figura N° 12: Aspectos que se consideran en la preparación de la enseñanza	64
Figura N° 13: Características de los estudiantes que se consideran al momento de diseñar las clases	65
Figura N° 14: Estrategias de enseñanza.	66
Figura N° 15: Actividades de enseñanza.	67
Figura N° 16: Monitoreo del aprendizaje	68
Figura N° 17: Finalidad de las evaluaciones	69
Figura N° 18: Proceso de reflexión de la práctica	71
Figura N° 19: Forma de colaboración con otros colegas	72

Figura N° 20: Percepción del profesorado acerca de las oportunidades de desarrollo profesional en la escuela	77
Figura N° 21: Recursos materiales y didácticos	78
Figura N° 22: Interacción con colegas	79
Figura N° 23: Interacción con las familias	80
Figura N° 24: Interacción con los alumnos	81
Figura N° 25: Espacios e infraestructura	82
Figura N° 26: Preparación de la enseñanza	83
Figura N° 27: Evaluación de la enseñanza y el aprendizaje	84
Figura N° 28: Monitoreo y reflexión de la enseñanza	85
Figura N°29: Aspectos que se consideran en la preparación de la enseñanza	86
Figura N° 30: Características de los estudiantes que se consideran al momento de diseñar las clases	87
Figura N° 31: Estrategias de enseñanza.	87
Figura N° 32: Actividades de enseñanza.	88
Figura N° 33: Monitoreo del aprendizaje	89
Figura N° 34: Finalidad de las evaluaciones	90
Figura N° 35: Proceso de reflexión de la práctica	91
Figura N° 36: Forma de colaboración con otros colegas	92
Figura N° 37: Estrategias desarrolladas en el plan	193
Figura N° 38: Estrategias de evaluación.	193
Figura N° 39: Mejora en la comunicación con padres y apoderados	194

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Análisis de indicadores con menor grado de satisfacción en diagnóstico.	57
Tabla N° 2: Análisis de los indicadores del cuestionario de gestión	60
Tabla N° 3: Respuestas sobre aspectos que se consideran en la preparación de la enseñanza.	65
Tabla N° 4: Respuestas respecto a las características que consideran al momento de diseñar sus clases	66
Tabla N° 5: Respuestas sobre las estrategias de enseñanza	67
Tabla N° 6: Algunas respuestas de los docentes respecto a las actividades de enseñanza que utilizan para el logro de los objetivos	67
Tabla N° 7: Algunas respuestas de los docentes respecto como reconocen si los estudiantes han aprendido	69
Tabla N° 8: Respuestas de los docentes respecto a la finalidad de las evaluaciones.	70
Tabla N° 9: Registro de algunas respuestas, referidas al proceso de reflexión de la práctica profesional.	71
Tabla N° 10: Algunas respuestas respecto a la forma en que colaboran con otros colegas en cuanto a la planificación del proceso de enseñanza	72
Tabla N° 11: Desarrollo profesional docente	74
Tabla N° 12: Comentarios en relación al acompañamiento pedagógico e	194
Tabla N° 13: Comentarios transformar la evaluación en aprendizaje	195
Tabla N° 14: Algunas respuestas en torno a la evaluación	197
Tabla N° 15: Comentarios sobre la evaluación en Seminario	198
Tabla N° 16: Evaluación del plan de desarrollo profesional docente	208

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes del problema

Considerando que los docentes son facilitadores y se desempeñan como guías de los aprendizajes. Resulta una tarea fundamental del equipo directivo promover el desarrollo de sus competencias y que estos se mantengan actualizados en sus conocimientos así facilitar espacios en que puedan aprender acerca de sus propias prácticas, de manera de profesionalizar el rol docente, ya que la calidad del centro educativo no puede superar la calidad de sus profesores (Barber & Mourshed, 2008).

El plan de desarrollo profesional docente, está orientado a identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento de las competencias y capacidades profesionales de los docentes de la escuela de dependencia particular subvencionada de la comuna de Nueva Imperial, ubicada en la zona urbana. Esta cuenta con un grupo de profesionales que imparten clases desde primer a octavo año básico. El Proyecto Educativo Institucional hace referencia en su visión pretender ser un espacio de comunión entre los agentes educativos, con la finalidad de implementar una educación basada en la construcción de aprendizajes significativos anidados intrínsecamente a los valores universales, con la meta de formar personas competentes que con sólidos conocimientos, procedimientos y actitudes sepan avanzar en los eslabones de la educación media y universitaria. Siendo capaces de cimentar sociedad de un modo constructivo, pertinente y eficaz. En su misión como escuela pretende atender a la diversidad social y trabajar así en función de las necesidades, ritmos de aprendizaje, intereses y realidades de los estudiantes, bajo un proceso consensuado y personalizado de trabajo entre el estudiante, la familia,

educadores y lo que la comunidad puede brindar (PEI escuela particular subvencionada 2018).

El proceso de enseñanza-aprendizaje se enfoca desde el paradigma constructivista, donde la activación previa de conocimientos, construcción, contextualización, integración de asignaturas, monitoreo constante y retroalimentación que sientan las bases del significado y por ende de la calidad de los aprendizajes (Ferreiro, 2005).

El entorno escolar en que se implementa esta iniciativa, posibilita espacios, implementación y cultura donde los estudiantes son respetados según su diversidad étnica, social y moral, ofreciendo oportunidades recreativas y de refuerzo, que les permitan desarrollar el pensamiento divergente y la autonomía.

La escuela cuenta con un plan de mejoramiento educativo a cargo de la educadora de diferencial, un fonoaudiólogo y psicóloga, con el objetivo de diagnosticar y guiar a los estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad y responder a las necesidades y dificultades académicas y sociales que presentan. En sus reglamentos Internos se encuentra el Reglamento de Convivencia, Reglamento de evaluación, y los Planes de formación en sexualidad, afectividad y género, formación ciudadana, estos son difundidos por la escuela hacia la comunidad educativa en reuniones de padres y apoderados y páginas web de la escuela.

Los resultados en las evaluaciones estandarizadas prueba SIMCE, se han mantenido sobre la media nacional, entre los últimos cuatro años en las asignaturas de lenguaje y comunicación, matemática, ciencias naturales, historia, geografía y ciencias sociales, dando cuenta de una enseñanza que responde a la visión y misión que pretende lograr.

Específicamente, esta es la misión del desarrollo profesional: preparar y apoyar a los docentes para conducir a todos los estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad. Es por esto que se propone un ciclo de desarrollo profesional docente, con etapas sucesivas que van desde la detección de necesidades de desarrollo, hasta la implementación de actividades y su correspondiente evaluación.

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente fue creado en abril de 2016 por la Ley 20.903, establece como Actividades curriculares no lectivas: aquellas labores educativas complementarias a la función docente de aula, relativa a los procesos de enseñanza-aprendizaje considerando, prioritariamente, la preparación y seguimiento de las actividades, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, y las gestiones derivadas directamente de la función de aula. Asimismo, se considerarán también las labores de desarrollo profesional y trabajo colaborativo entre docentes, en el marco del Proyecto Educativo Institucional y del Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento, cuando corresponda.

Estudios (Vaillant y Rossel, 2006), evidencian que la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. El Marco de Buena Enseñanza sirve a su vez para evaluar a los docentes y determinar sus necesidades de desarrollo profesional (Avalos, 2007).

Considerando la importancia que ejercen los docentes en el aprendizaje de los estudiantes resulta primordial que la escuela cuente con un plan de desarrollo profesional docente para responder de esta manera a las necesidades profesionales que demandan la sociedad y el país, para encausar

los aprendizajes de los estudiantes hacia el logro de objetivos, la construcción de conocimientos y el desarrollo de habilidades y actitudes de calidad que respondan también a las necesidades de este mundo que avanza paulatinamente.

El problema que se origina en la escuela, hace referencia a la inexistencia de una gestión de liderazgo directivo que otorgue los espacios y tiempos, que permitan la actualización de conocimientos y estrategias en los docentes en temáticas referidas al área educativa, para que a su vez mejoren los aprendizajes de los estudiantes.

Sobre la base de las ideas expuestas queda de manifiesto que no existe una organización de los espacios y tiempos que permitan desarrollar estas prácticas de manera más efectiva. Más aún se desarrollan prácticas tradicionales como observaciones de aula de parte de los directivos, registrando en una pauta elaborada por estos mismos, las fortalezas y debilidades de los docentes que se evalúan, para posteriormente comunicarlas, en forma escrita, una actividad que no cobra relevancia para los docentes de la escuela que se sienten observados y evaluados en su práctica sin recibir mayor retroalimentación. En cuanto a los procesos de preparación de la enseñanza, se realiza una planificación de contenidos, y un trabajo parcial con los planes y programas de estudio.

El plan de mejora para la gestión y liderazgo pedagógico, permitirá a los docentes elaborar el plan de desarrollo profesional docente en el cual los directivos, propiciarán los tiempos y espacios para el desarrollo de diversas estrategias que respondan a las necesidades que manifiesten los docentes a través del diagnóstico institucional así poder realizar un trabajo de reflexión pedagógica, a través del trabajo colaborativo, actualización de conocimientos y realización de acompañamiento pedagógico, en un proceso integrado,

considerando las necesidades individuales de cada docente, en una relación dinámica entre el individuo y la institución, donde las necesidades e intereses de uno se funden con el apoyo del otro. Este plan permitirá la autorreflexión del docente, mejorar el diseño de la enseñanza en el proceso y los aprendizajes en los estudiantes, desarrollar capacidades y habilidades además de la mejora de conocimientos referidos al área educativa. Por otro lado permitirá fortalecer el trabajo en equipo con los demás docentes a través de la colaboración y aprendizaje entre pares. Según Santos (1996) este proceso trae consecuencias que el docente propicie instancias para la búsqueda de la mejora continua, promoviendo la reflexión constante durante todo el proceso del diseño de la enseñanza, para poder generar un cambio en la práctica pedagógica y de este modo lograr una clase eficaz.

El trabajo colaborativo en grupos y entre pares no se desarrolla ni se fomenta, ya que no se han organizado las instancias para que esto ocurra. No se realizan reconocimientos a docentes destacando las buenas prácticas que generan aprendizajes de calidad. Inexistencia de articulación disciplinaria, para organizar actividades colaborativamente, cada docente trabaja y desarrolla sus actividades de forma individual sin compartir las buenas practicas u organizar procesos de reflexión en torno a actividades que desarrollan.

La evaluación de los aprendizajes según se describe en el diagnóstico desde la perspectiva de los docentes es mirada, como un medio de medición y calificación final de contenidos, pero no como un proceso que forma parte del aprendizaje. Por lo mismo existe un desconocimiento en el diseño de instrumentos de evaluación y la única forma utilizada es la prueba escrita. Por todo esto se evidencia una falta de colaboración entre los colegas para diseñar las clases, actividades e instrumentos de evaluación.

Este plan de desarrollo profesional docente, permitirá mejorar en nuestro centro educativo, el acompañamiento en aula, haciéndolo más participativo, en una reflexión conjunta, de diálogo pedagógico, mejora de las prácticas docentes y desarrollo profesional en función del aprendizaje de los estudiantes. Respondiendo a las necesidades del centro y a las políticas educativas, respecto al desarrollo profesional docente.

La evidencias mencionada anteriormente y recogidas a través de los cuestionarios de diagnóstico, que exponen las necesidades de los docentes y la gestión directiva para promover que estos se mantengan actualizados en sus conocimientos y desarrollar habilidades pedagógicas en los docentes de la escuela.

1.2. Planteamiento del problema

Se propone orientar en la escuela el proceso de diseño de un plan de desarrollo profesional, comenzando con la detección de las necesidades profesionales, definición de objetivos y la planificación de las estrategias dentro del marco de un aprendizaje organizacional, constante, sistemático, construido sobre la base de la reflexión colaborativa y acción conjunta. Se busca la reorganización de tiempos y espacios la participación y comprensión de prácticas y estrategias que fomenten el desarrollo profesional, conocimientos y prácticas de trabajo colaborativo entre colegas. Este proceso de planificación, contempla el diseño, implementación, reflexión, evaluación y mejora, orientado a la actualización de las teorías, investigaciones y prácticas que están generando mejores resultados de aprendizaje.

Se diseña el plan, seleccionando los contenidos, estrategias y modalidades, con el fin de dar respuesta a las necesidades de los docentes y

así además fomentar el logro de los aprendizajes en los estudiantes. Una de las fases contempla además asegurar los recursos en conjunto con los directivos. A continuación, se implementan las actividades, asignando encargados de estos procesos, fortaleciendo los tiempos y espacios, realizando talleres, acompañamiento pedagógico y fomentando un trabajo colaborativo, la reflexión y mejoras en los aprendizajes de los estudiantes. Para concluir se desarrolla la evaluación y mejora del plan contemplando un seminario con todos los docentes, cuestionarios y grupos focales de evaluación.

Otra forma de avanzar hacia la mejora es organizar los tiempos no lectivos, espacios y horas del consejo de profesores, para la realización de reuniones en grupos, por asignaturas y ciclos con la finalidad de planificar actividades, compartir experiencia, realizar talleres de parte de la educadora de diferencial, estudio y análisis de incidentes críticos y propuestas de formas alternativas de actuación docente, autoevaluación y reflexión de las prácticas educativas. Al mismo tiempo se deben organizar los recursos materiales para poder desarrollar el plan.

1.3. Justificación del estudio

Este proyecto contempla el diseño de un plan de desarrollo profesional docente, para promover el fortalecimiento y actualización del profesorado de la escuela particular subvencionada, de acuerdo a las necesidades formativas y desafíos del centro escolar.

Los planes locales de formación para el desarrollo profesional, deberán formar parte de la rendición de cuentas que los directivos realizan sobre el desempeño del establecimiento educacional y sus planes de mejoramiento, según lo establece el Título III, Párrafo 3° de la ley N° 20.529.

El presente Plan de Desarrollo Profesional Docente se concibe como el conjunto de oportunidades que la Unidad Educativa ofrece en forma directa a sus docentes, con el fin de afianzar su compromiso con el Proyecto Educativo Institucional, centrado en la formación integral de los estudiantes, en coordinación con el equipo directivo que proveerá los espacios y tiempos para que los docentes logren actualizar y profundizar sus conocimientos en diferentes áreas de desempeño, y con ello fortalecer y elevar su nivel académico ya que les permita perfeccionar la formación y desarrollo pedagógico y ampliar su cultura, con el fin de contribuir de esta manera a elevar el nivel de calidad de todos los procesos y resultados de aprendizaje de la escuela.

Asimismo, considera aquellas actividades profesionales que contribuyen al desarrollo de la comunidad escolar, como la atención de estudiantes y apoderados vinculada a los procesos de enseñanza; actividades asociadas a la responsabilidad de jefatura de curso, cuando corresponda; trabajo en equipo con otros profesionales del establecimiento; actividades complementarias al plan de estudios o extraescolares de índole cultural.

El Artículo 19.- El presente título regulará el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, en adelante también "el Sistema", que tiene por objeto reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional, así como también ofrecer una trayectoria profesional atractiva para continuar desempeñándose profesionalmente en el aula . (Sistema de Desarrollo Profesional Docente, 2016)

Es por esto que este plan responde a las leyes establecidas del Ministerio de Educación y a las necesidades que demanda la escuela y los

docentes en su conjunto para su desarrollo profesional y mejora continua de los aprendizajes.

El perfil del docente de la escuela se explicita en el Proyecto Educativo Institucional y hace referencia a los siguientes objetivos:

- ◆ Aportar con su voluntad al desarrollo de un ambiente de convivencia e integración entre todos los miembros del Establecimiento.
- ◆ Planificar la evaluación y desarrollarla de manera transparente, hacerla parte del proceso enseñanza aprendizaje en el aula.
- ◆ Demostrar preocupación e interés por todos los estudiantes, sus procesos, rendimientos y desarrollo personal.
- ◆ Mantener comunicación con padres y apoderados, además de docentes de su área y comunidad educativa.

Perfil del Profesor(a) de la escuela:

- Comprometido con la labor de enseñar.
- Planificar la enseñanza organizando conocimientos, habilidades y actitudes a desarrollar con sus estudiantes.
- Considerar los ritmos y conocimientos previos de sus estudiantes.
- Capaz de establecer una relación y ambiente pedagógico, basado en la mutua confianza y respeto. .
- Exigente consigo mismo(a) en la actualización y perfeccionamiento profesional para alcanzar las competencias requeridas.
- Capaz de trabajar en equipo e individualmente, y lograr metas conjuntas, en un clima de armonía, autonomía, respeto, tolerancia, interacción e interrelación. (PEI escuela Antú Rayen, 2018)

En una primera fase se realizó un diagnóstico a través de cuestionarios, que contemplaron la reflexión y definición colectiva con el equipo docente, de

las necesidades de desarrollo profesional, coherentes con los propósitos y demandas del currículum nacional y con los objetivos del proyecto educativo institucional. A partir de estos resultados se elaboró en conjunto una propuesta de desarrollo profesional, que implicó la reorganización de espacios, tiempos, recursos y/o materiales.

En el marco de este trabajo de grado, se espera además, implementar una primera fase del plan, que busca la profesionalización del rol docente en función de:

- ◆ ¿Qué necesidades de desarrollo profesional visualiza el profesorado de la escuela?

- ◆ ¿Qué acciones de desarrollo profesional se definen colaborativamente para la mejora?

El Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE) resalta la importancia de gestionar el desarrollo profesional, en la dimensión Desarrollando las capacidades profesionales, específicamente en la siguiente práctica: 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.

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente tiene como objetivo reconocer la docencia, apoyar su ejercicio y aumentar su valoración para las nuevas generaciones, y para ello genera transformaciones relevantes para el ejercicio de la docencia. Aborda desde el ingreso a los estudios de pedagogía hasta el desarrollo de una carrera profesional que promueve el desarrollo entre pares y el trabajo colaborativo en redes de maestros.

Su implementación –que se lleva adelante entre los años 2016 y 2026- contempla un aumento del tiempo no lectivo, una nueva escala de remuneraciones acorde a distintos niveles de desarrollo profesional, y la instauración de nuevos derechos para los docentes: al acompañamiento en los primeros años de ejercicio y a la formación continua.

En las escuelas que siguen trayectorias de mejoramiento sostenido, la formación y apoyo de los profesores que se incorporan al establecimiento es considerado un asunto estratégico. A su vez, en estos establecimientos se valora fuertemente el aprendizaje recíproco entre ellos y se instalan diferentes mecanismos formales de apoyo mutuo, que se realizan, de manera sistemática. (Bellei, Valenzuela, Vanni & Contreras, 2014).

Como se ha dicho, la formación docente se entiende hoy como un proceso que ocurre a través de toda la vida de un profesor o profesora y cuyas características son apropiadamente descritas por Christopher Day (citado por Bolam, 2004, p. 34) en la siguiente forma: El desarrollo profesional consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades conscientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, que contribuyen a la calidad de la educación en el aula. Es el proceso mediante el cual, solo y con otros, los profesores revisan, renuevan y amplían su compromiso en cuanto agentes de cambio, con los propósitos morales de la enseñanza, y mediante el cual adquieren y desarrollan críticamente el conocimiento, las habilidades y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo profesional de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de su vida docente.

Diversos estudios refuerzan la importancia del aprendizaje colaborativo en contraste con lo que ocurre en cursos tradicionales. Garet et al. (2001, p. 936) indican que sus datos proporcionan evidencia que las “actividades vinculadas a las experiencias de los profesores, alineadas con otros esfuerzos de reforma, y que estimulan la comunicación profesional entre profesores, parecen tener un efecto sobre cambio en sus prácticas, aun después de tomar en cuenta el efecto de mejoría en los conocimientos y habilidades”. Igualmente, sostiene que la participación colectiva de grupos de profesores de la misma escuela, disciplina, o grado está relacionada con la coherencia y con oportunidades de aprendizaje activo, los que a su vez impactan en el mejoramiento de los conocimientos y desempeño de los alumnos.

El trabajo colaborativo como se señala es una de las estrategias que ayudan a los docentes en su desarrollo profesional, aprendiendo con otros, colaborando, dando a conocer sus prácticas, buscando soluciones en conjunto.

El estudio de Ingvarson et al. (2005) muestra que estos dos factores tienen una relación importante con los cambios en el desempeño de los profesores. En la medida de mayor seguimiento in situ de las actividades de desarrollo profesional continuo, los profesores tienden a considerar que mejoran su desempeño. Igualmente, mientras mayor el compromiso de los colegios con el desarrollo profesional de sus docentes, mejor el impacto de los programas en los que participan. Esto coincide con lo que King y Newman (2000) llaman la “capacidad de la escuela”: metas compartidas de aprendizaje de los alumnos, colaboración y responsabilidad colectiva entre sus profesores, investigación profesional.

En cuanto al desarrollo profesional continuo de los docentes: Lo que nos dice la experiencia internacional y de la región latinoamericana es una acción

reflexiva por parte de los profesores, y significa un conjunto de oportunidades para que los miembros de la escuela puedan influir en sus actividades y políticas educacionales (Ávalos, 2013),

Por otro lado una serie de casos examinados recientemente (Vaillant y Rossel, 2006), muestran un importante déficit de calidad en los conocimientos disciplinares así como escasa articulación con el conocimiento pedagógico y con la práctica docente.

Es por esto el plan de desarrollo profesional busca responder a las necesidades de desarrollo profesional individual y colectivo que responda a las demandas de los docentes en la escuela y finalmente a la mejora de la práctica y de los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo el liderazgo directivo cobra importancia para lograr promover y desarrollar en los docentes una mejora continua.

El concepto de Liderazgo puede ser entendido en términos de influencia. Así, se trataría de la capacidad de influir en otros, provocando un cambio en su manera de pensar o actuar, ya sea de manera directa (en encuentros cara a cara) o indirecta (generando las condiciones para promover el cambio) (Robinson et al, 2009). De acuerdo con Leithwood et al. (2006) el liderazgo consiste en establecer objetivos para la organización que cuenten con un respaldo amplio, y realizar las acciones que sean necesarias para poder darles cumplimiento. El liderazgo educativo, en tanto, sería aquel que influye en otros para que realicen acciones que se espera resulten en un mejoramiento de los resultados escolares en los estudiantes (Robinson et al, 2009).

La investigación, tanto nacional como internacional, es consistente en mostrar que el liderazgo escolar tiene un rol central para el mejoramiento educativo y que es capaz de incidir sobre el resultado de los estudiantes

(Weinstein et al., 2011; Leithwood et al., 2006; Robinson et al, 2007; Walters et al., 2005; Hallinger y Heck, 1998; Seashore Lewis et al., 2010). En este sentido, Leithwood et al. (2008) señalan que si se consideran exclusivamente las variables escolares, el liderazgo escolar sería la segunda variable más influyente a la hora de explicar los resultados académicos de los estudiantes, luego del impacto directo del profesor dentro del aula (Leithwood et al., 2006).

1.4. Objetivos del estudio

1.4.1. Objetivo general:

Mejorar la gestión del desarrollo profesional docente a través de la coordinación de condiciones organizacionales y de oportunidades de aprendizaje y de trabajo colaborativo entre docentes para favorecer el aprendizaje de los niños y niñas en una escuela de la comuna de Nueva Imperial.

1.4.2. Objetivos específicos:

- ◆ Evaluar la satisfacción laboral de los profesionales de la educación para mejorar las condiciones organizacionales y fortalecer el desarrollo profesional docente.
- ◆ Definir las necesidades de desarrollo profesional para planificar colaborativamente el fortalecimiento de las competencias de los docentes.
- ◆ Gestionar el desarrollo profesional docente a través de diversas estrategias basadas en el diagnóstico institucional.
- ◆ Evaluar la implementación del plan de desarrollo profesional docente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El plan de desarrollo profesional docente de la escuela particular subvencionada, se sustenta en que la expresión desarrollo profesional corresponde a uno de los varios conceptos que se utilizan con frecuencia junto a otros como: formación permanente, formación continua, formación en servicio, desarrollo de recursos humanos, aprendizaje a lo largo de la vida, reciclaje o capacitación. Sin embargo, la noción de “desarrollo profesional” es el que se adapta mejor a la concepción del docente como profesional de la enseñanza. Asimismo, el concepto “desarrollo” tiene una connotación de evolución y continuidad que supera la tradicional yuxtaposición entre formación inicial y perfeccionamiento de los docentes (Vaillant y Marcelo, 2015).

2.1. Liderazgo directivo

La evidencia proveniente de la investigación internacional no solo es convergente en señalar la importancia del liderazgo escolar para la mejora educativa, sino también al señalar que los líderes efectivos se caracterizan por realizar un repertorio común de prácticas de liderazgo (Waters et al., 2005; Robinson et al., 2007; Day et al., 2007), cuya implementación específica variaría dependiendo del contexto de la escuela (Leithwood et al., 2008).

Estas prácticas de liderazgo, que han sido recogidas en el nuevo Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar, actuarían de manera indirecta sobre los aprendizajes de los estudiantes, en la medida que logran impactar de manera directa en el desempeño de los profesores en el aula (Leithwood et al., 2006). En este sentido, los directores efectivos realizan prácticas que inciden

sobre el trabajo de los profesores, específicamente sobre su motivación, sobre sus habilidades pedagógicas y sobre sus condiciones de trabajo (a nivel de aula y de escuela). De este modo, pueden afectar positivamente su desempeño y, consecuentemente, el logro de aprendizajes en los estudiantes (Leithwood et al., 2006). La investigación sobre liderazgo escolar realizada en Chile por CEPPE, confirma para nuestro país el impacto que tienen los directores sobre las variables asociadas al desempeño docente recién mencionadas. (Weinstein et al, 2011) y, a través de ellas, sobre los resultados de aprendizaje.

De acuerdo con Pont et al. (2008), las políticas sobre liderazgo que han sido llevadas a cabo a nivel internacional, especialmente en los países de la OECD pueden clasificarse en 4 tipos: Aquellas que buscan (re)definir las responsabilidades de los líderes escolares, las que buscan distribuir el liderazgo al interior de la escuela, las que desarrollan habilidades para un liderazgo efectivo, y las que buscan hacer del liderazgo escolar una profesión atractiva.

Por su parte, Bolívar (2012) afirma que el liderazgo puede ser ejercido por todas las personas que, independientemente de su rol o posición institucional que ocupen, son capaces de motivar, dirigir y apoyar a otros en determinadas tareas o proyectos. También expresa que el liderazgo pedagógico y distribuido, mejora los logros académicos del estudiantado. Por ello, es importante el liderazgo en el interior de los establecimientos educativos para generar el logro del fin último que es el aprendizaje de los estudiantes.

2.2. Desarrollo profesional docente

Hoy es necesario repensar los programas de desarrollo profesional docente, ya que a menudo no hay correspondencia entre estos y las necesidades de los centros educativos. Las acciones de formación no

responden frecuentemente a los intereses de los futuros docentes o de los docentes en ejercicio. Además, frecuentemente la formación ofrecida no tiene vínculo con las condiciones reales de ejercicio de la docencia (Vaillant, 2005). Algunos autores (Vaillant y Marcelo, 2015), al revisar la investigación disponible sobre el desarrollo profesional docente, concluyen que la preparación de maestros y profesores rara vez se preocupa por los resultados a mediano o a largo plazo. Son escasos los programas de formación que identifican propósitos y beneficios (cambios en las prácticas docentes y en las culturas de trabajo).

El desarrollo profesional docente comprende la constante actualización de conocimientos referidos al área educativa, con la finalidad de realizar su trabajo y este sea de calidad y de acuerdo a los nuevos tiempos. Tardif (2004) expresa que los docentes poseen saberes experienciales, los cuales no son adquiridos en instituciones educativas ni cursos especiales, estos saberes se ganan día a día en el trabajo mismo de aula y en el compartir con los demás profesionales de la educación, estos modelan el actuar docente, pero no son suficientes y deben ser criticables con el tiempo, también es importante actualizar esos saberes experienciales y complementarlos con otros, que sean de carácter formal, mediante un curso, perfeccionamiento, postítulo, postgrado o doctorado.

Chile desarrolló un esquema de criterios o estándares de desempeño que son aplicables a la formación inicial docente y al desarrollo continuo de los profesionales. Estos estándares han sido incorporados en los criterios para acreditar los programas de formación de profesores. El Marco para la Buena Enseñanza es un lineamiento también, para evaluar a los docentes y determinar sus necesidades de desarrollo profesional (Ávalos, 2006).

Para apoyar el desarrollo de la profesión docente, en Chile se creó la evaluación docente, esta se realiza a todos los profesores del sistema municipal, según criterios establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza. La evaluación utiliza cuatro instrumentos, los cuales recogen información, a partir de evidencias directas del trabajo docente, de la entrevista realizada por un par, de los superiores jerárquicos del docente evaluado y su propia autoevaluación. Los instrumentos son: diseño e implementación de una unidad pedagógica, evaluación final de la unidad pedagógica, reflexión sobre su quehacer docente, filmación de una clase. Luego de la evaluación, se identifica el desempeño del profesional en uno de los siguientes niveles: destacado, competente, básico e insatisfactorio.

2.3. Desarrollo profesional docente en América

La situación del desarrollo profesional docente en América Latina ha sido ampliamente retratada por la investigación (Ávalos, 2013; Unesco-Orealc, 2013 y 2014; Vaillant y Marcelo, 2015). Y también existe hoy suficiente evidencia acerca de factores intervinientes en la construcción de la profesionalidad docente: existencia de condiciones laborales adecuadas; formación de calidad, y acompañamiento que fortalezca la tarea de enseñar (Vaillant, 2014). Sin embargo, el contexto actual de la mayoría de los países latinoamericanos está marcado por condiciones de trabajo inadecuadas y serios problemas en la estructura de remuneración e incentivos (Vaillant, 2013). Son muchos los maestros y profesores que no reciben una formación inicial de calidad, no cuentan con apoyo para su inserción profesional y requieren acciones y programas de desarrollo profesional continuo.

El desarrollo profesional docente en América Latina ha tenido resultados mediocres, a pesar de que se le reconoce un papel clave en las reformas

educativas (Vaillant y Marcelo, 2015). Este ha presentado limitaciones considerables, entre las que cabe mencionar la reducida escala de las intervenciones; los procesos frecuentemente alejados de necesidades de los docentes; las debilidades de los formadores y la insuficiencia de recursos (Ortega, 2013).

A inicios del siglo XXI, se instaló en la narrativa educativa el concepto de desarrollo profesional asociado estrechamente a la formación de los profesores. Estuvo caracterizado por las relaciones entre esa formación y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, y por el carácter permanente que esa formación debiera tener, para permitir la evolución de la práctica laboral. En este continuo formativo, el mayor peso en la idea de “formación para toda la vida” lo tuvo la formación en servicio. Y aunque la capacitación fue el centro del concepto, el desarrollo profesional incluyó también a la formación inicial y a los procesos de incorporación de los nuevos docentes al mundo laboral. De este modo, el concepto de desarrollo profesional docente quedó definido como un proceso de formación permanente que cobra sentido en el desempeño docente.

En palabras de Delannoy (2001), se definió como un proceso permanente de aprendizaje —Lifelong Professional Development— en el que se incluyó la formación docente inicial, entrada a la profesión y carrera docente y desarrollo profesional. Estos son los tres grandes tramos propuestos por Delannoy (2001) de la carrera docente.

Este concepto acuñado en la reflexión educativa anglosajona y desarrollado como propuesta de política pública por organismos como el Banco Mundial o la OECD (Delannoy y Sedlacek 2001, Darling-Hammond 2000, Delannoy 2000, OECD 1998), fue incorporado en la discusión latinoamericana con facilidad. Los resultados de las evaluaciones de las reformas educativas de los años noventa exigieron cambios en las políticas de formación docente y el

concepto de desarrollo profesional se erigió como la guía para emprender esos cambios.

La discusión latinoamericana permitió incluir asuntos vinculados con la revaloración de la profesión, el acompañamiento de los cambios de la función docente, las condiciones de trabajo, la evaluación del desempeño y la carrera docente. No obstante, el peso de “lo formativo” continuó copando el concepto de desarrollo profesional. Sin embargo, desde un enfoque sociológico, es posible entender el desarrollo profesional como la evolución de las profesiones; es decir, el proceso dinámico que se modifica continuamente, impulsado por las exigencias sociales, así como por los cambios internos de las mismas profesiones.

De este modo, estos estudios identificaron que hacer más experto al profesional, es decir mantenerlo actualizado en el desarrollo de sus capacidades para conservar el estatus de su profesión, complementa la importancia y el reconocimiento del papel que cumple dicha profesión en la construcción de la sociedad. Linda Darling-Hammond (2001) sostiene que es fundamental (re)conocer el carácter profesional del oficio de enseñar, pues — además de contribuir a elevar la debilitada autoestima de los profesores— permitiría comprender en qué consiste y cómo se desarrolla la práctica de maestros y profesores; cuales son las potencialidades y los límites de su desarrollo profesional.

En esta línea, Linda Evans sostiene que la noción de profesionalidad pasó a ser el eje ordenador de las discusiones sobre el desarrollo profesional docente. “[...] es desde el lugar de la profesionalidad que deben enfocarse las iniciativas de cambio y desde donde se debe el desarrollo profesional.” (Evans, 2008: 10). En América Latina se advierte con mayor claridad que, para que el magisterio se convierta en autor, actor y corresponsable de los cambios

educativos, se requiere algo más que ajustes salariales y programas de capacitación. En los últimos años, se vino enfrentando el desafío de implementar políticas y estrategias que garanticen un sostenido desarrollo profesional del cuerpo docente, haciendo hincapié en la necesidad de integrar la mayor cantidad de elementos que conforman el quehacer docente (OREALC-UNESCO, 2007).

Particularmente, es importante llamar la atención de un reciente tipo de evaluación vinculado con el ejercicio profesional de los profesores. La evaluación del desempeño del docente se ha vuelto sentido común entre los decisores de políticas públicas, los propios docentes, las familias y los estudiantes. En estos tiempos pareciera ser imposible que existan sistemas educativos que no evalúen el trabajo de los docentes, aun cuando sólo Chile, Colombia, Cuba, Ecuador, México y Perú tienen normas detalladas que regulan todo el proceso y los instrumentos de evaluación (Corrado, 2010).

Con frecuencia, solo se dispone de auto informes individuales referidos a las experiencias de los docentes y no a los resultados. La evaluación normalmente se realiza de manera aditiva, luego de que las experiencias de aprendizaje ya se han concretado.

Valdés (2004) define la evaluación del desempeño docente como el conjunto de principios, conceptos y métodos que de forma sistemática ofrecen datos válidos y fiables. La finalidad de este proceso es valorar el efecto que produce en los alumnos el despliegue de las capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. En un estudio comparativo de modelos de evaluación de 50 países, Murillo (2006) concluye que las diferentes decisiones tomadas en cada sistema educativo respecto al sistema de evaluación del

desempeño dependen de dos factores: la tradición educativa de cada país y las necesidades educativas prioritarias.

En el caso de América Latina, esto consistió en elevar la calidad de la docencia, para lo cual se pusieron en marcha sistemas de evaluación externa que incentiven a la mejora. En un estudio también comparativo de siete países (Argentina, Colombia, Nicaragua, Uruguay, Honduras, El Salvador y República Dominicana). Vaillant y Rossel (2006) reconoce que las tendencias a nivel internacional muestran una enorme diversidad en los programas y mecanismos de certificación y evaluación docente. La autora estima que una de las razones que justifica tal diversidad deriva de las normas que regulan la profesión docente.

En ese sentido, se pregunta: ¿De qué manera un marco normativo puede garantizar que aquellos que ingresen a la profesión lo hagan con capacidades y competencias que les permitan ejercer una docencia de calidad? Tres son las ideas que comparten los países que evalúan el desempeño de los docentes en su práctica diaria. En primer lugar, la evaluación del trabajo de los profesores supone una definición a priori de aquello que es un buen desempeño.

En países como Chile y Perú, se han elaborado y aprobado oficialmente matrices que registran un conjunto de estándares de calidad organizados en distinta áreas o ámbitos de trabajo. En Chile, el marco para la buena enseñanza incluye veinte criterios y setenta descriptores distribuidos en los cuatro dominios que definen el ciclo del proceso de enseñanza-aprendizaje (preparación de la enseñanza, creación de un ambiente propicio para el aprendizaje apropiado, enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y responsabilidades profesionales)

De acuerdo al Marco para la Buena Dirección y Liderazgo escolar: declara en el dominio D; 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. Es por esto que es de responsabilidad del líder de la escuela detectar las necesidades de sus docentes y fortalecer las competencias que requieren sean mejoradas.

Considerando que en otros países en los cuales se realiza el desarrollo profesional docente, nos encontramos con que buena parte de estos en Latinoamérica, cuentan con legislación específica que reconoce la necesidad y el derecho de los docentes de recibir cursos de formación continua, que tiende a ser financiado, regulado y organizado centralmente, en los ministerios o secretarías de educación, en general en colaboración con universidades (Gatti y Davis, 2016).

Otro tipo de experiencias en este grupo lo constituyen los Centros de Maestros de México y la Red de Maestros de Chile, que son formas institucionalizadas de trabajo de maestros con maestros en centros educativos regionales (caso de México) u otros centros locales o escuelas (caso de Chile). La Expedición Pedagógica de Colombia tiene una finalidad semejante de comunicación y aprendizaje de maestros entre sí, viajando y visitando otras escuelas, formando redes y trabajando en conjunto con formadores universitarios.

A menudo, las instituciones que ofrecen formación inicial docente también organizan actividades de formación continua. En algunos países existen universidades pedagógicas como en Colombia, México o Ecuador, que se ocupan del desarrollo profesional de los docentes. También existen organismos dependientes del Ministerio de Educación como en Chile donde el

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) que tiene por objetivo apoyar la docencia de profesores. Las organizaciones sindicales también actúan desarrollando actividades de formación como en Argentina o en México.

Algunas fundaciones como “Volvamos a la gente” o “Fe y Alegría”, también están implicadas en la formación continua de docentes. Korthagen, Loughran y Russell (2006) analizaron y compararon las características de tres programas exitosos en Holanda, Australia y Canadá y concluyeron que la formación debería:

- centrarse en cómo aprender de la experiencia y cómo construir conocimiento profesional;
- basarse en una visión del conocimiento como una materia a construir;
- cambiar el énfasis desde el currículo hacia los estudiantes;
- promover la investigación del docente en formación;
- trabajar con otros para romper el aislamiento característico de la enseñanza;
- relacionarse de manera significativa con las escuelas;
- jerarquizar la figura del formador como principal modelo de los futuros docentes.

2.4. Acompañamiento pedagógico

La baja incidencia en las aulas es una de las principales críticas formuladas a las políticas de desarrollo. Para atender la necesidad de transformación de los sistemas educativos latinoamericanos, es clave, entre otros, repensar las políticas de desarrollo profesional docente y los nuevos escenarios de colaboración entre maestros y profesores.

El acompañamiento pedagógico, responde a una de las estrategias que permiten al profesorado realizar un proceso de colaboración entre los docentes, antes, durante y después en función del proceso educativo en el aula, tomar decisiones y construir propósitos compartidos sobre las prácticas docentes a

mejorar, para realizar clases efectivas a través del trabajo planificado y colaborativo.

De acuerdo al Marco para la buena dirección y el Liderazgo escolar los directivos o equipo técnico. Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo. El papel de los docentes sigue y seguirá siendo determinante en la consecución de logros de aprendizaje. Pero, para que el docente pueda hacer frente a sus tareas, ha de cualificarse desde miradas y perspectivas sistémicas e integrales. La formación y el acompañamiento pedagógico se han planteado como una de las principales mediaciones para concretizar esta cualificación. Sin embargo, una dificultad básica que nos trivializa las capacidades disponibles para la mejora del perfil docente desde la formación, es la falta de una perspectiva compartida sobre acompañamiento, que oriente los procesos y acciones formativos, y los traduzca en capacidad de transformación y mejoramiento constante de la calidad (Darling-Hammond, 2002).

El acompañamiento pedagógico lo asumimos como proceso integrador y humanizador de la formación docente, haciendo de ésta una oportunidad y un medio para la recuperación, conformación y fortalecimiento de espacios, dinámicas, condiciones, procesos y perspectivas, a lo interno de las comunidades educativas, que sirvan como soporte a una profesionalización en, para y desde la vida (Urbieta, 2005).

El acompañamiento docente es una estrategia para colaborar con el profesor en el proceso de enseñanza, Identificando juntos las debilidades, carencias, y fortalezas y trabajar para mejorar las clases.

El Marco para la buena enseñanza en su dominio D, explicita que los elementos que componen este dominio están asociados a las responsabilidades profesionales del profesor en cuanto su principal propósito y compromiso es contribuir a que todos los alumnos aprendan. Para ello, él reflexiona consciente y sistemáticamente sobre su práctica y la reformula, contribuyendo a garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes. En este sentido, la responsabilidad profesional también implica la conciencia del docente sobre las propias necesidades de aprendizaje, así como su compromiso y participación en el proyecto educativo del establecimiento y en las políticas nacionales de educación. Este dominio se refiere a aquellas dimensiones del trabajo docente que van más allá del trabajo de aula y que involucran, primeramente, la propia relación con su profesión, pero también, la relación con sus pares, con el establecimiento, con la comunidad y el sistema educativo.

Lo anterior será posible solo si cada docente logra visualizarse a sí mismo y comprender cómo los demás perciben su actuar y los efectos que provoca, como consecuencia se genera un espacio de autocrítica que obliga al docente a aceptar sus fortalezas y debilidades para ir en busca de la mejora.

Del mismo modo Mateo (2006) menciona que la autoevaluación aporta un tipo de conocimiento único en el contexto de la evaluación comprensiva. Es decir, es un acto de responsabilidades profesionales, permite focalizar el desarrollo docente y la mejora, motiva actitudes proactivas de cambio y favorece la interacción entre los docentes.

2.5. Trabajo Colaborativo como estrategia para el desarrollo profesional docente

El desarrollo profesional docente puede producirse de forma relativamente autónoma y personal. Pero también la formación es un proceso que no ocurre de forma aislada, sino dentro de un espacio intersubjetivo y social. El aprendizaje del docente debe entenderse básicamente como una experiencia generada en interacción con un contexto o ambiente con el que el maestro o el profesor se vincula activamente (Vaillant y Marcelo, 2015).

El aprendizaje entre docentes se construye en contextos espaciales y temporales. El contexto espacial refiere al ambiente social, organizativo y cultural en el que el trabajo de los maestros y profesores se lleva a cabo. Dentro de estos ambientes se producen múltiples interacciones sociales que involucran colegas, padres y directores. De esta forma, las condiciones de trabajo influyen en el desarrollo profesional docente promoviéndolo o inhibiéndolo (Vaillant y Marcelo, 2015). Las políticas de desarrollo profesional docente transitan, en opinión de diferentes académicos e investigadores (Unesco-Orealc, 2013), de un enfoque tradicional basado en el individuo hacia el aprendizaje colaborativo que considera al centro educativo y a la comunidad de profesores como un espacio efectivo de desarrollo profesional.

El trabajo colaborativo es una de las estrategias que pretende desarrollar el plan en los docentes, para que así se convierta en una herramienta didáctica que permitan al docente avanzar hacia metas importantes al mismo tiempo.

Las iniciativas que parecen tener más éxito, en América Latina, comparten el objetivo central de promover la colaboración para el aprendizaje docente (Calvo, 2013). Estamos lejos de los momentos en los que se pensaba que el bagaje de conocimientos adquiridos en la formación inicial docente,

unido al valor de la experiencia como fuente de aprendizaje en la práctica, podía resultar suficiente para ejercer el trabajo de docente. Hoy el desarrollo profesional docente implica interacción y colaboración entre pares. Y lo anterior guarda relación con el cómo aprenden los docentes.

Es que los saberes de docentes se desarrollan en el marco de experiencias apoyadas en comunidades de aprendizaje que operan en contextos escolares específicos que condicionan las prácticas profesionales. El aprendizaje colaborativo es la estrategia fundamental de los enfoques actuales de desarrollo profesional docente y su esencia es que los docentes estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas en un contexto institucional y social determinado. (Orealc, 2014)

Calvo (2013) afirma que las prácticas colaborativas en la institución educativa son efectivas pues “tienen que ver con lo que hacen los docentes y directivos cuando trabajan juntos para desarrollar prácticas efectivas de aprendizaje, analizan lo que acontece realmente en las aulas y velan por que no solo su actuación individual, sino la de todo el colectivo, se realice bien” (p. 128). Algunas experiencias efectivas de aprendizaje profesional colaborativo fueron reportadas y analizadas por Vaillant (2013) quien identifica ejemplos de políticas docentes efectivas como los círculos de aprendizaje, las redes de docentes, las expediciones pedagógicas y los grupos profesionales de trabajo en Chile, Colombia, Perú, El Salvador y México. El análisis de estas experiencias muestra que la colaboración no surge por generación espontánea, sino que requieren de espacios que la favorezca.

Las experiencias que favorecen el aprendizaje profesional colaborativo son bastante diversas: redes; expediciones; pasantías; residencias; comunidades de aprendizaje; comunidades virtuales de aprendizaje; grupos de trabajo; Lesson Study; reflexión sobre la práctica; maestros de apoyo;

mentores; coach; talleres; asesoría a las instituciones educativas; proyectos; uso cooperativo/colaborativo de TIC (Calvo, 2013).

Por otro lado las comunidades profesionales de aprendizaje, destaca tres componentes principales; aprendizaje de colaboración, aprendizaje del maestro y aprendizaje del estudiante. Un elemento esencial de las comunidades de aprendizaje es aprender a trabajar juntos para mejorar la educación (Molina 2005).

Calvo (2013) reporta tres grandes categorías de actividades vinculadas con el aprendizaje profesional colaborativo. En primer lugar aparecen las centradas en el trabajo con el otro. Se trata de experiencias en las que un docente se apoya en la experiencia de otros colegas que dispone de buenas prácticas para compartir y que está dispuesto a guiar, orientar y apoyar. Un ejemplo de este tipo de estrategia son las acciones de acompañamiento en programas de inserción a la docencia entre profesores expertos y noveles.

Una segunda categoría refiere al aprendizaje profesional colaborativo que se basa en una institución educativa como una unidad en la que se interrelacionan sujetos, procesos y trayectorias. Entre los ejemplos en esta categoría aparecen las comunidades de aprendizaje y diversas actividades tales como talleres y proyectos de reflexión sobre la práctica. Las ventajas de la colaboración han sido ampliamente destacadas por la literatura (Calvo, 2013). Sin embargo, esto no basta, son necesarias condiciones que garanticen el aprendizaje profesional colaborativo.

Entre otras condiciones, es necesario asignar tiempo para el aprendizaje colaborativo. Las instituciones deberían proveer personal de apoyo para atender los espacios en los cuales los docentes, de una determinada asignatura

o nivel, realicen observaciones de aula, analicen casos de sus estudiantes, sistematicen buenas prácticas, o asistan a debates académicos (Calvo, 2013).

Además, se deberían garantizar en la institución educativa, condiciones espacio-temporales adecuadas para el trabajo colectivo. En esta dirección, se deben proveer recursos tales como materiales de trabajo, información, asesores externos u otros elementos requeridos, de modo que la comunidad educativa pueda “encontrarse” para desarrollar el aprendizaje colectivo (Unesco-Orealc, 2013).

Otra condición importante para un aprendizaje profesional colaborativo es la existencia de sistemas de información y difusión que permitan recoger y diseminar buenas prácticas docentes y buenos métodos de enseñanza. Según lo reporta la literatura (Vaillant y Marcelo, 2015), buena parte de la colaboración entre docentes debería centrarse sobre lo que significa enseñar y aprender en los contextos actuales. La existencia de información y evidencia confiable es fundamental para garantizar aprendizajes colaborativos de calidad.

No solo se requiere información acerca de las buenas prácticas docentes sino que es condición necesaria, la difusión y conocimiento acerca de esas prácticas. Muchas experiencias innovadoras no se conocen y sus logros no se generalizan, por falta de difusión de sus resultados. El aprendizaje profesional colaborativo no nace por generación espontánea sino requiere tiempo, recursos pedagógicos, asesoría, así como esquemas de seguimiento, evaluación y estímulos de índole profesional. La tarea no es fácil pero sí urgente, hoy más que nunca los sistemas educativos requieren de un desarrollo profesional con incidencia en las aulas. Y para que esto ocurra, un paso importante a dar es reconocer la importancia de las redes de colaboración y apoyo entre docentes.

A diferencia de las prácticas tradicionales de desarrollo profesional que no relacionan la formación con las prácticas de aula, las tendencias actuales se orientan hacia actividades reflexivas en torno al accionar cotidiano del docente. Ciertamente es que las prácticas formativas tradicionales siguen teniendo una considerable presencia. Pero cierto es también que poco a poco emergen estrategias y procesos alternativos basados en el reconocimiento que los saberes docentes se desarrollan activamente en procesos de intercambio con sus pares.

Los docentes importan para influir en el aprendizaje de los estudiantes y para mejorar la calidad de la educación. Importan, en definitiva, como un recurso necesario e imprescindible para la sociedad del conocimiento. Y puesto que el profesorado cuenta, necesitamos que nuestros sistemas educativos sean capaces de atraer a los mejores candidatos para convertirse en docentes. Necesitamos buenas políticas para que la formación inicial de estos profesores les asegure las competencias que van a requerir a lo largo de su extensa trayectoria profesional. Y la sociedad necesita buenos maestros y profesores cuya práctica profesional cumpla con el compromiso de respetar el derecho de los alumnos a aprender.

2.6. Desarrollo profesional docente, gestión y liderazgo

Actualmente el desarrollo profesional docente, es una tarea fundamental del equipo directivo, promover que estos se mantengan actualizados en sus conocimientos y facilitar espacios en que puedan aprender acerca de sus propias prácticas de manera de profesionalizar el rol docente, ya que la calidad del centro educativo no puede superar la calidad de sus profesores (Barber & Mourshed, 2008). Específicamente, esta es la misión del desarrollo profesional:

preparar y apoyar a los docentes para conducir a todos los estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad.

Considerando que el desarrollo profesional impacta directamente en el aprendizaje de los estudiantes y para esto precisamente se precisa un liderazgo pedagógico por el equipo directivo, al tiempo que los profesores no podrán hacerlo mejor si no cuentan con oportunidades para que puedan innovar, intercambiar experiencias y aprender juntos a hacerlo mejor. Asimismo como plantea (Bolívar, 2011), se requiere configurar los centros escolares como comunidades de aprendizaje y para esto requiere retribuir o dispersar las tareas dinamizadoras en el conjunto del profesorado. Como ha puesto de manifiesto la investigación (Bolívar, 2012) se cifra en fomentar el desarrollo profesional docente en el contexto de trabajo. En este sentido, el mejor liderazgo pedagógico consiste en posibilitar estructuras y tiempos que hagan posible “desarrollar el capital profesional de los docentes: como individuos, como equipos y como profesión” (Hargreaves y Fullan, 2014).

En este sentido de comunidad profesional permite conectar la interdependencia con resolver los problemas juntos, mediante el diálogo reflexivo y la colaboración entre colegas. Reconstruir, rediseñar o reestructurar lugares y espacios atrapados por la burocracia, trabajo individualista y toma de decisiones jerárquicas, por un trabajo en colaboración no es tarea fácil (Escudero, 2011). Al respecto el liderazgo pedagógico de la dirección escolar, según las experiencias, desempeña un papel fundamental en la puesta en práctica de una escuela como comunidad que aprende: establecer un clima de confianza, promover la colaboración y el compromiso, facilitar el proceso de cambio de cultura, liderazgo docente, una práctica reflexiva sobre los datos provenientes de los aprendizajes, compartir datos e información sobre la práctica, responsabilidad compartida por los resultados. En último extremo se lo que se trata es de incrementar el capital profesional con que cuenta nuestra

escuela, que se puede ver incrementado cuando forman una comunidad profesional de aprendizaje (Hargreaves y Fullan, 2014). Buenos docentes trabajando juntos en cada escuela son la base firme y sostenible de la mejora, el principal activo para transformar la enseñanza en cada escuela.

En base a otros factores que inciden en la transformación del centro, Bolívar (2015) plantea que una parte importante del liderazgo pedagógico se debe centrar en la base de otorgar oportunidades de innovación, intercambio de experiencias y aprendizajes colectivos entre docentes. Esta directriz aparece de manera explícita en el Marco para la Buena Dirección y liderazgo escolar (2015), específicamente en la dimensión A “Construyendo e implementando una visión estratégica compartida” y en la dimensión D “Gestionando la convivencia y la participación de la comunidad escolar”. Si bien el trabajo colaborativo debe ser fomentado por los líderes pedagógicos, cada docente debe ser capaz de gestionar estos espacios de manera independiente, el Marco para la Buena Enseñanza (2018) específicamente el Dominio D “Responsabilidades profesionales” se refiere al trabajo docente que va más allá del trabajo de aula y que involucra, la propia relación con su profesión, la relación con sus pares, con el establecimiento, con la comunidad y el sistema educativo. Implica reflexión crítica permanente sobre su práctica docente.

El plan de mejora de desarrollo profesional docente, se encuentra desarrollado a partir del modelo de mejora de Murillo y Krichesky (2012), este es un proceso de cambio largo y complejo que requiere seguir una serie de etapas que resultan vitales para conseguir impulsar y sostener la Mejora. Es posible visualizar el proceso como un modelo circular de mejora compuesto por diferentes ciclos: iniciación (diagnóstico y priorización), planificación implementación, reflexión o evaluación y la institucionalización

El conocimiento necesario del docente en ejercicio ha de estar en consonancia con aquellos problemas generados en y desde la práctica docente; difícilmente pueden conocerlos quienes desconocen el escenario concreto. Una de las condiciones sería asegurar la actualización y el perfeccionamiento también de los profesores a cargo de las instancias de capacitación, tanto a los contenidos ligados a una didáctica específica como a los problemas más generales de la formación y el ejercicio.

En España se elaboran propuestas de formación en función de supuestas necesidades del colectivo en general. En algunos países (Alemania) el título habilitante se expide tras un tiempo de ejercicio incluyéndose formalmente los primeros desempeños laborales como parte de la formación inicial.

La diferencia en las necesidades específicas de formación continua no vienen causadas exclusivamente por la variable experiencia. El contexto donde se ejerce, y sus múltiples subvariables o el carácter de las reformas y/o innovaciones.

La prioridad dada al docente individualmente considerado como sujeto de la formación continua. Cuando debería ser prioritario trabajar en la transformación de la cultura de las escuelas y los roles del colectivo de profesores de un centro concreto, Fullan. Un profesor desempeña sus funciones en el marco del P. E. que cada comunidad escolar se ha dado a sí misma. Ésta debe estar en función de lo que demanden las finalidades educativas del contexto comunitario.

No existe una cultura de formación centrada en la escuela, vinculada al mejoramiento de la escuela. La inadecuación entre las condiciones laborales de los docentes y las exigencias de capacitación. Esta capacitación se desarrolla,

generalmente, fuera del horario de trabajo y normalmente costeada por ellos mismos.

La formación en ejercicio ha de ser considerada no sólo como deber sino como derecho. El conocimiento que aporta una formación continua deberá estar orientado al objetivo de transformar la percepción y actitud ante el currículum a desarrollar en los centros. Es el camino para reivindicar el carácter de profesión en la función docente ya que un profesor bien formado profundiza en su propia autonomía.

Las finalidades esenciales que persigue este proceso son la cualificación del docente, la mejora de la enseñanza y de la propia organización. Ferreres plantea un conjunto de exigencias a los distintos modelos:

- Abiertos. Interactúan con el medio.
- Flexibles. Con posibilidad de adaptarse.
- Dinámicos. Posibilidad de establecer diferentes tipos de relaciones.
- Y Probabilísticos. Con márgenes de error-éxito aceptables.

Una cosa es encontrar la pluralidad de caminos desde la investigación y otra es la utilización eficaz de cara a esa cualificación de la función docente, máxime si su eficacia pasa por asumir que cada uno de ellos es complementario con todos los demás.

A cada propuesta subyace una determinada concepción cultural. Barrios y Ferreres contemplan los siguientes enfoques para el desarrollo profesional de los profesores.

El desarrollo organizativo. Para Institucionalizar la solución de problemas. La formación centrada en la escuela. El desarrollo profesional cooperativo y La

investigación-acción. La materialización de los procesos de desarrollo profesional cooperativo.

Para Escudero es necesario asumir que esta modalidad pretende suponer al tiempo una apuesta por un modelo de desarrollo del currículum y la educación, así como para la reconstrucción interna de los centros escolares. Es una propuesta para promover la indagación, reflexión cooperativa y crítica y a la vez una invitación a aplicar esos procesos y criterios a una misma justificación, desarrollo y resultados.

2.7. Desarrollo profesional basado en la reflexión.

Uno de los modelos más profesionalizados. Surge como estrategia formativa en los años 80. Concibe un profesorado dinámico, activo, en continuo crecimiento profesional a partir de la reflexión sobre su práctica. El profesor como práctico reflexivo, tan necesario en la sociedad postmoderna con sus culturas de la incertidumbre.

Es una vía para la construcción y reconstrucción de su conocimiento profesional. Copeland y colaboradores consideran que:

- Una práctica reflexiva implica un proceso de resolución de problemas y de reconstrucción del significado.
- Una práctica reflexiva parece existir a lo largo de todo un continuo, y no en momentos puntuales.
- La práctica reflexiva ocurre dentro de un contexto social.

Le define su vocación retroalimentadora sobre la labor del profesor en su aula y centro, subyaciendo una importante virtualidad motivadora. Técnicas como el aprendizaje-asesoramiento entre iguales, supervisión con mentores

etc. Para Imbernón la observación y la valoración facilita datos sobre los que puede reflexionar y analizar para favorecer el aprendizaje de los alumnos.

Completamos la propia percepción con la de otros observadores, potenciamos los resultados positivos de nuestro quehacer y paralelamente el de los colegas con quienes compartimos el análisis. En este feed-back emerge la construcción de un conocimiento profesional nuevo y consensuado. Según Imbernón se contemplan los siguientes pasos para la implementación:

- Una reunión antes de la observación. Se acuerdan los objetivos, el tema o el problema objeto de revisión.
- La propia observación.
- Análisis de lo observado. Objetivos, aspectos más relevantes etc.
- Reunión de postobservación. Reflexión acerca de los datos obtenidos.
- Análisis de observación/evaluación. Reflexión sobre el proceso seguido y discusión de modificaciones.

Una técnica adecuada es el coaching (asesoramiento entre iguales, aunque no necesariamente). El entrenador puede ser un experto participante o colegas/observadores. Se orienta, esencialmente, a la resolución de problemas genuinos de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Los pasos de esta técnica son:

- Definición de los objetivos que se persigue.
- Conocimiento de la situación actual.
- Inventario de recursos.
- Actuación sostenida.
- Medición o comprobación de manera continuada.

Otras técnicas pueden ser la microenseñanza, el análisis de la interacción, la supervisión clínica etc.

En este sentido el acompañamiento al aula que se realiza en la escuela, carece de sentido pedagógico, pues el evaluador, no participa ni coordina la clase con el docente que será observado, según Salazar (2012) limita la posibilidad de establecer una relación de cercanía y apoyo mutuo, incrementando la inseguridad y desconfianza del profesor acompañado. Como menciona Labra y otros (2005) esto se refleja en la dificultad de generar espacios de diálogo que permitan reconstruir el accionar pedagógico a través de la comprensión y reflexión de su propia práctica, permitiendo identificar situaciones problemáticas, implementar estrategias de acción y la evaluación de estas, dificultando el progreso en su formación como docente.

Según Santos (1996) este proceso trae consecuencias que el docente propicie instancias para la búsqueda de la mejora continua, promoviendo la reflexión constante durante todo el proceso del diseño de la enseñanza, para poder generar un cambio en la práctica pedagógica y de este modo lograr una clase eficaz. Del mismo modo el equipo directivo es quien promueve y gestiona espacios donde los docentes puedan reflexionar de sus propias prácticas. Lo anterior será posible solo si cada docente logra visualizarse a sí mismo y comprender cómo los demás perciben su actuar y los efectos que provoca, como consecuencia se genera un espacio de autocrítica que obliga al docente a aceptar sus fortalezas y debilidades para ir en busca de la mejora. Del mismo modo Mateo (2006) menciona que la autoevaluación aporta un tipo de conocimiento único en el contexto de la evaluación comprensiva.

Es decir, es un acto de responsabilidades profesionales, permite focalizar el desarrollo docente y la mejora, motiva actitudes proactivas de cambio y favorece la interacción entre los docentes.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño del estudio

Desde esta perspectiva, las propuestas para mejorar la situación del profesorado deben basarse en enfoques contextuales e integrales, en los que se tengan en cuenta todos los factores que contribuyen a facilitar el trabajo de los docentes. En el mismo sentido y de forma complementaria, la gran mayoría de las iniciativas que se plantean para mejorar la educación no deben perder de vista su implicación para el fortalecimiento de la profesión docente.

Este estudio se realiza desde la investigación educativa. La metodología que se utilizará es mixta (cualitativa y cuantitativa) de carácter descriptivo.

Es necesario desarrollar la teoría de la práctica reflexiva que sustenta la base de acciones inclusivas e integradoras de procesos continuos que se configuran no solo al interior del aula, sino que además se deben articular y ser liderados por la comunidad educativa en su conjunto; atendiendo fundamentalmente a lo que los estudiantes precisan saber para construir conocimiento, considerando los distintos contenidos curriculares, las formas en las que ellos aprenden, las características específicas de la asignatura que aprenden y la manera en que se relacionan con su propio desarrollo social, a través de establecer relaciones con sus pares y con sus maestros; y de la forma en que actúan en determinadas situaciones para lograr un cambio efectivo, en el entorno de lo que también se denomina una escuela efectiva (Fullan y Hargreaves, 1999; Fullan, 2001).

Según Krichesky y Bolívar (2011) existe una contradicción en la práctica docente, ya que generalmente se exige a los estudiantes habilidades que los docentes no practican en su vida profesional, a su vez “el centro exige

que los docente ofrezcan un buen ambiente de aprendizaje para sus estudiantes, en medio de un entorno que, a menudo, no favorece el propio aprendizaje de los docentes”.

El presente plan de mejora se encuentra desarrollado a partir del modelo de mejora de Murillo y Krichesky (2012), este es un proceso de cambio largo y complejo que requiere seguir una serie de etapas que resultan vitales para conseguir impulsar y sostener la Mejora. Es posible visualizar el proceso como un modelo circular de mejora compuesto por diferentes ciclos: iniciación (diagnóstico y priorización), definición de los objetivos, planificación e implementación del plan, reflexión y finalmente la evaluación del desarrollo del plan, de las estrategias implementadas para lograr la institucionalización de las practicas con mejores logros de desarrollo.

En este sentido el aprendizaje cooperativo y trabajo cooperativo no es sólo una alternativa metodológica y potencialmente eficaz, sino un espacio con capacidad para articular las actitudes y los valores propios de una sociedad democrática que quiere reconocer y respetar la diversidad humana. Echeita (1995) menciona que las habilidades sociales para cooperar, son necesarias para tomar decisiones, generar confianza, comunicarse apropiadamente, ayudarse, resolver conflictos y mantenerse en la tarea. Es por ello que ésta es una necesidad para el centro educativo mencionado.

El resultado esperado luego de implementar el plan tiene como meta la construcción de una fuerte cultura escolar, con valores compartidos creados a través del diálogo reflexivo y la colaboración entre colegas y así implementar ésta metodología en los estudiantes.

El aprendizaje cooperativo se presenta como una de las herramientas que pone en marcha y desarrolla la transmisión de estos valores indispensables para la vida en sociedad, una sociedad diversa en cuanto a aptitudes, creencias y culturas. Duran (2012) menciona que el aprendizaje cooperativo favorece la convivencia desde la aceptación de las diferencias, siendo una poderosa herramienta de integración, comprensión e inclusión, además de una metodología que trata de garantizar aprendizajes de calidad. Desde ese punto de vista el aprendizaje cooperativo convierte la heterogeneidad del alumnado en un elemento positivo que facilita el aprendizaje, asimismo potencia habilidades sociales y de interacción.

3.2. Participantes

Los participantes son docentes de la escuela, un grupo compuesto por doce profesores que se desempeñan en los cursos de 1° a 8° año básico. Todos poseen título docente y de especialidad en las asignaturas de lenguaje y comunicación, matemática, ciencias naturales, inglés, educación física y salud, música entre otras asignatura. Sus títulos pertenecen en gran parte a la Universidad Católica de Temuco, otros a la Universidad de la Frontera y Universidad Autónoma de Chile. Sus experiencias en aula varían entre los 20 y 4 años de servicio en educación. De este grupo 4 de ellos son hombres y 9 mujeres. Dentro del grupo participa una educadora de diferencial y dos jefes técnicos de ciclo.

3.3. Técnicas e instrumentos de recogida de información

Se desarrolló el plan a través de una técnica cualitativa de estudio de caso. Se recogieron los datos de forma sistematizada y objetiva, respecto al

objetivo del plan. En primer lugar se realizó la validez del contenido y la valoración del instrumento.

Se aplicaron dos cuestionarios uno referido a la evaluación de la satisfacción profesional del profesorado y otro cuestionario, referente a la planificación y gestión del desarrollo profesional.

El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación. El cuestionario permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos. Es en definitiva un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir (Galán, 2009).

Estos se aplicaron a todos los docentes participantes de la escuela a través de los cuales develaron sus necesidades de desarrollo profesional docente.

3.3.1. Cuestionarios de satisfacción profesional

Este cuestionario tiene por objetivo recoger información respecto al grado de satisfacción profesional de los docentes de la escuela, se divide en 5 temas relevantes; percepción acerca de las oportunidades que ofrece el centro educativos, recursos materiales y didácticos, interacción con los colegas, interacción con las familias y alumnos y por ultimo espacios e infraestructura.

Cada una de estas temáticas se compone de 6 a 4 preguntas o afirmaciones en las cuales los docentes responden según las categorías que más los representa de en muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo.

Este cuestionario fue elaborado a partir de otro instrumento similar de investigación (J Manso Ayuso, E Martín Ortega 2013) y fue adaptado según el contexto de la escuela en la que se realizará el plan de desarrollo.

La validación del cuestionario se realizó en marzo de 2018 por tres docentes expertos con grado de Magíster en gestión educacional.

3.3.2. Cuestionario sobre la gestión del diseño de planificación

Para obtener la información y recogida de datos utilizando estos instrumentos y procedimientos estandarizados según el problema planteado y las variables presentes.

Se aplicó un segundo cuestionario referido al diseño de planificación y gestión del desarrollo profesional docente, dividido en tres áreas preparación de la enseñanza, evaluación de la enseñanza y aprendizaje, monitoreo y reflexión de la enseñanza entre 4 a 6 preguntas y afirmaciones y 8 preguntas abiertas, en relación a la planificación, aspectos considerados, características de los estudiantes, recursos, estrategias de enseñanza, evaluación, procesos de colaboración y reflexión de la práctica. Los docentes respondieron en las categorías 1: Deficiente 2: Regular 3: Bueno 4: Muy Bueno 5: Excelente o Sobresaliente.

Además los profesores respondieron ocho preguntas en forma escrita de acuerdo a su percepción y a los procesos de enseñanza y aprendizaje.

3.4. Procedimientos

El procedimiento se realizó en tres fases de desarrollo que se representan en la siguiente figura.

Figura n° 1: Fases de desarrollo del procedimiento.



Elaboración propia de la autora (2018)

3.4.1. Procedimientos de la fase I del diagnóstico

Previa a la aplicación de la técnica diseñada, se revisaron los objetivos propuestos, las variables y sus dimensiones, se consideraron en torno a la población objeto del instrumento, luego se seleccionó el instrumento a aplicar, se elaboró este instrumento en este caso los cuestionarios, se validaron por expertos y finalmente se aplicaron a la muestra correspondiente, para realizar el análisis correspondiente de la recogida de datos.

Los docentes conocieron los objetivos de ambos instrumentos y demostraron disposición para participar de estos. Respondieron en forma individual cada cuestionario.

Finalizado el proceso de recogida de datos los docentes conocen los resultados y comentan respecto a estos, levantan alternativas de acción para la mejora de estas categorías y establecen en conjunto las directrices que necesitan implementar en sus prácticas profesionales con el fin de aportar al desarrollo y satisfacción profesional.

Posteriormente se comienza a trabajar en función de las demandas y necesidades que presentan los docentes de la escuela para dar respuestas a estas, se buscan los responsables, tiempos y materiales necesarios para dar marcha al plan de desarrollo profesional.

3.4.2 Procedimiento de la fase de resultados

En esta fase los docentes retoman nuevamente los cuestionarios aplicados en la fase de diagnóstico y los responden en forma reflexiva, según el grado de satisfacción de cada una de las categorías y con una mirada crítica de cada indicador, considerando todas las estrategias implementadas en el plan de desarrollo.

Así mismo, se realiza un seminario con todos los docentes participantes, en el cual exponen las estrategias desarrolladas y aprendizajes logrados, se recogen las opiniones y comentarios de cada expositor. Finalmente, los docentes evalúan el plan de desarrollo profesional, en consejo de profesores, responden de manera escrita una encuesta y conversan acerca de los objetivos que se lograron desarrollar, proponiendo mejoras al plan.

CAPÍTULO IV

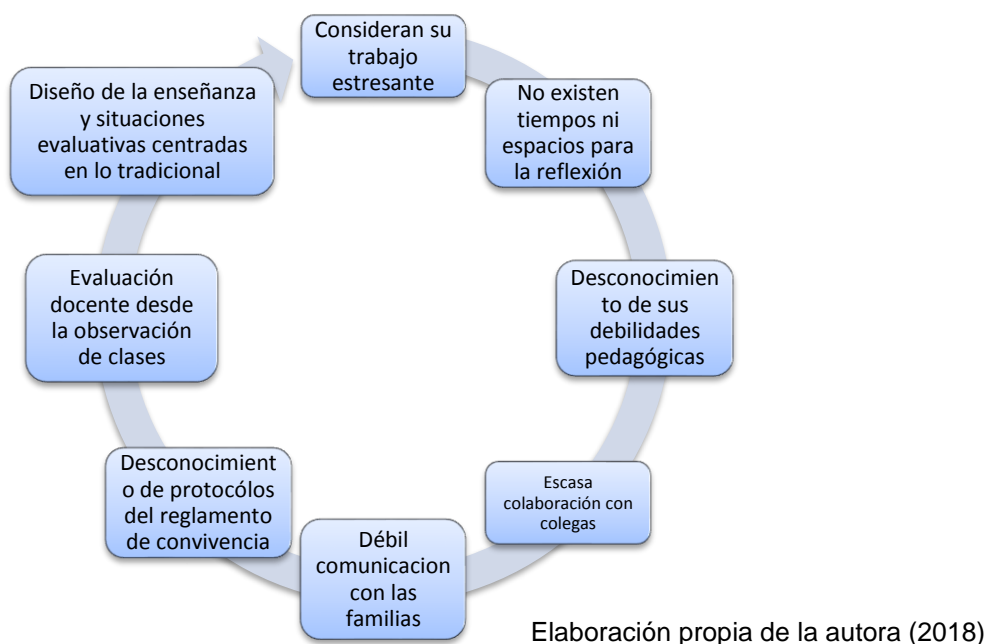
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Resultados del diagnóstico

A continuación se presentan los resultados del cuestionario de satisfacción profesional, de los profesores de una escuela particular subvencionada de la comuna de Nueva Imperial, cuyos indicadores hacen referencia al desarrollo profesional docente. Los resultados se organizaron en una tabla considerando los indicadores con menor grado de satisfacción según opinión de todos los docentes que participaron en el diagnóstico, conjuntamente con esto se realizó un análisis interno en el cual se detectaron las necesidades y causas asociadas a estas, respecto al bajo nivel de satisfacción y desarrollo de los indicadores que arrojó el diagnóstico. En este análisis se evidencian falta de organización de los tiempos y espacios, una débil gestión de estos indicadores para fomentar la organización de la enseñanza y la reflexión de parte de los docentes acerca de sus propias prácticas con el fin de buscar estrategias para la mejora de sus debilidades pedagógicas, lo que conlleva además a la inexistencia de un trabajo colaborativo o ambiente de colaboración, acompañamiento entre pares o grupos de colegas para tomar decisiones, compartir experiencias, diseñar en conjunto la enseñanza.

El siguiente esquema sintetiza los indicadores que se presentaron con menor grado de satisfacción según la opinión de los docentes.

Figura n° 2: Indicadores con bajo nivel de satisfacción.



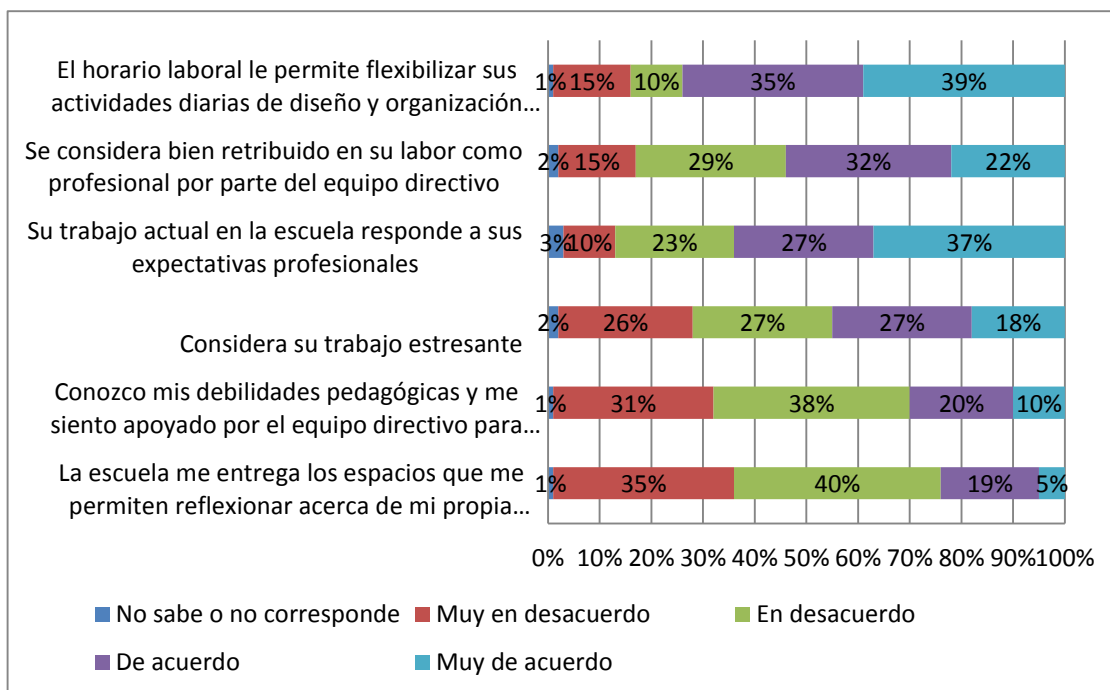
En la figura N° 3, que corresponde a la percepción del profesorado acerca de las oportunidades de desarrollo profesional en la escuela, un 74% de los participantes, está de acuerdo en que su horario le permite flexibilizar sus actividades diarias de diseño y organización de la enseñanza. Así también, existe una alta valoración cuando se les consulta si se sienten retribuidos por parte del equipo directivo y si su trabajo actual responde a sus expectativas profesionales. Los porcentajes sumados de acuerdo y muy acuerdo son mayores en más de un 50%.

Un dato relevante de destacar es que un 45% del profesorado que contestó el cuestionario considera que su trabajo es estresante.

Específicamente un 18% está muy de acuerdo y un 27% de acuerdo. Si bien sobre el 50% no le parece que su trabajo sea estresante, es una información relevante para profundizar.

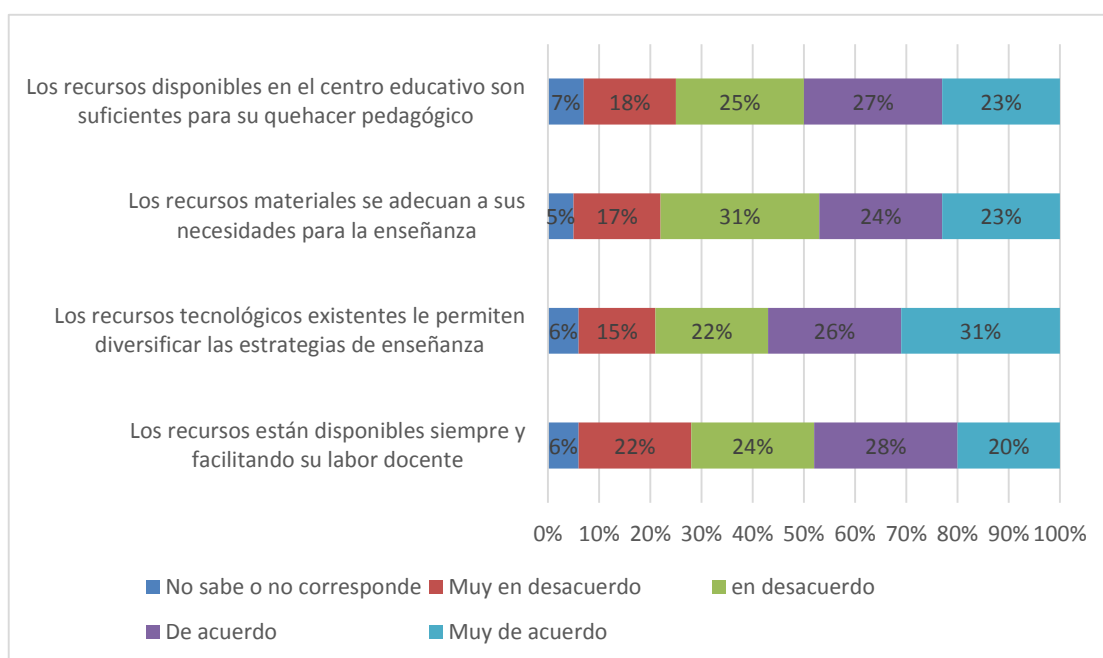
En la misma figura N° 3, se presentan otros resultados importantes de considerar en la fase de mejoramiento, pues los docentes manifiestan que conocen poco sus debilidades pedagógicas y que no se sienten apoyados por el equipo directivo. Además de expresar que la escuela no otorga espacios para la reflexión. Estas valoraciones más negativas alcanzan aproximadamente un 70% de quienes contestaron el cuestionario.

Figura N ° 3
Percepción del profesorado acerca de las oportunidades de desarrollo profesional en la escuela



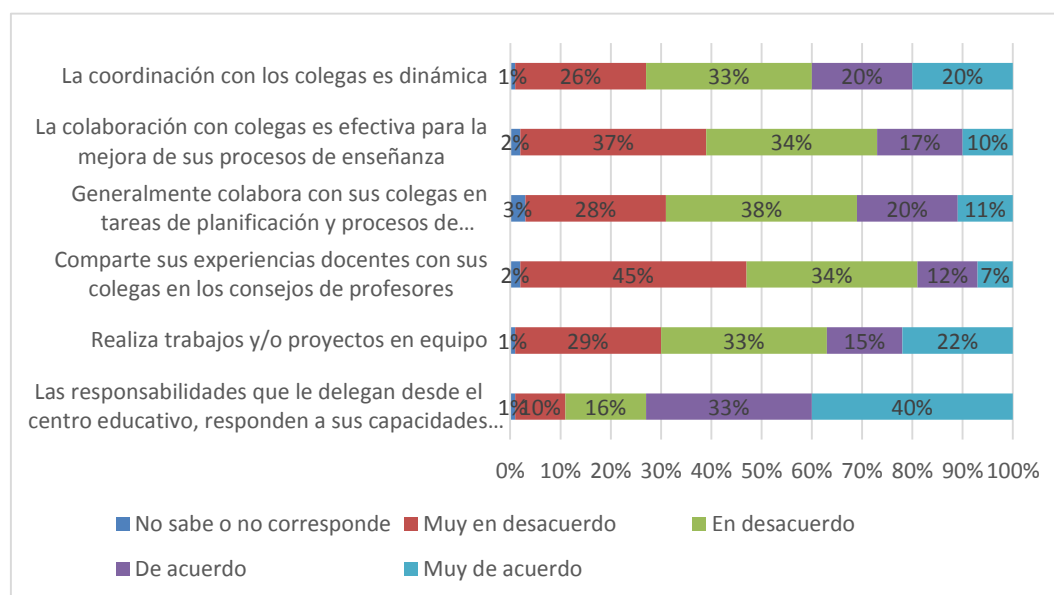
Según la figura N° 4 se puede observar que en cuanto a los recursos disponibles, en el centro educativo tanto materiales como tecnológicos y la disposición de estos para el quehacer educativo, se valoran sobre el 50% por parte de los docentes, señalando ser suficientes para el quehacer pedagógico. En cuanto a los recursos materiales y su adecuación a las necesidades de enseñanza y su disponibilidad para facilitar la labor docente es menor el grado de satisfacción en quienes señalan estar de acuerdo y muy de acuerdo con un 48%. Estos indicadores presentarían una necesidad para lograr desarrollar las actividades de enseñanza adecuadamente.

Figura N° 4
Recursos materiales y didácticos



En la figura N° 5, que representa la interacción con colegas un 40% de los docentes señalan que la coordinación con los colegas es dinámica, y un 27% expresa que la colaboración con estos es efectiva para la mejora de sus procesos de enseñanza, además un 21% indica que colabora con sus colegas en tareas de planificación y procesos de enseñanza. En un porcentaje muy bajo con solo un 17% los docentes evidencian compartir experiencias con sus colegas en los consejos de profesores y un 37% realiza proyectos en equipo. Sin embargo los profesores están en acuerdo con las responsabilidades que le delegan desde el centro educativo y lo expresan con un 73%.

Figura N° 5 Interacción con colegas



De lo mencionado podemos decir que el trabajo colaborativo entre colegas no es muy efectivo, considerando que en la escuela esta coordinación permitiría compartir conocimientos y experiencias de aprendizaje que no se evidencian según las perspectivas de los docentes.

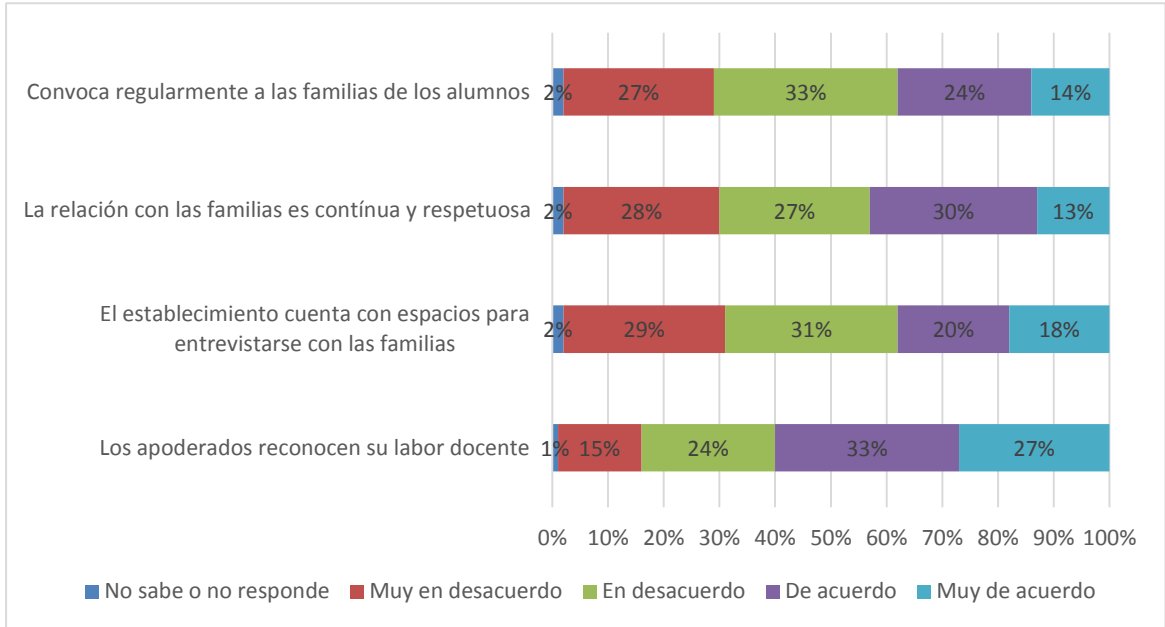
El propósito de compartir lleva a un tipo de aprendizaje colectivo que se construye sobre experiencias comunes y prácticas de enseñanza que los profesores comparten comprometiéndose en un análisis continuo de las acciones.

En este caso no se da énfasis a la presencia del diálogo reflexivo y a prácticas de colaboración, tales como la toma de decisiones compartidas, la realización de proyectos en equipo, y la planificación de la enseñanza en equipo.

La figura N°6, evidencia que la interacción con las familias es poco efectiva ya que bajo el 50% de los docentes señalan convocar regularmente a las familias, y un 38% indica contar con los espacios en el establecimiento para realizar entrevistas con padres y apoderados. En cuanto a la relación sea continua y respetuosa los docentes están de acuerdo en un 43%. Sin embargo, un 60% reconoce que los apoderados valoran de forma directa e indirecta su labor docente.

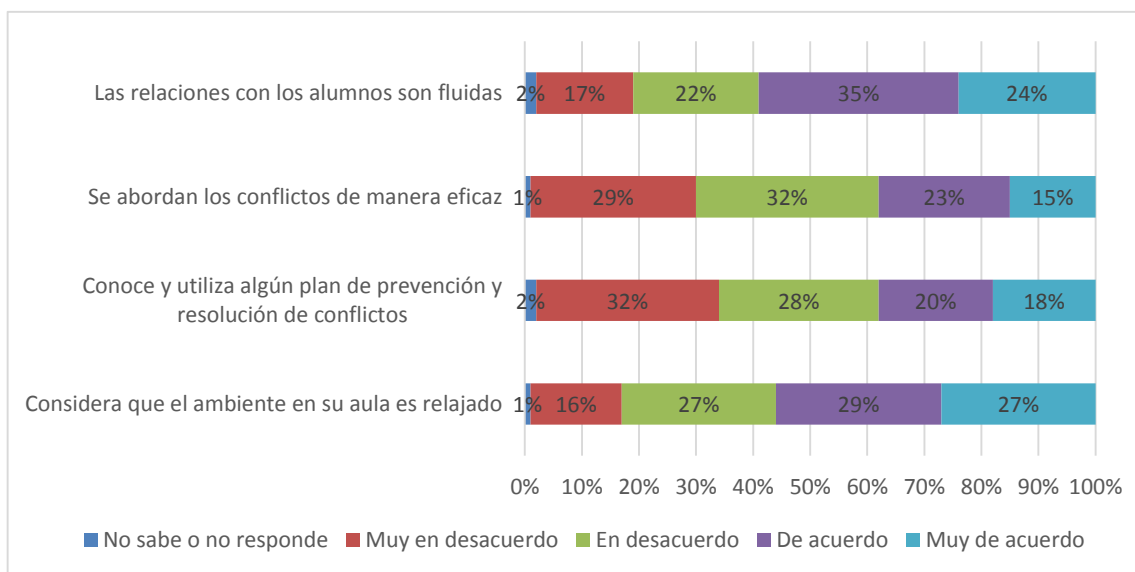
La familia, escuela y comunidad constituyen el eje fundamental del desarrollo del individuo, brindándoles valores, formación de personalidad, sentido de pertenencia, y permitirles construir un mundo que les permita realizar su proyecto de vida. Las interacciones que se establezcan entre profesor y familias serán de gran ayuda para comprender y establecer una alianza de apoyo al aprendizaje del estudiante.

Figura N° 6
Interacción con las familias



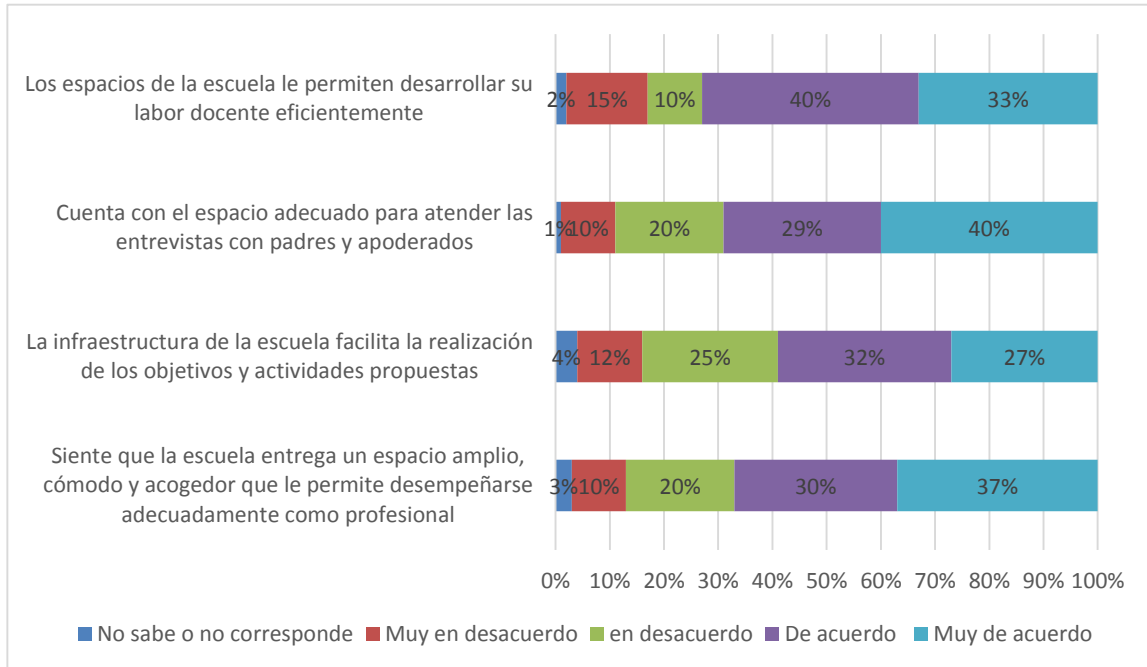
En la figura N°7 que hace referencia a la interacción con los alumnos se puede destacar que estas son fluidas ya que más del 50% de los docentes afirman estar de acuerdo con estos indicadores y consideran que el ambiente del aula es relajado, opinión que se presenta con un 56%. Por otro lado, un 60% de los docentes expresan que no conocen ni utilizan un plan de prevención de resolución de conflictos en relación a un 38% que si indican estar de acuerdo con estos indicadores y que los conflictos se abordan de manera eficaz y que conocen y utilizan un plan de prevención y resolución de estos.

Figura N° 7
Interacción con los alumnos



La figura N° 8, en relación a los espacios e infraestructura que entrega la escuela para desarrollar la labor docente eficientemente, que cuente con los espacios para atender entrevistas con apoderados, que les permita desarrollarse como profesional y la realización de los objetivos y actividades propuestas, son cómodos y adecuados, ya que en su mayoría está muy de acuerdo con la infraestructura, por lo tanto, no sería causa o dificultad aparente en el desarrollo de la labor docente, que se expresa en más del 60% de quienes respondieron el cuestionario, en la mayoría de las afirmaciones señaladas. Además solo entre el 20% y 30% pareciera no estar muy de acuerdo con estos indicadores. Por lo cual no sería un factor relevante de analizar, ya que más del 50% está de acuerdo con que la infraestructura y los espacios físicos son adecuados y no influyen directamente en el aprendizaje o los procesos de enseñanza aprendizaje.

Figura N° 8
Espacios e infraestructura



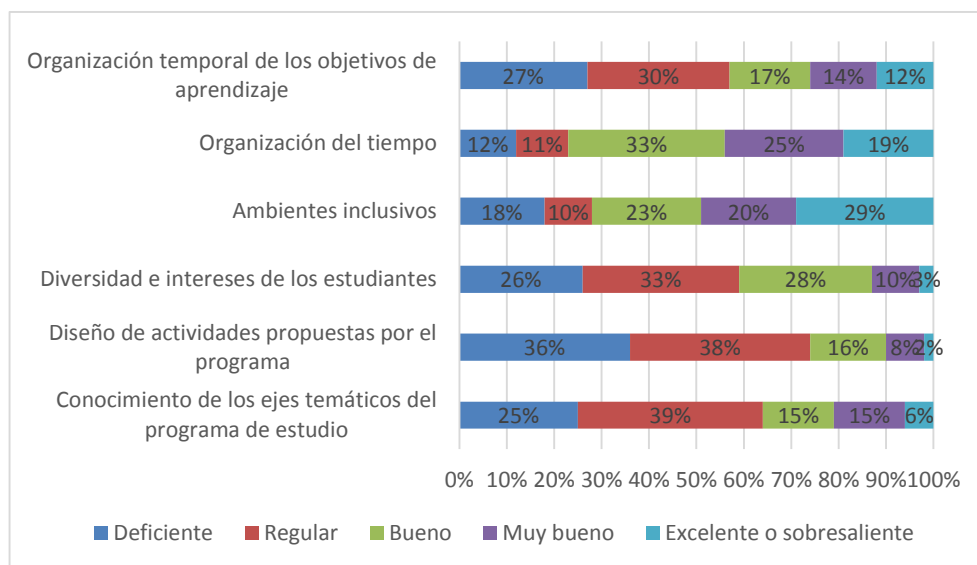
4.1.1 Diagnóstico en gestión para el desarrollo profesional docente

A continuación se analizan los resultados que se recogieron con la información sobre planificación y gestión del desarrollo profesional docente. Los docentes respondieron este cuestionario con indicadores respecto a la planificación de la enseñanza y los aspectos relevantes que consideran antes, durante y después del diseño de enseñanza en relación a los objetivos, actividades, características de los estudiantes y evaluación. También se mencionan algunos aspectos relacionados a los proceso de reflexión de la propia práctica, tanto en los indicadores como en las preguntas abiertas que respondieron de manera escrita en el cuestionario aplicado.

En la figura N°9 se puede apreciar que en su mayoría, entre el 72% y 77%, tienen conocimiento del tiempo real, los recursos disponibles y generación de ambientes inclusivos en la clase. Un 43% de los docentes reconocen que organizan temporalmente los objetivos de aprendizaje.

En un nivel más bajo destacando solo un 36% señalan conocer con certeza los ejes temáticos del programa de estudio de la o las asignaturas que imparten y tan solo un 26% diseñan actividades propuestas por el programa de estudio.

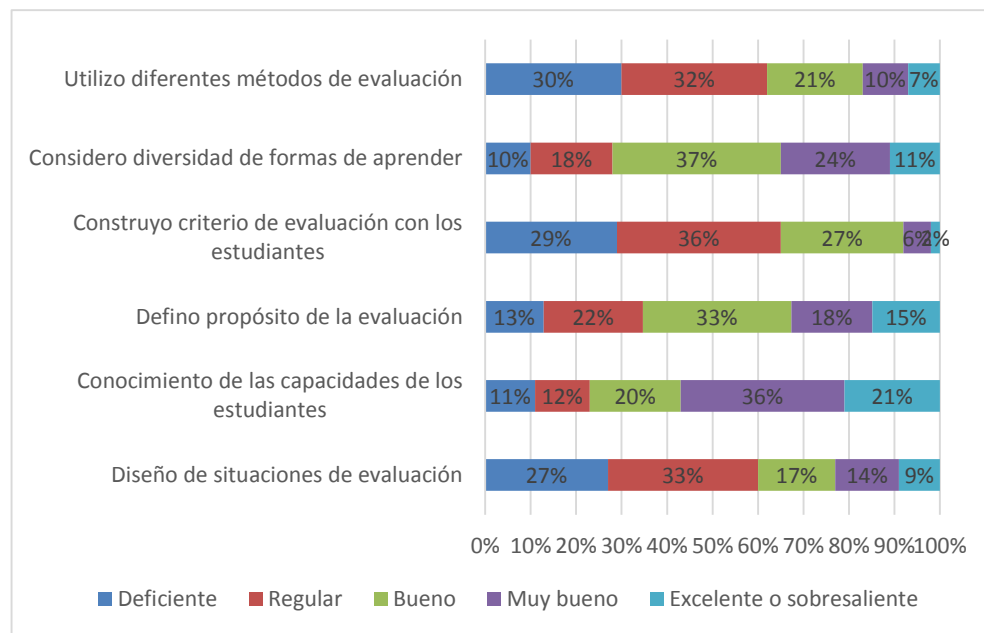
Figura N° 9
Preparación de la enseñanza



La figura N° 10, que hace referencia a la evaluación de la enseñanza y el aprendizaje, sobre el 70% de los docentes, considera la diversidad de formas de aprender y lo que deberían ser capaces de hacer los estudiantes que han logrado un objetivo, también se rescata que un 66% define el propósito de las evaluaciones e integran instancias de retroalimentación. Sin embargo menos

del 40% diseñan situaciones evaluativas. Un 38% utiliza diferentes métodos de evaluación. Y un 35% dice construir o dan a conocer los criterios de evaluación a los estudiantes.

FIGURA N° 10
Evaluación de la enseñanza y el aprendizaje



En esta figura N° 11, que representa el monitoreo y reflexión de la enseñanza se puede evidenciar que un 74% sobresale en cuanto a promover escenarios de metacognición para que los estudiantes identifiquen sus fortalezas y desafíos de aprendizaje. Sin embargo menos del 50% retroalimentan las actividades evaluativas y planifican la integración interdisciplinar indicado con un 45%. Por otro lado en un rango más bajo un 38% señalan consultar materiales de capacitación y un 35% establecer relaciones entre las asignaturas, otras áreas del currículum, procurando escenarios de andamiaje cognitivo individuales y colaborativos.

Figura N° 11
Monitoreo y reflexión de la enseñanza

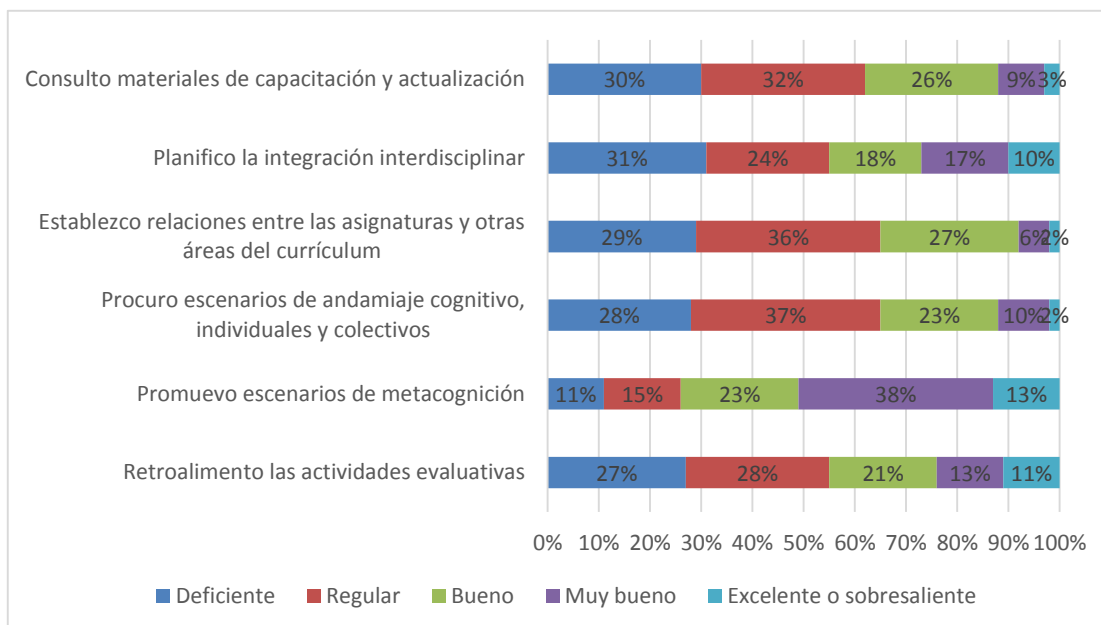


Tabla 1. Análisis de indicadores con menor nivel de satisfacción.

INDICADORES CON MENOR NIVEL DE SATISFACCIÓN SEGÚN OPINIÓN DE LOS DOCENTES EN CUESTIONARIOS DE DIAGNÓSTICO.

Preparación de la enseñanza		
<p>Análisis Interno: Se evidencia una falta de organización de las horas no lectivas, para que cada docente logre organizar su trabajo, priorizando necesidades, y no existe un trabajo colaborativo entre pares para que cada profesor pueda apoyar los procesos de enseñanza y avanzar. No se han coordinado los espacios ni tiempos para fomentar la reflexión ni se realiza acompañamiento al aula, solo una observación de clases de parte del equipo directivo.</p>		
Indicador	Acciones	Evaluación
<p>Considera su trabajo estresante</p>	<p>Coordinar horas de planificación de la enseñanza en sesiones quincenales de trabajo entre pares. Coordinar horas no lectivas.</p>	<p>Evaluación formativa. Se efectuará un grupo focal en la instancia de reflexión pedagógica para evaluar</p>

	Reuniones de reflexión pedagógicas semanales para compartir experiencias, retroalimentación entre pares, intercambio de planificaciones.	formativamente el plan de desarrollo profesional.
Conozco mis debilidades pedagógicas y me siento apoyado por el equipo directivo para superarlas	Realizar talleres de reflexión Pedagógica en una sesión única semanal días lunes.	Se realizará un grupo focal en las horas de reflexión pedagógica.
La escuela me entrega los espacios que me permiten reflexionar acerca de mi propia práctica y buscar estrategias de mejora.	Coordinar espacios y tiempos en el consejo de profesores para reflexionar. Acompañamiento pedagógico entre pares.	Conversaciones formales en reuniones de consejos para evaluar la estrategia. Instrumento de acompañamiento pedagógico entre pares.

INTERACCIÓN CON LOS COLEGAS

Análisis Interno: La escuela no organiza los espacios, tiempos ni reuniones para permitir el trabajo colaborativo entre colegas, tampoco se organizan los consejos de profesores con el fin de que sean una instancia de reflexión y donde los docentes puedan compartir buenas prácticas.

Indicador	Acciones	Evaluación
La coordinación con los colegas es dinámica	Coordinación de reuniones por ciclo de enseñanza.	Se realizará grupo focal en la hora de consejo de profesores para evaluar el grado de coordinación en las reuniones de ciclo.
La colaboración con colegas es efectiva para la mejora de sus procesos de	Coordinación de espacios para colaborar en actividades de diseño de la enseñanza con colegas.	Grupos focales para evaluar la estrategia una vez al mes en consejo de profesores.

enseñanza	Reuniones de retroalimentación en horarios no lectivos, para colaborar con colegas.	
Comparte sus experiencias docentes con sus colegas en los consejos de profesores	Reflexionar y compartir las buenas prácticas en relación con la implementación de las metodologías y estrategias. Reuniones de departamento por ciclo y asignaturas una vez al mes.	Grupos focales para recoger apreciaciones y opiniones de los docentes en relación a la metodología.
Realiza trabajos y/o proyectos en equipo	Reuniones por equipos interdisciplinarios para la planificación de actividades curriculares.	Resultados de planificación de las actividades propuestas por el equipo.
INTERACCIÓN CON LAS FAMILIAS		
Análisis Interno: Falta organizar los espacios, tiempos y objetivos de la entrevista para que estas sean efectivas.		
Indicador	Acciones	Evaluación
La relación con las familias es continua y respetuosa	Se diseña una bitácora de registro de entrevista con padres y apoderados.	Revisión de la bitácora en archivador con las entrevistas realizadas. Se recogerán comentarios en el consejo de profesores.
El establecimiento colabora en espacios cuenta con tiempos e instancias para entrevistarse y comunicarse regularmente con las familias.	Se coordinan horarios para atención de padres y apoderados para entrevistas.	Se recogen opiniones en las reuniones de padres y apoderados y en el consejo de profesores.
INTERACCIÓN CON LOS ALUMNOS		
Análisis: No se coordinan los tiempos en los consejos de profesores para tratar temas y situaciones problemáticas ocurridas en la sala de clases, y así llegar a acuerdos conociendo y respetando el Reglamento de Convivencia.		

Indicador	Acciones	Evaluación
Se abordan los conflictos de manera eficaz	Talleres de reflexión en el consejo respecto al Reglamento de Convivencia.	Monitoreo y evaluación en el consejo del seguimiento de las estrategias abordadas del Reglamento de Convivencia.
Conoce y utiliza algún plan de prevención y resolución de conflictos	Talleres de reflexión en el consejo para aunar acuerdos entre todos.	Grupo focal para compartir experiencias y llegar a acuerdos.
ESPACIOS E INFRAESTRUCTURA		
Análisis Interno: No se organizan los espacios disponibles para la atención de padres y apoderados.		
Indicador	Acciones	Evaluación
Cuenta con el espacio adecuado para atender las entrevistas con padres y apoderados.	Se organizan los horarios de cada docente para atender las entrevistas y el lugar físico para cada una de ellas.	Se recogen comentarios y opiniones respecto a la implementación de la estrategia en el consejo de profesores.

Tabla 2. Análisis de los indicadores del cuestionario de gestión.

Indicadores del cuestionario de gestión y preparación de la enseñanza.

Indicadores del cuestionario de gestión y preparación de la enseñanza.		
Preparación de la enseñanza		
Análisis Interno: Se realiza una observación de clases por parte de directivos, que carece de acompañamiento y reflexión de la práctica y los procesos de enseñanza aprendizaje. Solo se realiza planificación y no un diseño de la enseñanza que considere las necesidades e intereses de los estudiantes. Además no se consideran las necesidades de los alumnos con dificultades de aprendizaje, según diagnóstico de la educadora de diferencial que desarrolla el plan de apoyo ya que la escuela no cuenta con PI.		
Conocer los ejes temáticos del programa de estudio de la asignatura que imparte.	Acompañamiento pedagógico, diseño de la enseñanza.	Instrumento de evaluación del acompañamiento

Diseñar actividades propuestas por el programa de estudio.	Diseño de la enseñanza y acompañamiento entre pares.	
Conozco la diversidad de intereses, niveles y ritmos de aprendizaje de las y los estudiantes de un mismo curso y los incorporo a mi planificación.	Talleres de reflexión pedagógica junto a la educadora diferencial para conocer diagnósticos de los estudiantes con necesidades de aprendizaje, conocer estrategias de apoyo e incorporar estas características al diseño de planificación en sesiones del consejo de profesores.	Grupo focal para compartir experiencias y evaluar la estrategia en consejo de profesores.
Evaluación de la enseñanza		
Análisis Interno: Solo se utiliza como instrumentos la prueba escrita ya que desde la perspectiva de los docentes la evaluación es externa y no es parte del aprendizaje, sino que se utiliza para medir y calificar los aprendizajes al final del proceso.		
Diseño situaciones evaluativas que den espacios a las alumnas y a los alumnos para mostrar sus aprendizajes.	Talleres de aprendizaje con bibliografía de NeuSan Martí "Evaluar para aprender" Construir instrumentos de evaluación entre pares, en horarios no lectivos.	Mejoramiento de la evaluación. Planificación de evaluaciones considerando variadas formas e instrumentos.
Doy a conocer o construyo los criterios de evaluación con los y las estudiantes antes de ser evaluados.		
Utilizo diferentes métodos de evaluación dependiendo del objetivo avaluar y el propósito de esta.		

Monitoreo y reflexión de la enseñanza		
Análisis interno: No se fomenta el trabajo colaborativo, ya que no se organizan los espacios para trabajar entre pares o elaborar actividades que favorezcan la integración interdisciplinar.		
Planifico la integración interdisciplinar que favorezca la construcción de un aprendizaje más sólido y profundo	Diseño de planificación entre pares.	Revisión del diseño de planificación.
Procuro escenarios de andamiaje cognitivo, individuales y colaborativos, en los cuales se establezcan permanentemente conexiones con los aprendizajes previos de las y los estudiantes.	Talleres de reflexión pedagógica respecto al trabajo colaborativo.	Grupos focales para recoger opiniones y percepciones en consejo de profesores.
EN PREGUNTAS ABIERTAS DEL CUESTIONARIO		
Análisis Interno: Al momento de preparar el diseño de clase se da énfasis a los conocimientos, habilidades o actividades, no se ha fomentado considerar las características de los estudiantes, ni se han generado los espacios para profundizar en la importancia de estos aspectos.		
Aspectos a considerar al momento de diseñar las clases.	Talleres de reflexión acompañados por la Educadora de diferencial	Grupo focal en consejo de profesores para evaluar la estrategia.
Características de los estudiantes al momento de preparar las clases		

4.1.2 Diagnóstico respecto a la preparación de la enseñanza.

En el proceso de diagnóstico los docentes contestaron algunas preguntas, que hacían referencia al diseño y preparación de la enseñanza. Como se explicita en el dominio A del Marco para la Buena enseñanza.

Especial relevancia adquiere el dominio del profesor/a del marco curricular nacional; es decir, de los objetivos de aprendizaje y contenidos definidos por dicho marco, entendidos como los conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores que sus alumnos y alumnas requieren alcanzar para desenvolverse en la sociedad actual. El docente, basándose en sus competencias pedagógicas, en el conocimiento de sus alumnos y en el dominio de los contenidos que enseña, diseña, selecciona y organiza estrategias de enseñanza que otorgan sentido a los contenidos presentados; y, estrategias de evaluación que permitan apreciar el logro de los aprendizajes de los alumnos y retroalimentar sus propias prácticas. (Marco para la Buena enseñanza 2008).

Este instrumento permitió detectar la percepción de los docentes respecto a preparación de la enseñanza y los aspectos que consideran para diseñar este proceso.

Figura 12. Aspectos que se consideran en la preparación de la enseñanza



Fuente: Elaboración propia de la autora (2018)

Como se demuestra en la figura 12, los docentes respondieron en forma escrita respecto a lo que consideran al momento de preparar la enseñanza, los conocimientos, objetivos, recursos y actividades, la mayoría de ellos señalan en sus respuestas estos aspectos como los principales a considerar cuando diseñan sus clases en todas las áreas y asignaturas. Esto da cuenta de que los docentes consideran estos aspectos como los más relevantes para preparar la enseñanza, en ninguna de las respuesta se puede evidenciar las características de los estudiantes, sus conocimientos previos, la evaluación, los intereses o necesidades de los alumnos, por ende se deberá profundizar en estos aspectos para avanzar en la mejora del diseño de enseñanza.

Tabla 3. Algunas respuestas escritas por lo docentes en las preguntas abiertas

* Considero los objetivos de aprendizaje, conocimientos, habilidades, actitudes. Diversidad de actividades.

* El o los contenidos a tratar. Realidad del grupo curso.

* Objetivos, materiales y recursos, contenidos necesarios, nivel de actividades.

Figura 13. Características de los estudiantes que se consideran al momento de diseñar las clases



Fuente: Elaboración propia de la autora (2018)

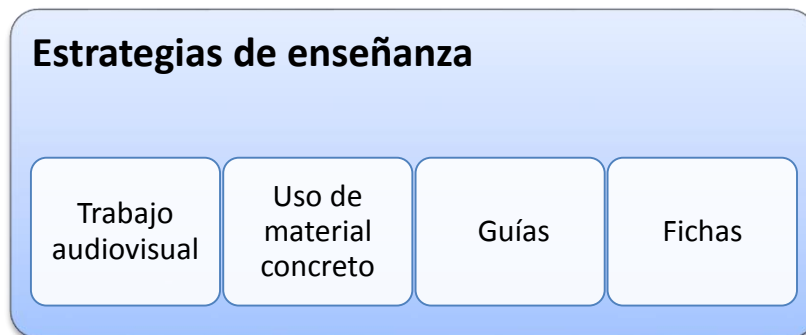
Cuando se les pregunta sobre las características de los estudiantes que consideran al momento de preparar las clases, en la mayoría de las respuestas se describen el ritmo de aprendizaje y la edad. Sin embargo se dejan aspectos relevantes como son las necesidades educativas especiales, los conocimientos previos y los intereses de los estudiantes.

Tabla 4. Algunas respuestas referidas a las características de los estudiantes que consideran los docentes el momento de diseñar sus clases.

-
- * Rango etario y disposición para realizar las actividades.
 - * Estilos y ritmos de aprendizaje
 - * Ritmos de aprendizaje y a veces gustos e intereses.
-

Refiriéndose a las estrategias de enseñanza que utilizan los docentes para favorecer el aprendizaje de los estudiantes en muchas respuestas se puede evidenciar como se observa en la figura N° 14, el trabajo audiovisual, el uso de material concreto, guías y fichas. Pareciera ser que los recursos materiales cobran relevancia para los docentes y se utilizan como una de las principales estrategias, en ninguna de las respuestas se explicita el trabajo entre pares, el trabajo colaborativo, formas de aprender como exposiciones o trabajos donde el estudiante sea el protagonista. Los docentes definen estrategias como los materiales concretos que utilizan en sus clases pero no las formas de trabajo y aprendizaje enfocadas en los estudiantes.

Figura 14. Estrategias de enseñanza

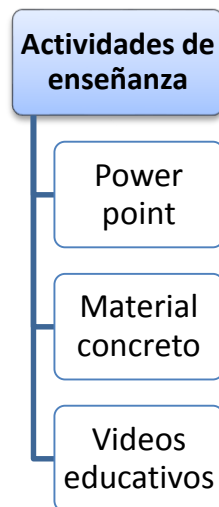


Fuente: Elaboración propia de la autora (2018)

Tabla 5. Algunas respuestas de los docentes refiriéndose a las estrategias que utilizan para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.

-
- * Utilización de material audiovisual, material concreto (construcciones de este).
 - * Recursos audiovisuales y material concreto, las guías y fichas
 - * Uso de Tic's para explicar los contenidos, utilización de recortables e imágenes
-

Figura 15. Actividades de enseñanza.



Fuente: Elaboración propia de la autora (2018)

Tabla 6. Algunas respuestas de los docentes respecto a las actividades de enseñanza que utilizan para el logro de los objetivos

-
- * Recursos audiovisuales y uso de material concreto
 - * Utilizar bastante material audiovisual como power point, hacerlos pasar a la pizarra.
 - * Utilizo bastantes videos educativos del tema de la clase.
-

Las actividades de enseñanza y aprendizaje realizadas en clases que les permiten el logro de objetivos propuestos hacen en su mayoría mención a las presentaciones en power point, videos educativos, material concreto y en general de las Tic's. como se evidencian en la figura 15. Las actividades de

evaluación por ejemplo no son consideradas exposiciones, actividades grupales o entre pares, realización de trabajos por los estudiantes.

Figura 16. Monitoreo del aprendizaje



Fuente: Elaboración propia de la autora

En la figura 16, se puede apreciar el nivel de respuestas de los docentes cuando se les preguntan, cómo reconoce si los estudiantes han aprendido, frente a esto responden que a través de las evaluaciones sumativas, a través de preguntas abiertas. Pareciera ser que al evaluación es para ellos una forma de corroborar el nivel de aprendizaje de los estudiantes, destacando como única forma la prueba escrita y las preguntas abiertas que realizan al finalizar la clase, preguntas que muchas veces no van bien enfocadas a lo que realmente el estudiantes puede evidenciar de la construcción de su propio aprendizaje, ya que por lo general se les pregunta ¿qué aprendiste hoy? Pero no se realiza un proceso de metacognición donde el alumno sea capaz de demostrar por si solo su aprendizaje.

Tabla 7. Algunas respuestas de los docentes respecto como reconocen si los estudiantes han aprendido

-
- * Las evaluaciones que se realizan tanto sumativas como de observación
 - * Evaluaciones a través de las pruebas escritas de la unidad.
 - * A través de preguntas abiertas a la clase y a través de la prueba escrita
-

Figura 17. Finalidad de las evaluaciones



Fuente: Elaboración propia de la autora (2018)

La evaluación para los docentes en la escuela tiene como finalidad calificar y medir, así se evidencia en la totalidad de las respuestas que describen en el cuestionario, este paradigma responde a la mirada tradicional y conductista respecto a la evaluación y no como se expone actualmente en la educación la evaluación como parte del aprendizaje, este será un gran desafío lograr que los profesores comprendan y logren evaluar para aprender y no mirar la evaluación con una función calificadora, cambiando la finalidad, las formas y utilizando variados instrumentos que permitan a todos los estudiantes evidenciar cuánto han aprendido. En resumen, la evaluación no consiste en una actuación más o menos puntual en unos pocos momentos del proceso de enseñanza-aprendizaje, sino que debe constituir un proceso constante a lo largo del aprendizaje, que es preciso planificar adecuadamente.

Cuando su finalidad es formativa, debe proporcionar información que posibilite no sólo identificar dificultades y errores, sino también y muy especialmente comprender sus causas. Sin esta comprensión será muy difícil generar propuestas que ayuden a los estudiantes a superar dichas dificultades (San Martí, N 2007).

Tabla 8. Algunas respuestas de los docentes respecto a la finalidad de las evaluaciones

-
- * Medir el nivel de logro alcanzado por cada alumno
 - * Recoger información del progreso
 - * Medir el logro de los aprendizajes
-

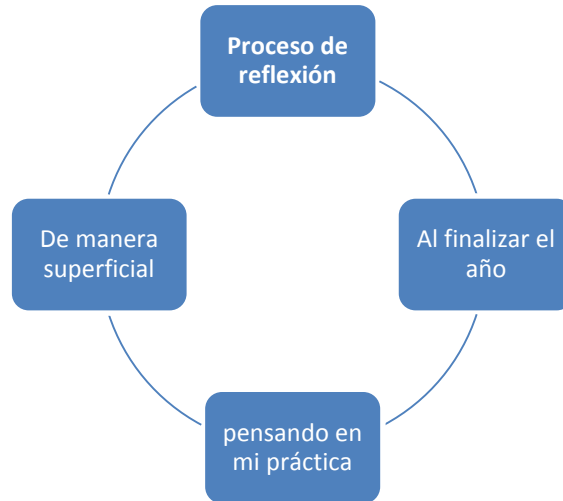
Cuando se les pregunta cómo realiza el proceso de reflexión de la práctica profesional estos señalan que este proceso de reflexión sobre la práctica docente se hace al finalizar el año de manera superficial y pensando en su propia práctica.

Cabe destacar que muchos de ellos comunican que no cuentan con los espacios para poder reflexionar en conjunto y colaborativamente sobre su práctica, no existe una autoevaluación ni análisis profundo del quehacer diario, para aprender, mirar su práctica y mejorar.

Para dirigirse hacia una verdadera práctica reflexiva, es necesario que esta postura se convierta en algo casi permanente y se inscriba dentro de una relación analítica con la acción que se convierte en algo relativamente independiente de los obstáculos que aparecen o de las decepciones. Una práctica reflexiva supone una postura, una forma de identidad. Su realidad no se considera según el discurso o las intenciones, sino según el lugar, la

naturaleza y las consecuencias de la reflexión en el ejercicio cotidiano del oficio, tanto en situaciones de crisis o de fracaso como un ritmo normal de trabajo (Perrenoud, 2004).

Figura 18. Proceso de reflexión de la práctica



Fuente: Elaboración propia de la autora (2018)

Tabla 9. Registro de algunas respuestas, referidas al proceso de reflexión de la práctica profesional

* A fin de año con la evaluación de proceder como docente.

* Pensando en mi práctica para mejorar

* No hay muchos espacios para reflexionar, casi nunca.

Por último se les pregunta de qué forma colabora con otros colegas en cuanto a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, y estos se refieren principalmente a momentos informales, a veces en conversaciones de pasillo, y compartiendo materiales, como se aprecia en la figura N° 19. No existen momentos formales en los cuales puedan colaborar organizando la enseñanza, materiales, aprendiendo juntos, compartiendo experiencias o estrategias de enseñanza efectivas.

El desarrollo profesional docente, supone una dimensión individual vinculada a la enseñanza y una dimensión colectiva y colaborativa que relaciona a los docentes con las necesidades y expectativas de los distintos miembros de las comunidades educativas. (Gajardo, 2016)

Figura 19. Forma de colaboración con otros colegas



Fuente: Elaboración propia de la autora (2018)

Tabla 10. Algunas respuestas respecto a la forma en que colaboran con otros colegas en cuanto a la planificación del proceso de enseñanza.

-
- * Aún no he aplicado este punto con algún colega
 - * En momentos libres a través de conversaciones
 - * Normalmente no se da el tiempo para colaborar en ese proceso pero cuando se me piden la opinión sugiero lo que me ha funcionado.
-

Finalizado este proceso de análisis del diagnóstico, queda en evidencia la real necesidad de los docentes de la escuela en relación a la mejora del diseño de enseñanza, los procesos de reflexión, el trabajo colaborativo, la enseñanza de estrategias de aprendizaje, la evaluación como parte de este

proceso, todo en función de lograr una enseñanza de calidad que responda a los intereses y necesidades de los estudiantes, a las necesidades de los docentes y la mejora continua de la escuela y su comunidad.

Queda explícita la necesidad de contar con los espacios y generar las instancias para que se lleven a cabo estos procesos y se gestionen las mejores prácticas y movimientos para producir un cambio de paradigma educacional en los docentes de este centro educativo.

4.2. Resultados de la planificación conjunta

El plan de desarrollo profesional docente se diseñó en conjunto con los docentes del establecimiento, con el objetivo de responder a las necesidades y desarrollar las capacidades profesionales, fortaleciendo las competencias y generando diversas estrategias para lograr estos objetivos. En primera instancia se detectaron las necesidades de desarrollo profesional a través de dos cuestionarios (ver anexo 1) Cuestionario de evaluación de la satisfacción profesional del profesorado y el cuestionario de gestión de la enseñanza (anexo 2) que tenía por objetivo recoger información que permitiese introducir mejoras en la planificación y gestión para el desarrollo profesional docente.

El plan se diseñó de acuerdo a las necesidades detectadas en el diagnóstico inicial y está enfocado al desarrollo de estas necesidades profesionales en base a la reflexión colaborativa y acción conjunta. Este plan se realizó de manera participativa considerando a todos los docentes del establecimiento y la implementación de este en el período determinado.

4.2.1 Plan de desarrollo profesional docente

Tabla 11. Desarrollo profesional docente

Núcleo temático	Objetivos	Actividades	Tiempo	Medios de verificación
Detectar necesidades y definir objetivos:	Diagnosticar y analizar información para determinar las competencias de desarrollo profesional docente	Diagnóstico Satisfacción profesional. Diagnóstico Gestión de la enseñanza. Análisis de resultados. Identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento de las competencias docentes.	Marzo y Abril	Cuestionario de gestión del aprendizaje. Cuestionario de satisfacción profesional docente (anexo A y anexo B)
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Seleccionar los contenidos, estrategias y modalidades de desarrollo profesional.	Seleccionar los contenidos y estrategias para desarrollar. Considerar instancias específicas en las cuales se desarrollarán. Programar actividades en conjunto. Definir responsables y recursos a utilizar.	Abril- Mayo	Diseño del plan de desarrollo profesional docente
Asegurar recursos en conjunto con los directivos	Coordinar los recursos para que las actividades se lleven a cabo.	Definir los recursos y espacios necesarios para llevar a cabo el plan de desarrollo. Organizar los recursos que se	Mayo	Adquisición de los recursos adecuados

		utilizarán para el desarrollo de las actividades.		
Implementar actividades	<p>Asignar encargados de las actividades y procesos.</p> <p>Informar con tiempo y contextualizar el sentido del plan de desarrollo profesional.</p> <p>Preparar materiales.</p> <p>Generar un ambiente propicio.</p> <p>Desarrollar observación y monitoreo.</p> <p>Aprovechar el tiempo.</p> <p>Visibilizar avances.</p>	<p>Fortalecer y organizar los espacios de reflexión pedagógica</p> <p>Talleres de reflexión pedagógica.</p> <p>Evaluación como parte del aprendizaje</p> <p>Trabajo colaborativo entre pares.</p> <p>Acompañamiento pedagógico</p>	<p>Marzo- Abril Mayo Junio- Julio</p>	<p>Registro de desarrollo de las actividades.</p> <p>Comentarios recogidos en general por los docentes.</p>
Evaluar y mejorar	Evaluación formativa	<p>Desarrollo de las actividades y estrategias.</p> <p>Trabajo colaborativo entre pares.</p> <p>Desarrollo de actividades en los talleres de reflexión.</p> <p>Elaboración de material de evaluación.</p> <p>Acompañamiento pedagógico</p>	Agosto	<p>Observación en la implementación de la estrategia.</p> <p>Seminario de Innovaciones pedagógicas</p> <p>Conversaciones formales.</p>

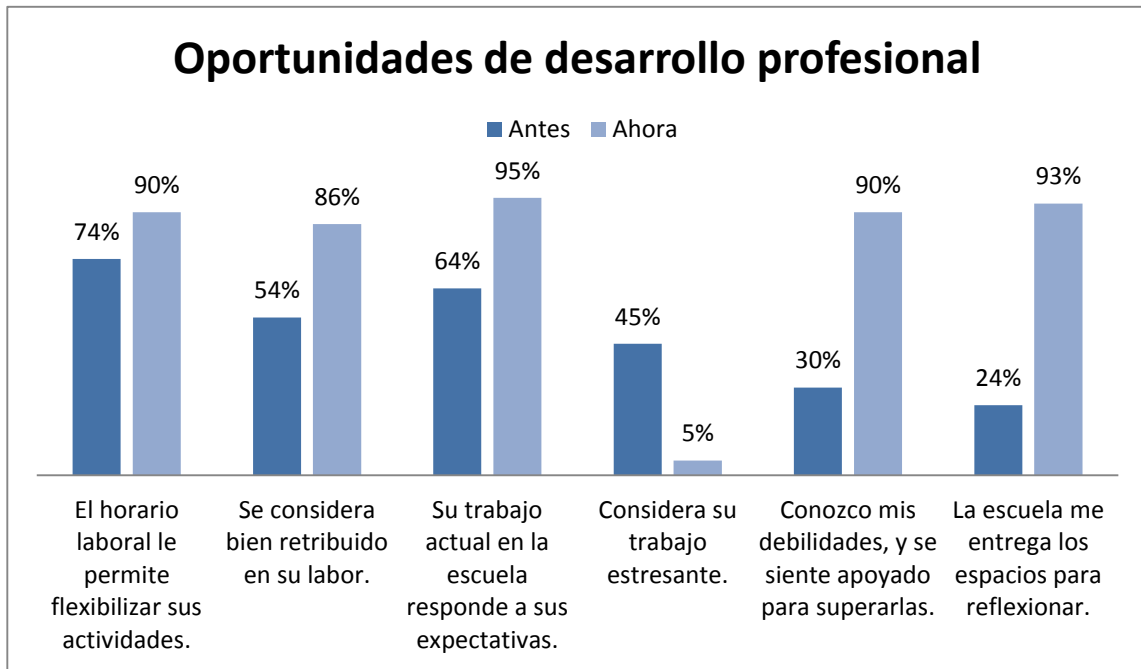
4.3 Resultados de la evaluación

La evaluación de los resultados se realiza a través de una comparación entre el diagnóstico y los resultados de la evaluación final del plan de desarrollo profesional de manera comparativa entre los porcentajes iniciales y los finales de acuerdo a los cuestionarios y el grado de satisfacción expresado por cada docente.

Con respecto a la evaluación de los resultados, de acuerdo con los datos del diagnóstico y la segunda evaluación, los docentes demuestran una mejora de acuerdo con el grado de satisfacción, y percepción del profesorado acerca de las oportunidades de desarrollo profesional en la escuela, cuyo avance se demuestra en un 45% consideraba en el diagnóstico encontrarse estresado, como resultado de la organización de las horas no lectivas, el trabajo colaborativo entre colegas este porcentaje decreció en un 5%. Al mismo tiempo existe una mejora en el conocimiento que expresaron los docentes respecto a si conocían sus debilidades pedagógicas y si se sentían apoyados por el equipo directivo para superarlas, entre los docentes un 30% expresaba estar de acuerdo con este indicador y ahora un 90% opina haber desarrollado este conocimiento, a través del acompañamiento en aula, de los talleres de reflexión y autoevaluaciones de la práctica realizadas en el plan de desarrollo.

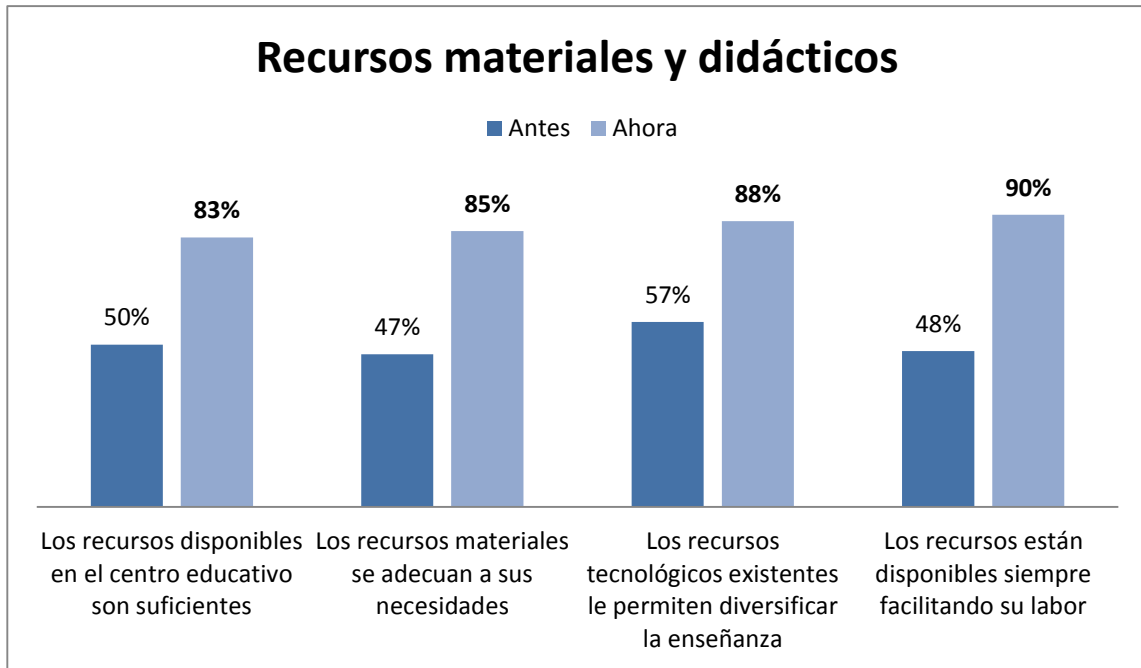
Asimismo como se demuestra en la figura 18: Percepción del profesorado acerca de las oportunidades de desarrollo profesional en la escuela, un 24 % expresaba en el diagnóstico que la escuela le entregaba los espacios para reflexionar acerca de su práctica lo que mejoró en un 90%, ya que las horas de consejo de profesores se han organizado con la finalidad de realizar reflexión de la práctica y buscar estrategias de mejora.

Figura N° 20
Percepción del profesorado acerca de las oportunidades de desarrollo profesional en la escuela



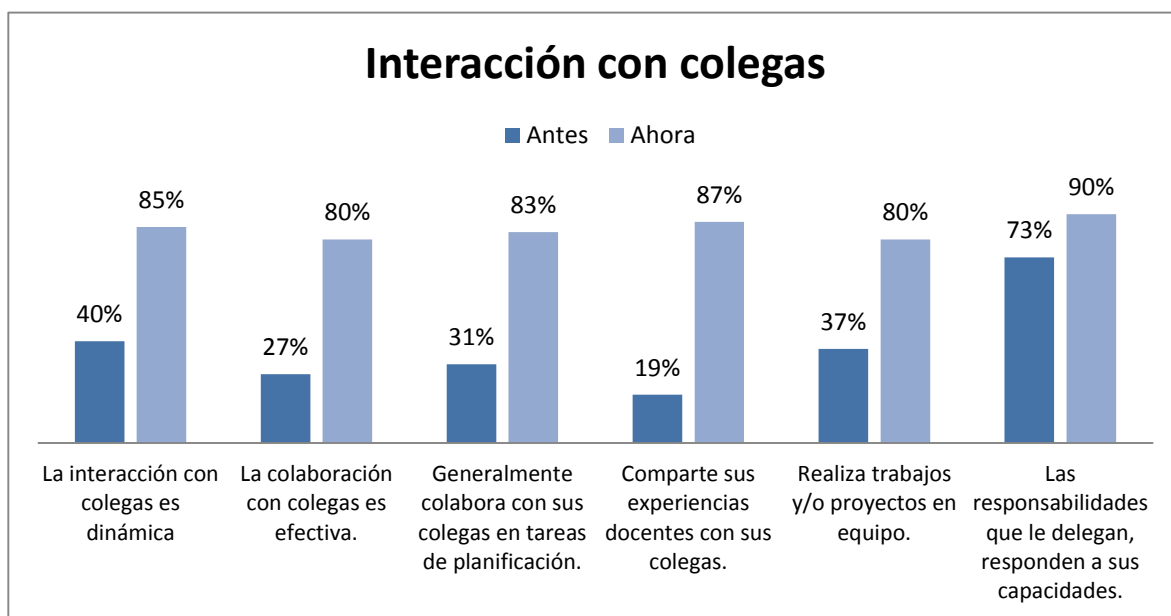
La figura 20, demuestra los recursos materiales y didácticos, según la percepción de los docentes, es existe una mejora ya que desde menos al 50% y un poco más señalaban en el diagnóstico que estos eran suficientes, que se adecuaban a sus necesidades, que estaban disponibles y que permitían la diversificación de la enseñanza. Posterior al proceso de desarrollo del plan, estos indicadores aumentaron según opinión de los docentes en más del 80%, ya que se realizó una reorganización de los recursos materiales y didácticos para así dar respuesta a las necesidades planteadas en el diagnóstico.

Figura N° 21



En la figura 21, Interacción con colegas, demuestra una mejora en cuanto al indicador, que hace referencia a que comparte sus experiencias con colegas en los consejos de profesores ya que en un inicio esto se evidenciaba en un la colaboración con colegas que se había expresado en el diagnóstico con un 19% lo que mejoró en un 87% según opinión de docentes, posterior al acompañamiento en aula y a la organización de los consejos de profesores para dejar espacio a la reflexión de experiencias. Por otro lado un 27% expresaba en el diagnóstico que la colaboración con colegas era efectiva asimismo un 37% que realizaba proyectos en equipo, mejora que se refleja ahora con más del 80%. Lo que demuestra un avance en este aspecto.

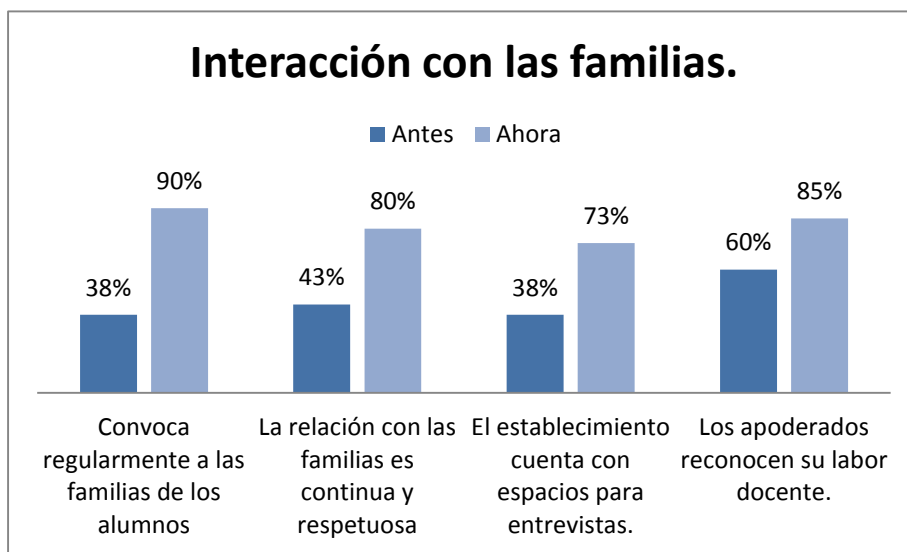
Figura N° 22



Respecto a la interacción con las familias, como se demuestra en la figura 22, un 38% opinaba en el diagnóstico que el establecimiento cuenta con los espacios para entrevistas y que convocaba regularmente a las familias.

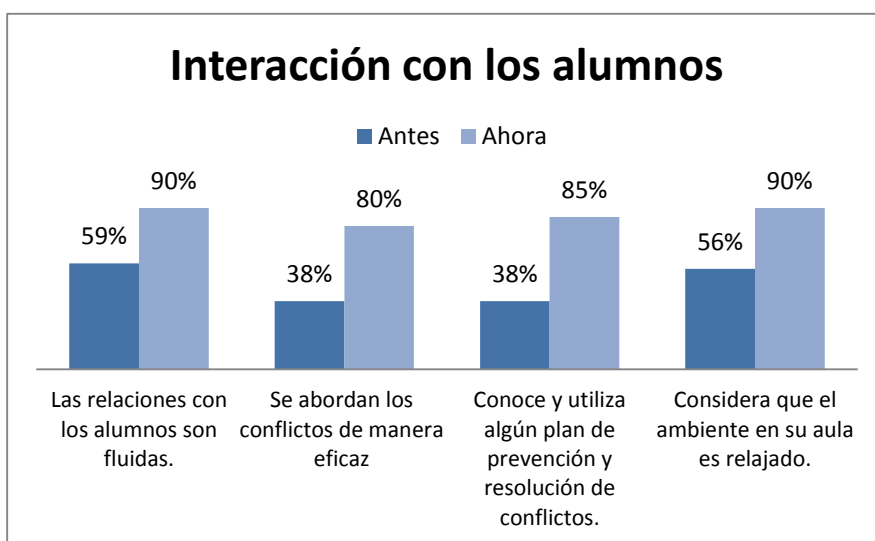
Si bien el establecimiento cuenta con los espacios para entrevistarse con las familias, los lugares no se encontraban bien distribuidos y un 43% de los docentes opinaban que la relación era poco continua y respetuosa, si bien el plan contempló una mayor organización de los espacios y las entrevistas con los apoderados, para hacerla más fluida registrando estas en una bitácora que lleva por objetivo describir el objetivo de la entrevista y los acuerdos tomados con los apoderados esta estrategia conlleva a una mejora en la comunicación como se manifiesta en el siguiente gráfico.

Figura N° 23



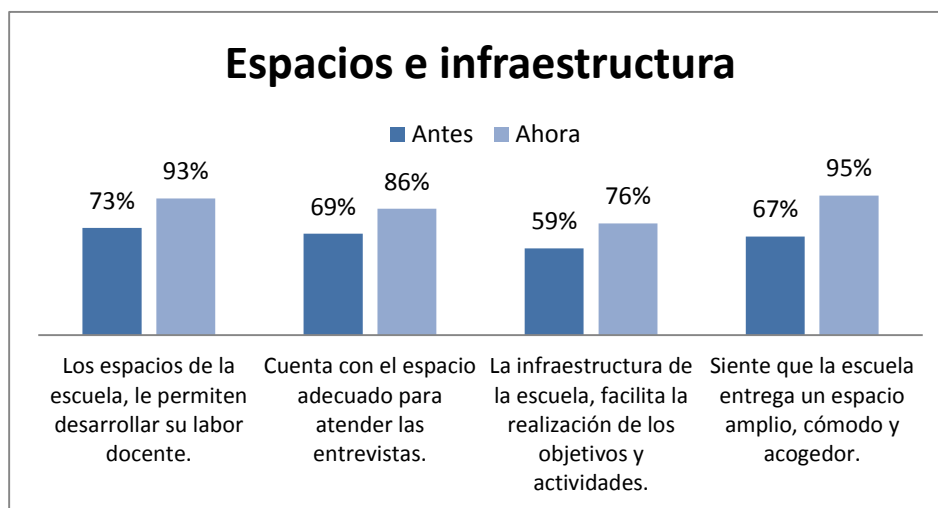
La interacción con los alumnos, el diagnóstico arrojó que un 35% abordaba los conflictos de manera eficaz y un 38% de los docentes conocía algún plan de prevención y resolución de conflictos, lo que debido al plan de desarrollo profesional docentes esto mejoró considerablemente en un 80% y un 75%, como se evidencia en la figura 23. En las instancias de consejo de profesores se abordan los conflictos más comunes y se elaboran alternativas de acción en conjunto para abordar los conflictos, siguiendo los protocolos del Reglamento de Convivencia de la escuela, esta estrategia ha conllevado a una mejor resolución de los conflictos y a la mejora de la interacción con los alumnos.

Figura N° 24



La figura N° 24, demuestra la mejor en cuanto a los espacios e infraestructura, respecto al diagnóstico, que si bien más del 50% opinaba estar conforme con estos indicadores, los espacios no se organizaban de manera que pudiesen facilitar la realización de los procesos de enseñanza. Los que al organizarse de mejor manera han buscado una mejor opinión en más del 70% como los demuestran los docentes, en la última evaluación.

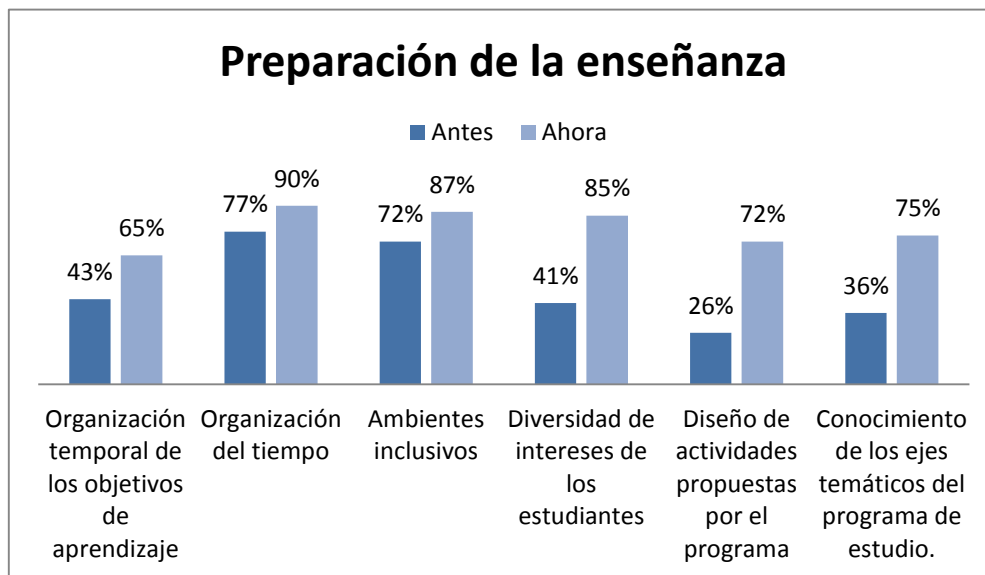
Figura N° 25



Otro aspecto relevante a considerar constituye la preparación de la enseñanza, solo un 26% diseñaba actividades propuestas por los programas de estudio, un 41% consideraba los intereses de los estudiantes, un 36% manejaba los conocimientos temáticos de los ejes y un 43% organizaba temporalmente los objetivos, sin embargo luego del desarrollo del plan estos indicadores mejoran en más del 70% de logro y cuyos indicadores mejoran en los procesos de preparación de la enseñanza.

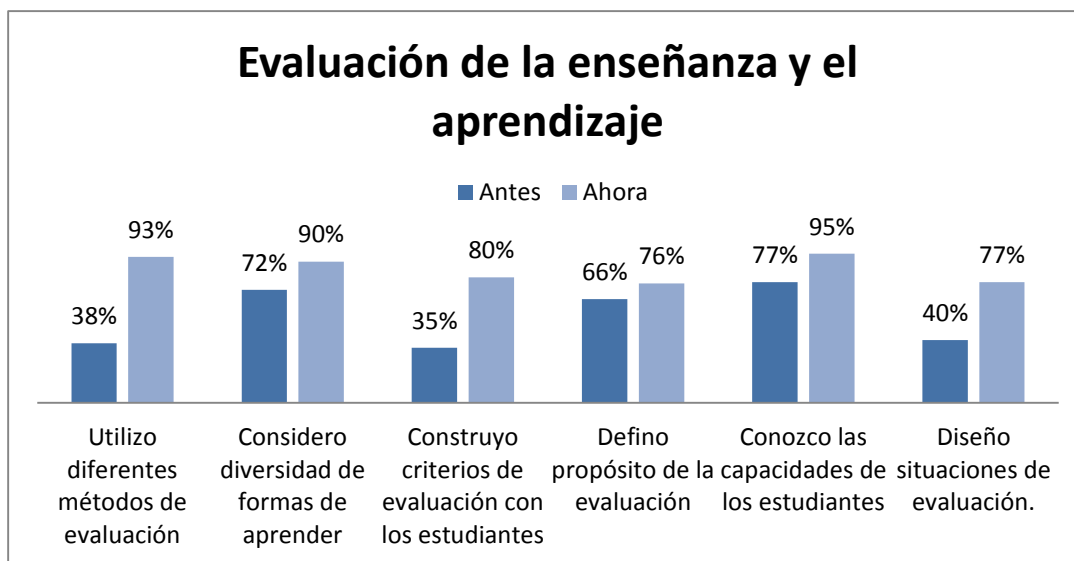
A continuación se presentan los resultados respecto al cuestionario de gestión y preparación de la enseñanza, el cual se constituye de preguntas y afirmaciones además de preguntas abiertas que respondieron por escrito los docentes.

Figura N° 26



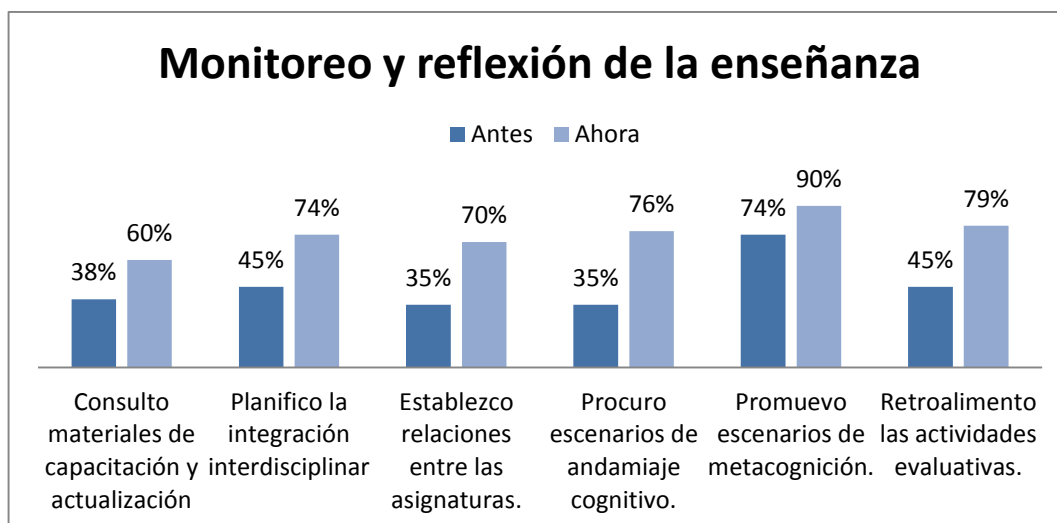
La evaluación de la enseñanza y el aprendizaje, demuestra una mejora en cuanto a construir los indicadores de evaluación con los estudiantes que desde un 35% que opinaba realizar este proceso ahora un 80% opina realizar este aspecto considerándolo relevante y como parte de la evaluación que estos sean construidos en colaboración con los mismos alumnos. Desde un 40% se expresan ahora en un 77% diseñar situaciones de evaluación diversas para así responder a las necesidades e intereses de los niños y niñas, además desde un 38% ahora un 93% opina utilizar diferentes métodos para evaluar el logro de los aprendizajes..

Figura N° 27



El monitoreo y reflexión de la enseñanza, como se evidencia en la figura n° 27, donde menos del 40% de los docentes, opinaban establecer relaciones entre las asignaturas, consultar materiales de capacitación, planificar integración interdisciplinar y retroalimentar las actividades evaluativas, se ha mejorado en más del 70% de logro en estos indicadores. Retroalimentando las actividades evaluativas que mejoró desde un 45% a un 79%, asimismo procurar escenarios de andamiaje cognitivo considerando que es relevante para el logro de aprendizajes.

Figura N° 28



En las respuestas abiertas que desarrollaron los docentes, en las cuales expusieron sus conocimientos y opiniones frente a las preguntas y afirmaciones relacionadas a la gestión de la enseñanza para el aprendizaje. Respecto al diagnóstico y evaluación final de cada uno de los indicadores, estos dan cuenta que existe una mejora e incorporación de nuevos conocimientos que se aplican ahora a las prácticas de desarrollo docente, estos se evidencian en los siguientes diagramas.

Figura 29. Aspectos que se consideran al momento de preparar la enseñanza.

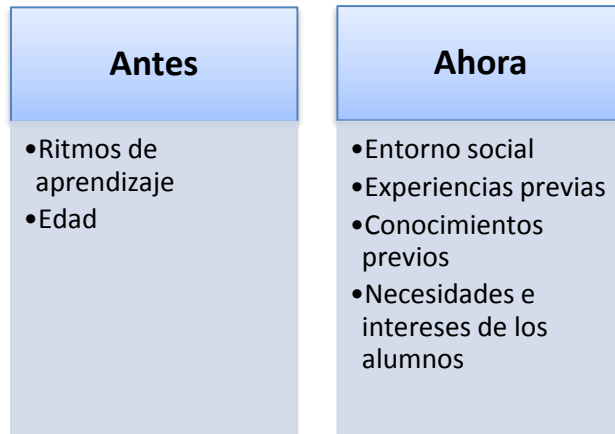


Fuente: Elaboración propia de la autora (2018)

Preparación de la enseñanza

De acuerdo al diagnóstico los docentes consideraban al preparar la enseñanza los conocimientos, objetivos, recursos y actividades, sin embargo ahora opinan conocer las necesidades e intereses de los estudiantes, los ritmos de aprendizaje, los diagnósticos de la educadora de diferencial, los conocimientos, objetivos además de los recursos y actividades.

Figura N° 30. Características de los estudiantes, que se consideran al momento de diseñar las clases.



Elaboración propia de la autora (2018)

Las características que se consideraban al momento de diseñar las clases respondían a los ritmos de aprendizaje y edad, y ahora se incorporan el entorno social, las experiencias previas, conocimientos previos, necesidades e intereses de los estudiantes.

Figura N° 31. Estrategias de enseñanza

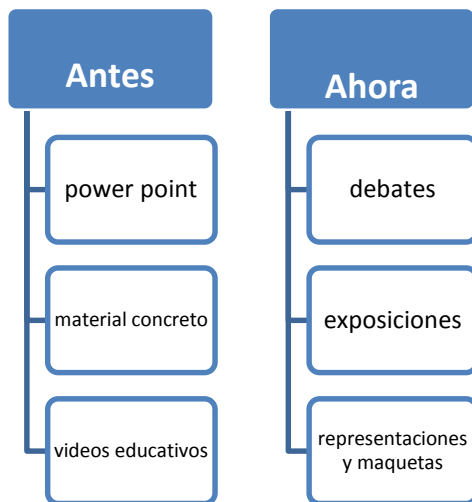


Fuente: Elaboración propia de la autora (2018)

Estrategias de enseñanza.

Las estrategias de enseñanza respondían al trabajo audiovisual, uso de material concreto, guías y fichas, y ahora se incorpora el trabajo colaborativo entre grupos y pares, y el uso de las Tic's.

Figura N° 32. Actividades de enseñanza

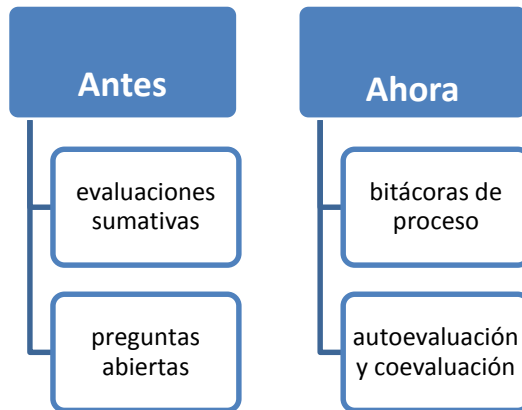


Fuente: Elaboración propia de la autora (2018)

Actividades de enseñanza.

Las actividades de enseñanza respondían al uso de power point. Material concreto y videos educativos, ahora se realizan debates, exposiciones, representaciones y maquetas, dando así respuesta a las habilidades que puedan desarrollar los estudiantes, intereses y aprendizajes que se pueden exponer de diversas formas.

Figura N° 33. Monitoreo del aprendizaje

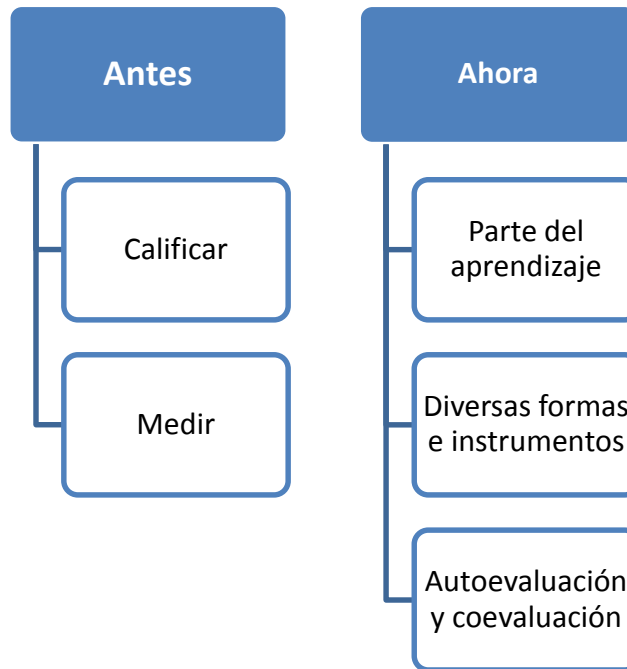


Fuente: Elaboración propia de la autora (2018)

Monitoreo del aprendizaje.

El monitoreo del logro de los aprendizajes de los estudiantes se realizaba a través de las evaluaciones sumativas y preguntas abiertas referidas a la clase, ahora se consideran bitácoras de proceso y autoevaluaciones o coevaluaciones para monitorear el aprendizaje, otras formas que resultan además innovadoras para los docentes e involucran la participación directa de todos los estudiantes.

Figura N° 34. Finalidad de las evaluaciones

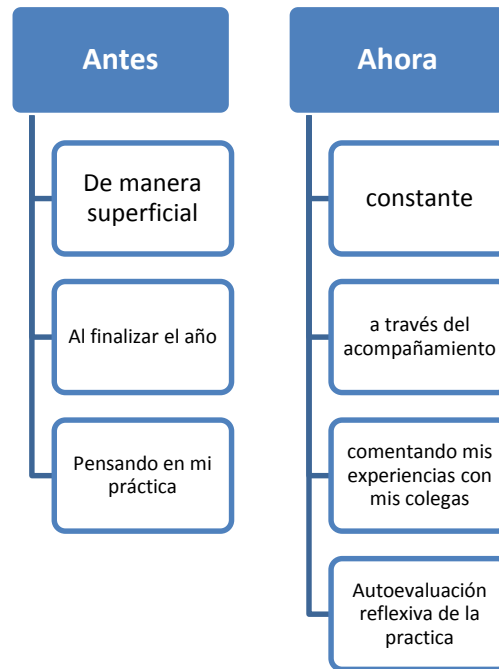


Fuente: Elaboración propia de la autora (2018)

Finalidad de las evaluaciones

De acuerdo a la opinión de los docentes, las evaluaciones se realizaban con la finalidad de calificar y medir, en cuanto en estos momentos ese paradigma se transforma y al adquirir un nuevo concepto de mirar la evaluación como parte del aprendizaje, diseñar diversas formas e instrumentos de evaluación, muchos de ellos elaborados entre pares, y por otro lado la planificación de autoevaluaciones y coevaluaciones.

Figura N° 35. Proceso de reflexión de la práctica

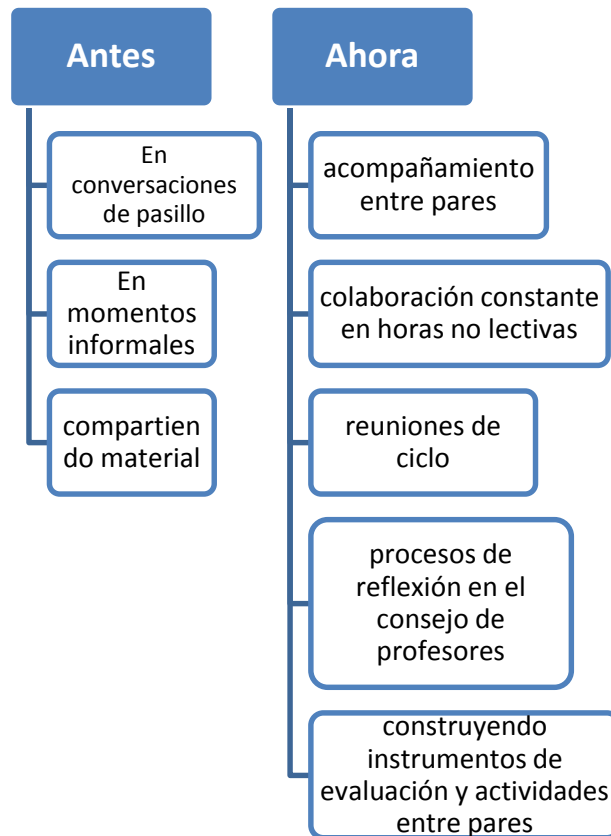


Fuente: Elaboración propia de la autora (2018)

Proceso de reflexión de la práctica.

El proceso de reflexión de la práctica de acuerdo a la opinión de los docentes, se realizaba de manera superficial, al finalizar el año, pensando en su propia práctica, de acuerdo al desarrollo del plan estos indicadores mejoraron y ahora la reflexión se realiza de manera constante en los consejos de profesores, a través del acompañamiento pedagógico, generando los espacios para que se realicen comentarios entre los colegas y realizando autoevaluación al finalizar cada semestre escolar, lo que se evidencia en las nuevas respuestas de los profesores.

Figura N° 36. Formas de colaboración con otros colegas



Fuente: Elaboración propia de la autora (2018)

Formas de colaboración con otros colegas

Cuando se les pregunta de qué forma colaboraba con sus colegas, la mayoría lo hacía en conversaciones de pasillo, en momentos informales o compartiendo material. Ahora manifiestan que colaboran en el acompañamiento entre pares, en las horas no lectivas, compartiendo experiencias y material, en las reuniones de ciclo y en los procesos de reflexión en los consejos de profesores.

4.4. Evaluación de los resultados

Se realiza un seminario “Innovaciones pedagógicas” en el cual los docentes exponen respecto a las innovaciones y aprendizajes desarrollados según las estrategias implementadas. Se recogen las opiniones, ideas y comentarios realizados.

Los docentes responden nuevamente el cuestionario de Satisfacción profesional, en el cual identifican los aspectos de mejora y los que aún faltan por profundizar. En conjunto comentan los resultados.

La evaluación del plan contempló una evaluación formativa a través de preguntas abiertas que responden cada docente y que luego se llevan a una puesta en común, evaluando el nivel de eficacia que tuvieron las estrategias empleadas, y en qué grado se lograron alcanzar los objetivos específicos del plan, asimismo si estas tuvieron un impacto en el aprendizaje profesional de cada docente y por ende en el aprendizaje de los estudiantes. Cada docente responde en forma escrita una encuesta de preguntas abiertas. Posteriormente exponen y se llega a una puesta en común de los resultados. Se proponen aspectos para la mejora del plan.

- ◆ 1.- ¿Qué aspectos del plan de desarrollo profesional funcionan con éxito?, ¿Cómo potenciarlas?
- ◆ 2.-¿Qué aspectos de las estrategias muestran deficiencias y cómo podrían mejorarse para alcanzar los objetivos específicos?
- ◆ 3.- De las estrategias desarrolladas, ¿cuáles aportaron más y potenciaron mis capacidades y desarrollo como profesional docente?
- ◆ 4.- En proceso de mejora, ¿qué estrategias debería abordar el plan de desarrollo profesional en la escuela?

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones

Respecto al plan de desarrollo profesional docente y los objetivos propuestos en este, considerando los resultados se pueden expresar de la siguiente manera.

Respecto del primer objetivo, se logró evaluar el nivel de satisfacción de los docentes a través de dos cuestionarios en cuanto al desarrollo profesional y gestión pedagógica, posteriormente en base a estos resultados se abordaron estrategias para dar respuesta a las necesidades detectadas y de esta manera fortalecer el desarrollo profesional docente.

En cuanto al segundo objetivo, en conjunto con los profesores se definieron las necesidades de desarrollo profesional, y se planificó conjuntamente de manera colaborativa el fortalecimiento de las competencias docentes, promoviendo el trabajo colaborativo, acompañamiento pedagógico, reflexión de la práctica y acciones conjuntas.

Dando respuesta al tercer objetivo, se gestionó el desarrollo profesional docente a través de diversas estrategias basadas en el diagnóstico institucional, trabajo entre pares, colaboración, talleres de aprendizaje, acompañamientos pedagógicos, lecturas y reflexión profesional. La implementación del plan se desarrolló de manera efectiva, ya que se organizaron los espacios adecuados y tiempos correspondientes en los consejos de profesores. Los recursos y materiales fueron los necesarios además de la disposición de cada docente al

realizar cada actividad, comprendiendo que todo va en pos de la mejora de nuestras prácticas y el aprendizaje de los estudiantes. Todos los talleres fueron acompañados por documentos tangibles que sirvieron de guía y ayudaron a complementar el trabajo y desarrollo de los objetivos de cada uno.

Finalmente, se evaluaron las estrategias, el nivel de satisfacción nuevamente aplicando los cuestionarios del diagnóstico, además los profesores demostraron sus innovaciones en un seminario y evaluaron el desarrollo del plan en una puesta en común, rescatando las ideas generales y evaluación de las estrategias.

Por otro lado se realizó un seguimiento del plan se realizaron evaluaciones formativas, la cual permitió monitorear el seguimiento de implementación de la estrategia, de modo de ir haciendo ajustes a su diseño. Además se recogieron comentarios y apreciaciones de parte de los docentes acompañados y estos se compartieron en el consejo de profesores.

En estas instancias de reflexión pedagógica, y la realización del seminario que se realizó con el fin de identificar las evidencias y logros del proceso. En esta instancia los docentes realizaron comentarios descriptivos respecto a las estrategias del plan de desarrollo, como el trabajo colaborativo, la reflexión como parte de la práctica docente, la evaluación como parte del aprendizaje y el acompañamiento realizado, dando a conocer sus apreciaciones y realizando una comparación con la tradicional observación de clases. En este consejo de reflexión los docentes manifestaron haberse sentido más acompañados durante el proceso, tanto en el diseño como en su implementación, además señalaron sentirse menos observados, sino que comprendidos y apoyados en su labor.

Los comentarios además se registraron por los mismos docentes en el instrumento de acompañamiento, una vez que junto a su acompañante realizaron el análisis de la práctica. Por otro lado, los mismos estudiantes comentaron a sus profesores, que les pareció una actividad natural, evidenciando que fue una enseñanza compartida.

Todos manifestaron sentirse más cómodos con esta modalidad de acompañamiento, que además les permitió diseñar su clase, recibir sugerencias, ser acompañados, realizar análisis de su propia práctica, de manera crítica, evaluando su propio desempeño y así desarrollar cambios en su quehacer para la mejora y eficacia escolar.

Es importante destacar que en el centro educativo se incorporó el acompañamiento en el aula, con una mirada más amplia que la habitual observación de clases centrada en la evaluación del desempeño docente. El acompañamiento pedagógico de los docentes se realizó por el equipo de unidad técnica pedagógica, antes, durante y después del proceso de enseñanza aprendizaje en el aula, contemplando la construcción del instrumento orientador, el diseño de la clase, talleres de análisis y reflexión considerando la evaluación como motor del aprendizaje y la enseñanza en el aula de modo participativo y la reflexión conjunta, generando un espacio e instancia de diálogo, análisis y reflexión, para finalmente compartir los aprendizajes en el consejo de docentes del establecimiento, utilizando este espacio y tiempo para la realización e implementación del plan.

Todos los docentes participantes desarrollaron una valoración positiva de los acompañamientos en aula, sostenida sobre la convicción de que este resultado, ser un aporte para el logro de una mejor organización de su quehacer

docente en relación a la metodología y actividades de enseñanza aprendizaje, ampliaron el conocimiento de su realidad y mejoraron las expectativas de sus estudiantes, considerando que es una práctica que promueve el desarrollo profesional y estimula la crítica constructiva, despierta la autocrítica y mejora de los procesos enseñanza aprendizaje.

Respecto a la evaluación como parte del aprendizaje los docentes realizaron comentarios positivos, pasando de la tradicional prueba escrita como única forma de evaluar, a buscar otras formas de evaluación, considerando además el proceso de aprendizaje, evaluar diariamente, utilizar diversos instrumentos y hacer que los estudiantes formen parte de este proceso, a través de la autoevaluación y la coevaluación, además algunos docentes expresaron que elaboran instrumentos e indicadores junto a sus estudiantes y que se sienten satisfechos de los logros que se han evidenciado en cada curso.

El trabajo colaborativo que se fomentó en la escuela, ha sido más enriquecedor y ya forma parte de las prácticas cotidianas, los docentes buscan los espacios y trabajan colaborativamente junto a sus pares para acompañarse en las clases, elaborar material, compartir experiencias, organizar actividades y aprender del otro, día a día se observa un mayor compromiso y colaboración entre los docentes de la escuela.

Las instancias de reflexión es una de las estrategias que ha permitido a los docentes conocer sus fortalezas y mejorar sus debilidades, buscar alternativas de mejora para sus prácticas con el fin de lograr mejores aprendizajes en los estudiantes. La organización de los espacios y tiempos ha permitido que los docentes reflexionen diariamente de todos los aspectos que involucran los procesos de enseñanza y aprendizaje.

5.2. Desafíos

Posterior a la evaluación del plan de desarrollo profesional docentes, acordaron estrategias de mejora continua, referidas a la evaluación como parte del aprendizaje, para profundizar aún más en esta estrategia, y que finalmente forme parte del proceso tanto de los docentes como de los estudiantes.

En conjunto a los demás docentes se acordó realizar este acompañamiento pedagógico entre pares por lo menos dos veces por semestre.

Los concejos seguirán siendo un espacio de aprendizaje y reflexión para realizar talleres en función de las prácticas y mejora del proceso enseñanza aprendizaje. Se buscarán capacitaciones para aprender de otros profesionales en distintas áreas y procesos de enseñanza.

La escuela postulará a el ingreso de la nueva carrera profesional docente por lo tanto se generarán los espacios y tiempos para que los profesores puedan acompañarse y logren realizar un trabajo colaborativo durante este proceso.

El establecimiento ha logrado desarrollar un sistema de trabajo caracterizado por la colaboración y articulación pedagógica entre los docentes, lo que ha permitido sostener una trayectoria de mejoramiento continuo, asegurando aprendizajes para todos sus estudiantes. En base a las capacidades del equipo de la escuela para reflexionar y generar acciones educativas, se plantea la factibilidad de revisar como equipo las acciones e instancias destinadas a fortalecer el desarrollo integral y el protagonismo de los

estudiantes. Acciones que podrían estar vinculadas a las capacidades de deliberación, formación ciudadana y, competencias y habilidades para la vida.

Este sistema colaborativo de acompañamiento docente se enfrenta a constantes desafíos de mejora, lo que implica una permanente autoevaluación y regulación del sistema. En ese contexto, las mentorías podrían potenciar aún más la articulación entre los equipos docentes y, entre estos y otros profesionales de la educación.

La escuela ya cuenta con un plan de desarrollo profesional, con el protagonismo de los docentes que participan y que forman parte de este proceso, el desafío está en seguir monitoreando este plan y realizando las mejoras correspondientes para que sea un proceso continuo de aprendizaje profesional, desarrollando las capacidades de todos los docentes de la escuela y por ende el aprendizaje de todos los estudiantes.

Por otro lado los directivos de la escuela continuarán gestionando los espacios, tiempos y recursos para poder desarrollar las estrategias que permitirán el fortalecimiento de las competencias de los docentes de la escuela.

5.3. Aprendizajes Profesionales

Gestionar el proceso de planificación del desarrollo profesional docente, desde la detección de necesidades y definición de objetivos en conjunto con el equipo y profesores participantes, hasta la etapa de implementación, evaluación y mejoramiento del plan, significa un aprendizaje profesional, orientado hacia el trabajo colaborativo entre grupos y pares, además de un desarrollo de capacidades de liderazgo las cuales me permitieron movilizar y gestionar el desarrollo profesional, identificando y priorizando las necesidades de fortalecimiento de las competencias de los docentes y generando diversas

modalidades de desarrollo profesional continuo, además de apoyar a los docentes para conducir a todos los estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad, promoviendo la motivación y disposición de los docentes para que se mantengan actualizados en sus conocimientos, organizando los tiempos y espacios disponibles para que estos pudieran aprender de sus propias prácticas, en un aprendizaje recíproco, talando diversos mecanismos de apoyo mutuo entre los docentes de la escuela.

Esto fue posible, debido a que en la escuela se da un conjunto de factores que actúan como facilitadores, en especial la conducción del equipo directivo. La disposición de generar los espacios y los recursos, lo que permite que los docentes dispongan de tiempo efectivo dentro de su horario laboral para trabajar en equipo a través de un trabajo colaborativo. Asimismo, no se puede dejar de mencionar el clima de respeto existente en el colegio, la buena convivencia entre los estudiantes, así como la relación de confianza entre colegas y de parte del equipo directivo hacia el trabajo realizado por los docentes, aspectos que permiten establecer espacios donde la opinión y reflexión son siempre bien recibidas, constituyéndose por tanto en facilitadores relevantes para el desarrollo de esta práctica.

Respecto de las competencias de desarrollo profesional docente, se puede señalar que el sistema de trabajo que se ha instaurado en la escuela ha permitido que el equipo haya alcanzado logros significativos respecto al desarrollo de competencias profesionales, entre las que se consideran prácticas de acompañamiento pedagógico entre pares, la evaluación como parte del aprendizaje, la reflexión pedagógica, reconocimiento de fortalezas y debilidades, el trabajo colaborativo con mis pares que me ha servido para hacer un análisis crítico de mi quehacer pedagógico, y en caso de que existan cosas que no puedo realizar, reformularlas para que se puedan lograr los objetivos de aprendizaje que se quieren lograr.

Sumado a lo anterior, la capacidad del equipo directivo para escuchar, apoyar y colaborar en la gestión de las soluciones, reafirma el compromiso de la escuela para avanzar hacia la mejora continua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, pág 2, 9.
- Ávalos, B. (2001). *El Desarrollo Profesional de los Docentes: Proyectando desde el Presente al Futuro*. Santiago de Chile: PREAL
- Ávalos, B. (2007). El desarrollo profesional continuo de los docentes: lo que nos dice la experiencia internacional y de la región latinoamericana. *Revista Pensamiento Educativo*, 41(2), 77-99. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Ávalos, B. (2013). *La Formación Inicial Docente. En Unesco-Orealc, Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe* (pp. 37-56). Santiago de Chile: Ceppe y Unesco.
- Barber, M., Mourshed, M. (2008). How the world's best-performing school systems comes out on top. McKinsey & Company. Recuperado de: http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/How-the-WorldsMost-Improved-School-Systems-Keep-Getting-Better_Download-version_Final.pdf
- B, Valenzuela, Vanni & Contreras, (2014) *Lo aprendí en la escuela ¿Cómo se logran los procesos de mejoramiento escolar*. LOM ediciones. Concha y Toro, Santiago.
- Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S. y Wallace, M. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*. Bristol: University of Bristol y Departament of Education and Skills.
- Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. *El liderazgo en educación*, 25-26.
- Bolívar, A. (2012). *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?* Revisión de la investigación y propuesta. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3(5), 79-106

- Darling-Hammond, L. (2001). El derecho de aprender. Crear buenas escuelas para todos. Barcelona: Ariel. Darling-Hammond, L. (2001). *El derecho de aprender. Crear buenas escuelas para todos*. Barcelona: Ariel.
- Darling-Hammond, L. (2002). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence.
- Delannoy, F. y Sedlacek, G. (2001). Brazil teachers' development and initiatives. A strategic framework. Washington D.C.: World bank.
- Duran, D., Monereo, C. (2012). *Métodos de aprendizaje cooperativo y colaborativo*. Editorial Horsori. Barcelona.
- Echeita, G. (1995). *El aprendizaje cooperativo. Un análisis psicosocial de sus ventajas respecto a otras estructuras de aprendizaje*. EN Fernández, P. y Melero, M. A.
- Ferreiro, R. (2005) *Nuevas Alternativas de Aprender y Enseñar*. Trillas. México.
- Ivo, G. (2014). *Desarrollo profesional docente: el aprendizaje profesional colaborativo*. En Unesco-Orealc, Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual (pp. 112-152). Santiago de Chile: Ceppe y Unesco.
- Labra P; Montenegro, G Iturra, C; y Fuentealba, R (2005). La investigación-acción, como herramienta para lograr coherencia de acción en el proceso de práctica profesional durante la formación inicial docente. *Estudios pedagógicos*. Nº 2: 137-143.
- Mateo, J (2006). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Lima: Alfaomega.
- Marco para la buena dirección y liderazgo escolar, (2015) Mineduc
- Maureira, F. (2015). El ciclo del acompañamiento al aula: Una herramienta de planificación para la gestión escolar. *Cuadernos de Educación* (65).
- Maureira, F. (2015). Acompañamiento ¿a escuelas o a las aulas? *Cuaderno de Educación* (66).
- Mineduc. (2008) *Marco para la buena enseñanza*. Santiago Chile.

- Mineduc (2015) *Marco para la buena dirección y liderazgo escolar*. Santiago Chile.
- Molina, E (2005). *Creación y desarrollo de comunidades de aprendizaje: hacia la mejora educativa*. Revista de educación N° 337.
- Molina, G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza*. *Educación y educadores*, 14(2), 253-267.
- Murillo, J., Coord. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. Santiago de Chile: Orealc-Unesco.
- Murilo, F., Krichesky J. (2012). *El proceso del cambio escolar. Una guía para impulsar y sostener la mejora de las escuelas*. Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación- vol. nº1.
- OREALC–UNESCO. (2013). *Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: OREALC– UNESCO.
- Perrenoud, P. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar: profesionalización y razón pedagógica*. México: Graó.
- POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO ESCOLAR 2014-2017
- Rodríguez-Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Revista Educación y Educadores*, 14(2), 253-267.
- Sánchez-Amaya, T. (2013). La evaluación educativa como dispositivo de sujetos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Juventud*, 11(2), 755-767.
- Sanmartí, N. (2008). *10 ideas clave. Evaluar para aprender*. Barcelona: Graó.
- Santos Guerra, M. (1995). La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora. Aljibe.

- Santos, M. (1996). *Evaluación Educativa 2: Un enfoque práctico de la evaluación de alumnos, profesores, centros educativos y materiales didácticos*. Buenos Aires: Editorial Magisterio del Río de la Plata.
- Salazar, J (2012). Acompañamiento al aula: Una estrategia para la mejora del trabajo pedagógico. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*.
- Salazar, J. y Marqués, M. (2012). Acompañamiento al aula: una estrategia para la mejora del trabajo pedagógico. *Revista iberoamericana de evaluación educativa*, 5(1), 10-20.
- Santos, M. (1996). *Evaluación Educativa 2: Un enfoque práctico de la evaluación de alumnos, profesores, centros educativos y materiales didácticos*. Buenos Aires: Editorial Magisterio del Río de la Plata.
- Stoll, (2006). *Acompañamiento entre pares: Trabajo colaborativo para mejorar nuestras prácticas*. Agencia de educación. Santiago.
- UNESCO Santiago (2015) Las carreras docentes en América Latina, la acción meritocrática para el desarrollo profesional Publicado en 2015 por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago) Publicado en 2015 por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago)
- Urbietta, J.R. (2005). *El regalo de sí mismo. Educarnos para educar*. Madrid. Narcea
- Vaillant, D. (2005). *Formación de docentes en América Latina. Re-inventando el modelo tradicional*. Barcelona: Octaedro.
- Vaillant, D. y Rossel, C. Eds, (2006). *Maestros de escuelas básicas en América Latina: Hacia una radiografía de la profesión*. Santiago de Chile: PREAL.
- Vaillant, D. (2007) *Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica* En: *Pensamiento Educativo*, (41), 2.
- Vaillant, D. y Rossel, C. (2010). *El reconocimiento de la docencia efectiva: la premiación a la excelencia*. Santiago de Chile: PREAL.

- Vaillant, D. (2013). Formación inicial del profesorado en América Latina: dilemas centrales y perspectivas. *Revista Española de Educación Comparada*, Madrid, 22, 185-206. Disponible en: http://denisevaillant.com/articulos/2013/Formacion_inicial_profesorado_America_Latina.pdf
- Vaillant, D. (2014). Análisis y reflexiones para pensar el desarrollo profesional continuo. *Educar*, 50, 55-66. Disponible en: <http://educar.uab.cat/article/view/v50-esp-vaillant/pdf-es>

ANEXO A: Cuestionario de Diagnóstico



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DEL PROFESORADO

Objetivo: Conocer el grado de satisfacción profesional de los docentes del establecimiento.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada categoría y marque con una X su nivel de satisfacción según la siguiente escala.

Muy de acuerdo	Si está muy de acuerdo con la afirmación.
De acuerdo	Si se encuentra de acuerdo con la afirmación
En desacuerdo	Si está en desacuerdo con la afirmación.
Muy en desacuerdo	Si se encuentra muy en desacuerdo con lo afirmado.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
PERCEPCIÓN DEL PROFESORADO ACERCA DE LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL EN LA ESCUELA.				
1. El horario laboral le permite flexibilizar sus actividades diarias, de diseño y organización de la enseñanza.				
2. Se considera bien retribuido en su labor como profesional por parte del equipo directivo				
3. Su trabajo actual en la escuela responde a sus expectativas profesionales.				
4. Considera su trabajo estresante.				

5. Conozco mis debilidades pedagógicas y me siento apoyado por el equipo directivo para superarlas				
6. La escuela me entrega los espacios que me permiten reflexionar acerca de mi propia práctica y buscar estrategias de mejora.				
RECURSOS MATERIALES Y DIDÁCTICOS				
7. Los recursos disponibles en el centro educativo son suficientes para su quehacer pedagógico.				
8. Los recursos materiales se adecuan a sus necesidades, para la enseñanza.				
9. Los recursos tecnológicos existentes le permiten diversificar las estrategias de enseñanza.				
10.- Los recursos están disponibles siempre y facilitando su labor docente.				
INTERACCIÓN CON LOS COLEGAS				
11. La coordinación con los colegas es dinámica.				
12. La colaboración con colegas es efectiva para la mejora de sus procesos de enseñanza.				
13. Generalmente colabora con sus colegas en tareas de planificación y procesos de enseñanza en el aula.				
14. Comparte sus experiencias docentes con sus colegas en los consejos de profesores.				
15. Realiza trabajos y/o proyectos en equipo.				
16. Las responsabilidades que le delegan desde el centro educativo, responden a sus capacidades como profesional.				
INTERACCIÓN CON LAS FAMILIAS				
17. Convoca regularmente a las familias de sus alumnos, para conocer las necesidades e				

intereses de estos.				
18. La relación con las familias es continua y respetuosa.				
19.El establecimiento colabora en espacios cuenta con tiempos, e instancias para entrevistarse y comunicarse regularmente con las familias				
20. Los apoderados reconocen de forma directa e indirecta su labor docente.				
INTERACCIÓN CON LOS ALUMNOS				
21. Las relaciones con los alumnos son fluidas.				
22. Se abordan los conflictos de manera eficaz.				
23. Conoce y utiliza algún plan de prevención y resolución de conflictos.				
24. Considera que el ambiente en su aula es relajado.				
ESPACIOS E INFRAESTRUCTURA				
25. Los espacios de la escuela le permiten desarrollar su labor docente eficientemente.				
26. Cuenta con el espacio adecuado para atender las entrevistas con padres y apoderados				
27. La infraestructura de la escuela facilita la realización de los objetivos y actividades propuestas.				
28. Siente que la escuela entrega un espacio amplio, cómodo y acogedor, que le permite desempeñarse adecuadamente como profesional.				

ANEXO B: Cuestionario de gestión de la enseñanza



Cuestionario

Objetivo: Recoger información que permita introducir mejoras en la planificación y gestión para el desarrollo profesional docente.

➤ Lea cada indicador y marque de acuerdo a la escala que se presenta.

➤ **Profesor/a:** _____

1: Deficiente

2: Regular

3: Bueno

4: Muy Bueno

5: Excelente o Sobresaliente

	1	2	3	4	5
Preparación de la enseñanza:					
1.-Conozco con certeza los ejes temáticos del Programa de estudio de la asignatura que imparto.					
2.-Reviso y diseño actividades propuestas y selecciono las necesarias para el logro de los objetivos propuestos en mi planificación.					
3.-Conozco la diversidad de intereses, niveles y ritmos de aprendizaje de las y los estudiantes de un mismo curso y los incorporo a mi planificación de aula.					
4.-Genero ambientes de aprendizaje inclusivos, donde cada estudiante pueda sentir seguridad para participar, experimentar y contribuir de forma significativa a la clase.					
5.-Tengo conocimiento del tiempo real con que cuento, de manera de optimizar el recurso temporal, las prácticas pedagógicas, propias y los recursos disponibles para el aprendizaje de la asignatura.					
6.-Explicito y organizo temporalmente los objetivos de					

aprendizaje respondiendo preguntas como: ¿Qué quiero que aprendan las y los estudiantes durante el año?, ¿para qué quiero que lo aprendan? ¿Cuál es la mejor secuencia para organizar los objetivos de acuerdo a esta realidad escolar?					
Evaluación de la enseñanza:					
7.-Diseño situaciones evaluativas que den espacio a las alumnas y los alumnos para mostrar sus aprendizajes.					
8.-Conozco ¿Qué debieran ser capaces de realizar las y los estudiantes que han logrado un determinado objetivo de aprendizaje? ¿Cómo se pueden levantar evidencias para constatar que se han logrado los aprendizajes?					
9.-Defino el propósito de las evaluaciones que se realizarán, tanto formativas como sumativas, e integro instancias de retroalimentación que enriquezcan el aprendizaje.					
10.-Doy a conocer o construyo los criterios de evaluación con los y las estudiantes antes de ser evaluados.					
11.-Considero la diversidad de formas de aprender de las y los estudiantes, por lo que incluyo estímulos y recursos de distinto tipo, tales como visuales, auditivos u otros.					
12.-Utilizo diferentes métodos de evaluación, dependiendo del objetivo a evaluar y el propósito de esta. Y utilizo una variedad de medios y evidencias, como actividades de aplicación/desempeño, portafolios, registros anecdóticos, proyectos de investigación (grupales e individuales), informes, presentaciones y pruebas (orales y escritas), entre otros.					
Monitoreo y Reflexión de la enseñanza:					
13.-Retroalimento las actividades evaluativas, de modo que ellos y ellas tengan información certera y oportuna acerca de su desempeño, y así poder orientar y mejorar sus aprendizajes.					
14.-Promuevo escenarios de metacognición en que las y los estudiantes identifiquen sus fortalezas y desafíos de aprendizaje, e identifiquen estrategias que les permitan fortalecer sus conocimientos, habilidades y actitudes en la asignatura.					
15.-Procuró escenarios de andamiaje cognitivo, individuales y					

colaborativos, en los cuales se establezcan permanentemente conexiones con los aprendizajes previos de las y los estudiantes.					
16.-Establezco relaciones entre la asignatura y otras áreas del currículum.					
17.-Planifico la integración interdisciplinar que favorezca la construcción de un aprendizaje más sólido y profundo.					
18. Consulto los materiales de capacitación y actualización para retomar información referida a los contenidos y enfoques de la enseñanza.					

Lea cuidadosamente cada pregunta y responda por escrito:

1.- ¿Qué aspectos considera al preparar sus clases?

2.- ¿Qué características de los estudiantes considera al momento de preparar sus clases?

3.- ¿Qué actividades de enseñanza realizadas en clases le han permitido el logro de los objetivos propuestos?

4.- ¿Qué estrategias de enseñanza utiliza para favorecer el aprendizaje de los estudiantes?

5.- ¿Cómo reconoce si los estudiantes han aprendido?

6.- ¿Cuál es la finalidad de las evaluaciones que realiza con los estudiantes?, ¿Cómo se evidencia en la práctica?

7.- ¿Cómo realiza el proceso de reflexión de su práctica profesional?

8.- ¿De qué forma colabora con otros colegas en cuanto a la planificación del proceso enseñanza aprendizaje?, ¿En qué momentos?

¡Gracias por su participación!

ANEXO C: INSTRUMENTO ACOMPAÑAMIENTO



“Antü Rayen”

Nueva Imperial

INSTRUMENTO ORIENTADOR DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Profesor/a :	
Acompañante:	
Asignatura:	
Curso:	
Unidad:	
Semestre:	
Fecha:	
Hora:	

Escala de apreciación.	Categorías		
	Bien	Regular	Por mejorar
PRÁCTICAS			
1.-Los estudiantes lograron aprendizajes en las tres dimensiones: conocimientos, habilidades y actitudes. (Aplicando lo aprendido, relacionando el nuevo conocimiento con sus experiencias o a una tarea específica de desarrollo).			
2.-Los estudiantes logran comprender las instrucciones de la clase y realizan las actividades correspondientes de forma autónoma.			
3.-Los estudiantes lograron trabajar de forma colaborativa cumpliendo un rol y logrando el objetivo de la clase (grupos,			

pares).			
4.-Los estudiantes desarrollan actividades desafiantes y motivadoras que responden a sus necesidades e interés y que conducen al logro del objetivo de la clase.			
5.-Los estudiantes en la clase desarrollan el pensamiento metacognitivo (para qué van aprender, como lo van aprender y para qué les va a servir, etc)			
6.-Los estudiantes desarrollaron valores y actitudes positivas en la clase y lo demuestran a través de su comportamiento.			
7.-Los estudiantes utilizan recursos variados que permiten el logro de los objetivos.			
8.-Los estudiantes trabajan en un ambiente grato de aceptación, compromiso y respetando normas de convivencia.			
9.-Los estudiantes tienen la oportunidad de autoevaluarse y coevaluarse en la clase.			

Considerando la clase realizada, responda cada una de las preguntas:

a. Los estudiantes, ¿lograron conocimientos, habilidades y actitudes diseñadas para la clase y lo demuestran en el desarrollo de las actividades?.
Fundamente.

b. ¿Considera usted que las estrategias de enseñanza que utilizó fueron efectivas? (Trabajo colaborativo, entre pares, materiales utilizados, instrumentos de evaluación diseñados para la clase,etc). Fundamente.

c. ¿Las actividades realizadas por los estudiantes fueron comprensibles, motivadoras y permitieron el lograr del objetivo de la clase?. Fundamente.

d. ¿Los recursos utilizados fueron adecuados para el desarrollo de las actividades diseñadas?. Fundamente.

e. Si tuviera la oportunidad de enseñar esta clase nuevamente al mismo curso:

1. ¿Qué haría en forma diferente? ¿Por qué?

2. ¿Qué haría de manera semejante? ¿Por qué?

ANEXO D: Evaluación y Mejora del plan de desarrollo profesional docente



Evaluación y Mejora del Plan de desarrollo profesional docente.



Lunes 20 de Agosto 2018.

Docentes: En conjunto reflexionaremos y abordaremos las estrategias del plan de desarrollo profesional docente, para implementar la mejora continua.

Lea las preguntas y desarrolle de acuerdo a su percepción.

- 1.- ¿Qué aspectos del plan de desarrollo profesional funcionan con éxito?, ¿Cómo potenciarlas?

- 2.-¿Qué aspectos de las estrategias muestran deficiencias y cómo podrían mejorarse para alcanzar los objetivos específicos?

- 3.- De las estrategias desarrolladas, ¿cuáles aportaron más y potenciaron mis capacidades y desarrollo como profesional docente?

- 4.- En proceso de mejora, ¿qué estrategias debería abordar el plan de desarrollo profesional en la escuela?

- Para dialogar se exponen las respuestas y se llegan a acuerdos en común.

ANEXO E: DESARROLLO DE TALLERES

1.-Desarrollo del cuestionario de satisfacción profesional en la escuela

Necesidad	Identificar necesidades y condiciones de desarrollo profesional docente.
Objetivos	Conocer el grado de satisfacción profesional de los docentes del establecimiento.
Metodología	El grupo de docentes desarrollan en forma individual un cuestionario relacionado a la satisfacción profesional en la escuela. Se les solicita que lean cada ítems y respondan de acuerdo a su percepción.
Contenidos	Percepción del profesorado acerca de las oportunidades de desarrollo profesional en la escuela. Recursos materiales y didácticos. Interacción con los colegas, familias y alumnos. Espacios e infraestructura.
Destinatarios	Docentes de la escuela
Modalidad	En grupo de docentes
Evaluación	Análisis e interpretación de los resultados del diagnóstico
Fecha	Lunes 19 de marzo
Responsables	Unidad técnica de la escuela
Recursos	Cuestionarios, data, computador, lápices.
Medios de verificación	Cuestionarios y resultados de los cuestionarios.

Programación de actividades:

TIEMPO ESTIMADO
90 minutos

ACTIVIDAD

1: Conocer el cuestionario

ACTIVIDAD 2:

Responder el cuestionario

ACTIVIDAD 3:

Comentar la actividad

Se espera que los docentes reconozcan su nivel de satisfacción profesional y de oportunidades que la escuela les otorga, y finalmente sientan la necesidad de desarrollo profesional docente.

ACTIVIDAD 1: Conocer el cuestionario

Los docentes conocen el cuestionario, se les motiva a participar de este, respondiendo las preguntas, lo leen por turnos en voz alta para aclarar cualquier duda al respecto.

ACTIVIDAD 2: Responder el cuestionario

Se les solicita responder el cuestionario conscientemente y dando a conocer sus apreciaciones por cada ítems, de acuerdo a las categorías; muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo.

ACTIVIDAD 3: Comentar la actividad.

Finalizado el cuestionario los docentes comentan, ¿qué les pareció la experiencia?, ¿qué sintieron al responder el cuestionario?, ¿qué necesidades reconocieron en su labor?, ¿qué les resultó más difícil y qué menos difícil de responder?

Los docentes dan a conocer sus opiniones e ideas y las comentan con el resto del grupo de profesores.

RESULTADOS:

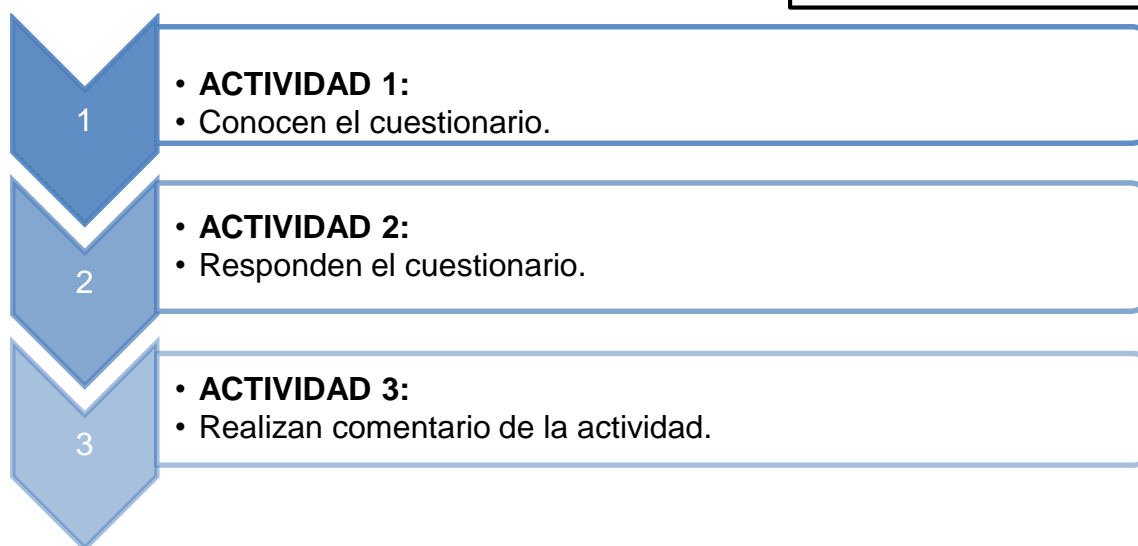
Los docentes conocieron el cuestionario, luego respondieron las preguntas en forma individual y finalmente realizaron comentarios, a través de preguntas guiadas, algunos de ellos reconocieron ciertas necesidades en su labor docente al responder el cuestionario y las comentaron.

2.- Desarrollo cuestionario de gestión escolar.

Necesidad	Reconocer necesidades en las prácticas pedagógicas del profesorado.
Objetivos	Reflexionar críticamente sobre las prácticas pedagógicas, a través de procesos de autoevaluación de parte del profesorado.
Metodología	Los docentes responden en forma individual un cuestionario de diagnóstico referido a los procesos de diseño de la enseñanza, implementación en aula, evaluación y reflexión.
Contenidos	Preparación de la enseñanza. Evaluación de la enseñanza. Monitoreo y reflexión de la enseñanza.
Destinatarios	Docentes de la escuela.
Modalidad	Individual – grupal.
Evaluación	Análisis e interpretación de los resultados del diagnóstico.
Fecha	Viernes 23 de marzo
Responsables	Unidad técnica de la escuela
Recursos	Cuestionarios preguntas cerradas y abiertas, data, notebook, lápices.
Medios de verificación	Cuestionario de autoevaluación.

Programación de actividades:

TIEMPO ESTIMADO



Se espera que los docentes reflexionen sobre sus prácticas pedagógicas en los ámbitos de diseño de la enseñanza, e identifiquen aquellas que requieren de ser mejoradas.

ACTIVIDAD 1: Conocen el cuestionario

El profesorado conoce el cuestionario en cuanto a categorías que posee, niveles de desempeño y preguntas. Se motiva a responder. Leen en voz alta para aclarar dudas respecto de las preguntas.

ACTIVIDAD 2: Responden el cuestionario.

Se les solicita responder el cuestionario considerando su desempeño real por cada uno de los ítems, de acuerdo a cada categoría, indicadores y niveles de desempeño: deficiente, regular, bueno, muy bueno y excelente o sobresaliente. Asimismo se invita a responder las preguntas abiertas que éste posee.

ACTIVIDAD 3: Realizan comentario de la actividad.

Finalizado el cuestionario los docentes comentan algunas preguntas como: ¿Qué les pareció la actividad?, ¿Cómo se sintieron al responder el cuestionario?, ¿Qué aspectos por mejorar observan en su labor?, ¿Que fortalezas observan en su labor pedagógica?. Dan a conocer sus opiniones y comentan en el grupo.

RESULTADOS:

La actividad realizada referida a diagnosticar a través de una autoevaluación reflexiva, resultó bastante motivadora para los docentes puesto que fueron muy críticos al momento de responder y comentar los

indicadores, haciendo referencia a que en su práctica pedagógica existían bastantes aspectos por mejorar, algunos que requerían de ser fortalecido y también reconocieron fortalezas.

En la autoevaluación a través del cuestionario en lo referente a preguntas abiertas, se observaron comentario como: los aspectos considerados al momento de preparar las clases eran los contenidos, que las características de los estudiantes consideradas al momento de preparar las clases es la edad según su curso, que las actividades se centran en el uso de guías y que la reflexión pedagógica la realizan al finalizar el año escolar y de forma superficial.

3.-Presentación de los resultados cuestionario satisfacción de desarrollo profesional docente.

Necesidad	Identificar necesidades a partir del diagnóstico del cuestionario
Objetivos	Proponer acciones para el desarrollo de las necesidades docentes
Metodología	En grupos de trabajo Puesta en común de la actividad
Contenidos	Necesidades del desarrollo profesional docente Acciones para responder a las necesidades identificadas
Destinatarios	Docentes de la escuela
Modalidad	En grupo de docentes
Evaluación	Levantamiento de acciones para el desarrollo profesional docente
Fecha	Lunes 26 de marzo
Responsables	Unidad técnica de la escuela
Recursos	Cuestionarios, resultados, data, computador, lápices.
Medios de verificación	Registro de las acciones planteadas por los docentes

Programación de actividades:

Los docentes analizarán los resultados del diagnóstico y en conjunto con sus pares levantarán acciones para dar respuesta a las necesidades de desarrollo profesional docente.

**TIEMPO
ESTIMADO
90 minutos**

ACTIVIDAD 1:

Se hace entrega de los resultados del diagnóstico, exponiendo los datos, gráficos y algunas respuestas de los docentes.

ACTIVIDAD 2:

Los docentes a partir de los resultados conversan y en grupos de tres personas, levantan acciones y actividades de propuesta para dar respuesta a las necesidades de acuerdo al diagnóstico.

ACTIVIDAD 3:

Exponen por grupos, dando a conocer la necesidad y las estrategias para el desarrollo de las necesidades.

ACTIVIDAD 4:

En una puesta en común analizan cuál de las estrategias expuestas y alternativas de acción son factibles de realizar y apropiadas para el desarrollo profesional.

RESULTADOS

Los docentes logran analizar las prácticas e identifican las necesidades presentes de acuerdo al diagnóstico. Levantan acciones y finalmente las describen para dar respuesta a las necesidades profesionales. Comentan que en la mayoría de las necesidades se repiten y concuerdan con ellas, revisan

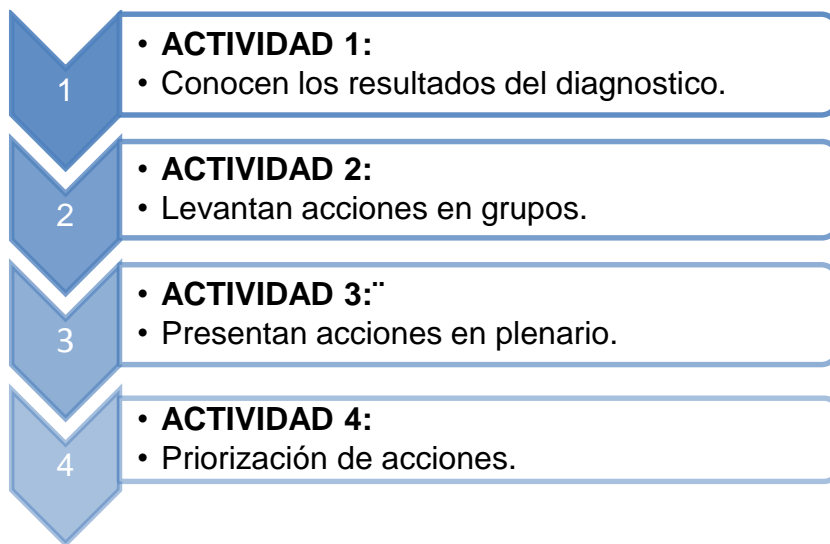
además la disponibilidad de los recursos y espacios para poder realizar cada una de las acciones presentadas.

4.- Presentación de resultados cuestionario de gestión pedagógica

Necesidad	Identificar necesidades en las prácticas pedagógicas a partir del resultado del diagnóstico.
Objetivos	Dar a conocer a los docentes los resultados de la autoevaluación y proponer acciones para mejorar las prácticas pedagógicas.
Metodología	La totalidad de los docentes se reúnen, analizan los resultados del cuestionario y proponen acciones.
Contenidos	Resultados de preguntas del cuestionario de autoevaluación del profesorado. Acciones para mejorar las prácticas pedagógicas.
Destinatarios	Docentes de la escuela.
Modalidad	Grupal.
Evaluación	Levantamiento de acciones para mejorar las prácticas pedagógicas.
Fecha	Lunes 02 de Abril
Responsables	Unidad técnica de la escuela
Recursos	Cuestionario, data, notebook.
Medios de verificación	Registro de acciones de mejora.

Programación de actividades:

<p>TIEMPO ESTIMADO 90 minutos</p>



Se espera que los docentes realicen un análisis crítico de los resultados y propongan acciones para mejorar las prácticas pedagógicas.

ACTIVIDAD 1: Conocen los resultados del diagnóstico.

Se presentan los gráficos referidos a preguntas cerradas: preparación de la enseñanza, evaluación de la enseñanza, monitoreo y reflexión de la enseñanza.

A medida que se presentan los gráficos se comentan, los docentes durante la presentación de los resultados de su autoevaluación, se mostraron bastante interesados y realizaban consultas para saber si sus respuestas estaban acertadas o no.

En lo referido a preguntas abiertas, se dan a conocer los resultados a través de tablas. Al igual que al presentar los gráficos, en esta instancia se presentan las tablas y se realizan comentarios de parte del profesorado.

También se realizan preguntas intencionadas para guiar la reflexión. Del mismo modo, se observó interés del parte de los docentes, puesto que realizaban consultas, comentaban de forma bastante autocrítica.

ACTIVIDAD 2: Levantan acciones en grupos de trabajo.

Los docentes se reúnen en grupos de 3, a partir de los resultados reflexionan, levantan acciones de mejora para dar respuesta a las necesidades de acuerdo al resultado del diagnóstico.

ACTIVIDAD 3: Presentación de acciones en plenario.

Cada grupo expone dando a conocer la necesidad y las acciones de mejora.

ACTIVIDAD 4: Priorización de acciones.

Se analizan cuáles de las acciones propuestas en las exposiciones son posibles de realizar, permiten la mejora de las prácticas pedagógicas y el aprendizaje de los estudiantes.

RESULTADOS:

En la actividad realizada los docentes lograron analizar las prácticas de forma bastante crítica, identificaron las necesidades según los resultados del diagnóstico. Asimismo levantaron acciones de mejora factibles de implementar.

5.- Elaboración del plan de desarrollo profesional docente

Necesidad	Elaborar un plan de desarrollo profesional
Objetivos	Diseñar un plan de desarrollo profesional docente
Metodología	En conjunto con los docentes
Contenidos	Necesidades profesionales- estrategias de desarrollo profesional
Destinatarios	Profesores de la escuela
Modalidad	En conjunto con los docentes
Evaluación	Cuestionarios de desarrollo
Fecha	Viernes 06 de Abril-Lunes 09 de Abril
Responsables	Docentes
Recursos	Notebook, hojas, data, Internet, mesas, sillas
Medios de verificación	Plan de desarrollo profesional, evidencias de las estrategias, archivadores.

Programación de actividades:

TIEMPO ESTIMADO
2 sesiones
90 minutos cada una



ACTIVIDAD 1: Detectar las necesidades y definir objetivos.

De manera participativa, con los docentes se revisan los cuestionarios desarrollados del diagnóstico, se comentan y se revisan los indicadores con

menor logro y desarrollo. Definen las competencias y conocimientos necesarios para alcanzar los objetivos para el desarrollo profesional y el mejoramiento de los aprendizajes, identificando las necesidades generales.

ACTIVIDAD 2: Diseñar el plan de desarrollo profesional.

Entre todos diseñan el plan de desarrollo profesional, se seleccionan los contenidos, las modalidades o estrategias de desarrollo, las instancias específicas y la programación de actividades.

ACTIVIDAD 3: Asegurar recursos con el sostenedor.

En conjunto se conversan los objetivos de desarrollo profesional, se considera importante aprovechar las habilidades y recursos disponibles dentro del centro educativo, luego se listan los recursos que se utilizarán en el desarrollo del plan.

ACTIVIDAD 4: Implementar actividades.

Se organizan los tiempos y espacios para poder llevar a cabo la implementación de las actividades, se propone la utilización del consejo de profesores, las horas no lectivas y tiempos disponibles para fomentar el trabajo colaborativo en grupos y entre pares.

ACTIVIDAD N° 5: Evaluar y mejorar.

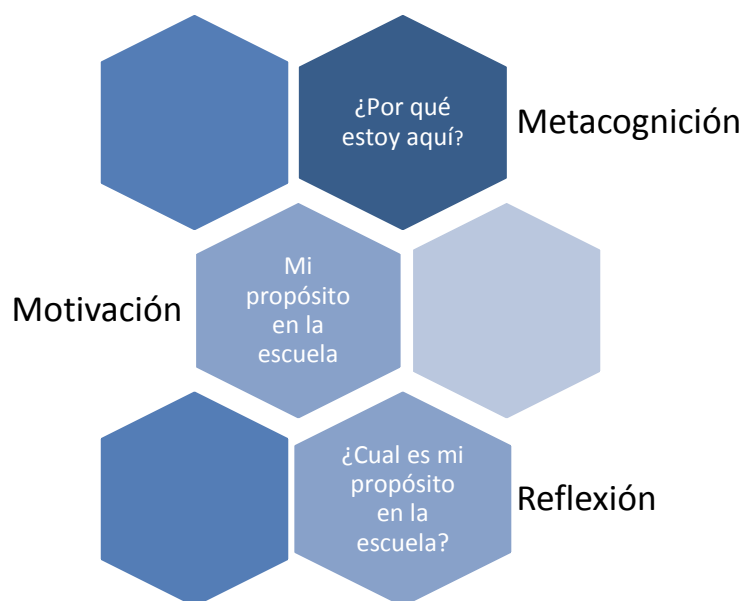
Se define en conjunto el tiempo de evaluación del plan, se propone un monitoreo constante a través de grupos focales, comentarios de las estrategias y desarrollo de cuestionarios al finalizar el proceso.

6.- Taller de reflexión: ¿Cuál es mi propósito en la escuela?

Necesidad	Taller motivacional cuál es mi propósito en la escuela.
Objetivos	Reflexionar en torno al propósito que persigue en la escuela
Metodología	Reflexión y puesta en común.
Contenidos	Propósito en la escuela
Destinatarios	Docentes de la escuela
Modalidad	Reflexión personal
Evaluación	Puesta en común
Fecha	Lunes 16 de Abril
Responsables	Docentes
Recursos	Hojas, plumones
Medios de verificación	Desarrollo de la actividad

Programación de actividades:

TIEMPO ESTIMADO
45 minutos



ACTIVIDAD 1:

Se les solicita a los profesores juntarse en parejas, luego cada uno de ellos toma una hoja y un lápiz.

Piensen en cuál es el propósito que mantiene a su colega en la escuela.

Dibujan en la hoja pensando en la motivación de su colega par, sin dibujar nada.

ACTIVIDAD 2

Se hacen intercambio de la hoja con su colega par, cada uno de ellos va interpretando el dibujo.

En voz alta comparten los resultados con sus colegas y comentan si han acertado a la actividad o no.

RESULTADOS:

Los docentes logran desarrollar la actividad demostrando disposición y motivación al identificar en su colega el propósito o motivación en la escuela.

Comentan hacia los demás colegas su propósito y lo describen con sus palabras, ¿qué los motiva a estar ahí y a continuar?

Expresan sus ideas y propósitos profesionales y personales.

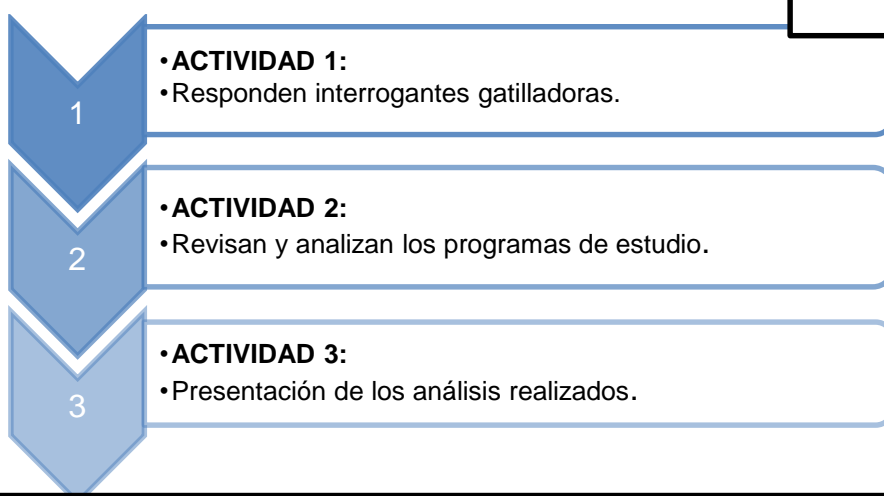
Logran conocer sus objetivos generales y el de los demás.

7.- Programas de estudio

Necesidad	Escaso conocimiento de los programas de estudio.
Objetivos	Conocer características de los programas de estudio de las diversas asignaturas.
Metodología	Los docentes se reúnen en grupos por ciclo.
Contenidos	Ejes de los programas de estudio. Conocimientos, habilidades, actitudes de los programas de estudio. Orientaciones didácticas de los programas de estudio. Sugerencias de evaluación. Articulación entre disciplinas.
Destinatarios	Docentes.
Modalidad	Grupal por ciclo.
Evaluación	Los docentes analizan los programas de estudio.
Fecha	Viernes 20 de Abril
Responsables	Unidad técnico pedagógica.
Recursos	Data, notebook, programas de estudio.
Medios de verificación	Registro de la actividad. Pauta con registro de los docentes.

Programación de actividades:

TIEMPO ESTIMADO
90 minutos



Se espera que los docentes analicen los programas de estudio y logren conocerlos en profundidad.

ACTIVIDAD 1: Responden interrogantes gatilladoras.

- a. ¿Cuáles son los ejes de las asignaturas que imparten?
- b. ¿Qué conocimientos, habilidades, actitudes deben desarrollar los estudiantes en las asignaturas que imparten?
- c. ¿Cuál es el enfoque y orientaciones didácticas de los programas de estudio de las asignaturas que imparten?
- d. ¿Qué evaluaciones sugieren los programas de estudio?
- e. ¿Cómo realizan articulación entre las disciplinas?

ACTIVIDAD 2: Revisan y analizan los programas de estudio.

Los docentes se reúnen por ciclo, realizan revisión y análisis de los programas de estudio de las asignaturas que imparten.

Completan la siguiente ficha.

ANALISIS PROGRAMAS DE ESTUDIO

Profesor/a:		Curso:	
Asignatura:		Fecha:	

Ejes de los programas de estudio.	
Conocimientos	
Habilidades	
Actitudes	
Orientaciones didácticas	
Sugerencias de evaluación	
Articulación con otras asignaturas.	

ACTIVIDAD 3: Presentación de los análisis realizados.

Cada grupo de docentes presentan en plenario los análisis realizados de los programas de estudio.

RESULTADOS:

Los docentes presentaron los ejes de los programas de las asignaturas explicando cada uno de ellos, del mismo modo dieron a conocer los conocimientos, habilidades y actitudes. Presentaron las orientaciones didácticas y sugerencias de evaluación. Asimismo, mencionaron qué objetivos de aprendizajes es posible articular en las diversas asignaturas.

8.- Estudio de casos: Estudiantes con necesidades académicas y riesgo escolar.

Necesidad	Conocer a los estudiantes con dificultades académicas y responder en conjunto a sus necesidades.
Objetivos	Conocer a los estudiantes y responder a sus necesidades.
Metodología	Reflexión en conjunto de las diversas situaciones de los estudiantes con dificultades académicas
Contenidos	Necesidades académicas, dificultades de aprendizajes, necesidades de aprendizaje permanentes y transitorias
Destinatarios	Docentes de la escuela
Modalidad	En grupo de docentes
Evaluación	Construcción de diversos instrumentos de evaluación
Fecha	Lunes 23 de Abril
Responsables	Sicóloga-educadora de diferencial
Recursos	Data-notebook
Medios de verificación	Registro de los estudiantes con necesidades académicas, causas y alternativas de acción.

Programación de actividades:

TIEMPO ESTIMADO
2 sesiones de
90 minutos

1: Revisar nómina de estudiantes con riesgo de repitencia y dificultades de aprendizaje.

2: Analizan cada caso del estudiante en nómina y buscan las causas que dificultan e mal rendimiento o riesgo escolar entre todos.

3: Escribir alternativas de acción para la mejora

4: Indicar responsables para llevar a cabo las acciones.

ACTIVIDAD 1

Los profesores revisan las nómina de estudiantes en riesgo escolar y bajo rendimiento académico.

ACTIVIDAD 2

Analizan cada caso y entre todos comentan e identifican las causas de cada estudiantes según antecedentes manejados por cada docente.

ACTIVIDAD 3

Registran los resultados y buscan alternativas para la mejora de estas situaciones.

RESULTADOS:

Los profesores logran analizar e identificar las causas que subyacen al bajo rendimiento de cada estudiante por curso, luego entre todos explican las posibles causas entre los antecedentes familiares, riesgo escolar, antecedentes de los diagnósticos realizados por la psicóloga y educadora de diferencial.

Buscan y escriben alternativas de acción para la mejora de la situación de cada estudiante. Este análisis en conjunto permitió buscar estrategias de apoyo entre todos, realizando un trabajo colaborativo entre los docentes en función de las necesidades de cada estudiante.

Curso	Nombre estudiante	Motivo del caso	Acciones	Responsables	Seguimientos
1°	Nicolás Sepúlveda	Dificultades de aprendizaje graves. Desnivel curricular.	Registro de citas al apoderado.	Docentes.	Revisar calificaciones al finalizar el semestre.
	Joel Coronado	Agresividad.	Registro de citas.	Docentes. Psicóloga.	Revisión de registros en el libro de clases. Observaciones de parte de psicóloga. Analizar situación en consejo de profesores finalizado el semestre.

	Montserrat Saldía	Indisciplina. Conductas no adecuadas a su edad.	Citaciones constantes a la apoderada.	Docente.	Revisar avances finalizado el semestre.
	Dayanne Luengo	Indisciplina. Conductas no adecuadas a su edad.	Citaciones constantes a la apoderada. Trabajo con psicóloga.	Docentes. Psicóloga.	Revisar avances finalizado el semestre.

Curso	Nombre estudiante	Motivo del caso	Acciones	Responsables	Seguimiento
2°	Pablo Conejeros.	Conducta en la sala de clases. Fallecimiento de padre.	Trabaja con psicóloga. Citaciones constantes a la apoderada.	Docentes. Psicóloga.	Analizar avances al finalizar el semestre.

Curso	Nombre estudiante	Motivo del caso	Acciones	Responsables	Seguimiento
3°	Andrés Rojas.	Dificultades familiares. Ausencia de la madre. Se manifiesta agresivo. Inasistencias constantes.	Citaciones al apoderado. Trabajo con psicóloga.	Docentes. Psicóloga.	Monitorear al estudiantes constantemente considerando estados de ánimo, conducta y asistencia a clases.

Sebastián Galaz.	Indisciplina, puesto que es bastante grosero, obsceno, no respeta normas es agresivo con compañeros.	Citaciones al apoderado. Trabajo con psicóloga.	Docentes. Psicóloga. Inspectores.	Monitorear al estudiante constantemente considerando su forma de relacionarse con los compañeros, conducta dentro como fuera de la sala de clases.
José Saldía.	Dificultades conductuales: molesta a compañeros, no respeta normas.	Citaciones a la apoderada. Trabajo con psicóloga.	Docentes. Psicóloga. Inspectores.	Monitorear al estudiante constantemente considerando su forma de relacionarse con los compañeros, conducta dentro como fuera de la sala de clases.
Amaranta Díaz.	Estudiantes que no respeta normas en la sala de clases, hace uso de redes sociales de forma inadecuada.	Citaciones constantes a la apoderada.	Docentes. Psicóloga. Inspectores.	Monitorear a la estudiante constantemente considerando su forma de relacionarse con los compañeros, conducta dentro como fuera de la sala de clases.

Curso	Nombre estudiante	Motivo del caso	Acciones	Responsables	Seguimiento
4°	Álvaro Manríquez.	Indisciplina en la sala de clases. No respeta normas.	Citaciones a la apoderada. Trabajo con psicóloga.	Docentes. Psicóloga.	Monitorear al estudiante constantemente considerando su forma de relacionarse con los compañeros y conducta dentro de la sala de clases.
	Vicente Sanhueza.	Indisciplina en la sala de clases. No respeta normas.	Citaciones a la apoderada. Trabajo con psicóloga.	Docentes. Psicóloga.	Monitorear al estudiante constantemente considerando su forma de relacionarse con los compañeros y conducta dentro de la sala de clases.

	Fernanda Ibáñez.	Bull ying colegio anterior.	Citaciones a la apoderada. Trabajo con psicóloga.	Docentes. Psicóloga.	Monitorear al estudiante constantemente considerando su forma de relacionarse con los compañeros y conducta dentro de la sala de clases.
--	------------------	-----------------------------	---	----------------------	--

Nómina estudiantes con dificultades académicas Segundo Ciclo			
5° año	Motivo	Alternativas de acción	Responsables
Daniel Fuentealba	Disciplina	Citación a apoderado	Profesor jefe-inspectora
Vicente Henríquez	Disciplina	Citación a apoderado	
Catalina Bravo	Disciplina-conflictos con compañeros-desatención en clases	Citación a apoderado	
Javier Quintana	Disciplina	Citación a apoderado	
6° año	Motivo	Alternativas de acción	Responsables
Macarena Lagos	Falta de atención en clases.	Entrevista con apoderado-Mayor motivación y monitoreo.	Profesores Inspector

Joaquín Lagos	Falta de atención en clases- irresponsabilidad de deberes escolares- desmotivación escolar	Entrevista con apoderado Mayor motivación y monitoreo de parte de profesores Refuerzos positivos	
Matías Mondaca	Dificultades diagnosticadas déficit atencional con hiperactividad Desatención en clases Irrumpe constantemente Falta de autocontrol	Entrevista con apoderada Reunión con equipo psicotécnico, profesor e inspectora general Atención con psicóloga una vez por semana se manera personalizada Control de actividades diarias como asistencia a biblioteca Sociabilizar al curso en el tema para que colaboren en la mejora de la conducta.	Unidad técnica psicóloga Docentes Inspectora
Brandon Bustos	Desatención en clases Falta de motivación y responsabilidad por desarrollar deberes escolares Bajo rendimiento en las asignaturas	Consulta médica, por posible anemia Motivación en clases de parte de los profesores. Incentivarlo en pequeños logros	Profesores
7° año	Motivo	Alternativas de acción	Responsables
María Jesús Panes	Disciplina Responsabilidad escolares	Citación a apoderada	Profesores Psicóloga

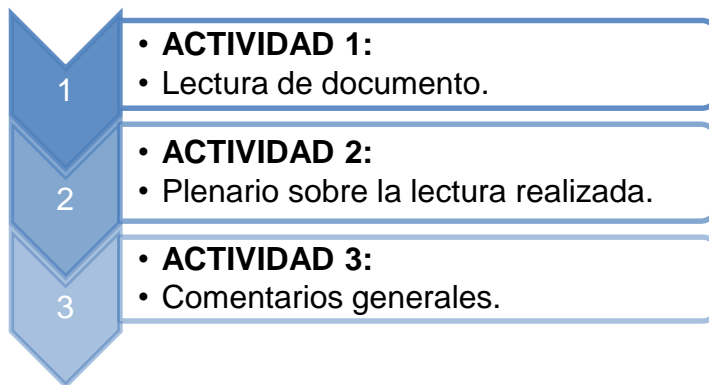
8° año	Motivo	Alternativas de acción	Responsables
Matías Catalán	Problemas existenciales Depresión	Mayor atención Entrevista con apoderada Entrevista con la sicóloga	Profesores Sicóloga
Anyara Jiménez	Inasistencia a clases	Citación a la apoderada	
Ilwen Llafquén	Irresponsabilidad en sus deberes escolares Se excusa en sus faltas	Citación y entrevista a apoderado Tratamiento con sicóloga	profesor
Matías Saldía	Sociabilidad con compañeros Problemas afectivos	Citación a apoderada Entrevista con sicóloga	Inspectora Profesor
Margoth Godoy	Problemas de salud	Citación a apoderada Entrevista con sicóloga	Profesor Inspectora

9.- Lectura Grupal de acompañamiento pedagógico

Necesidad	Ausencia de acompañamiento pedagógico.
Objetivos	Comprender la estrategia de acompañamiento pedagógico.
Metodología	Lectura de documento en forma grupal.
Contenidos	Acompañar los procesos de planificación, implementación y evaluación.
Destinatarios	Docentes.
Modalidad	Grupal.
Evaluación	Los docentes mejoran los procesos de planificación, implementación y evaluación.
Fecha	Viernes 27 de Abril
Responsables	Unidad técnica pedagógica.
Recursos	Texto de lectura, data, notebook, hojas de oficio.
Medios de verificación	Registro de la actividad.

Programación de actividades:

TIEMPO ESTIMADO
90 minutos



Se espera que los docentes comprendan la estrategia de acompañamiento pedagógico.

ACTIVIDAD 1: Lectura de documento.

Los docentes se reúnen en grupos y analizan el documento “Acompañamiento pedagógico como estrategia de desarrollo profesional docentes”.

ACTIVIDAD 2: Plenario sobre la lectura realizada.

Los docentes elaboran un ppt y presentan a sus colegas las conclusiones extraídas del documento.

ACTIVIDAD 3: Comentarios generales.

Respecto a la lectura del texto, los docentes concluyeron que el enfoque es totalmente diferente a la observación de clases, ya que ésta se vinculaba bastante al control y supervisión de la enseñanza en el aula. Y el nuevo enfoque de acompañamiento pedagógico se asocia un proceso integral, puesto que se realiza antes, durante y después del proceso de enseñanza aprendizaje.

RESULTADOS:

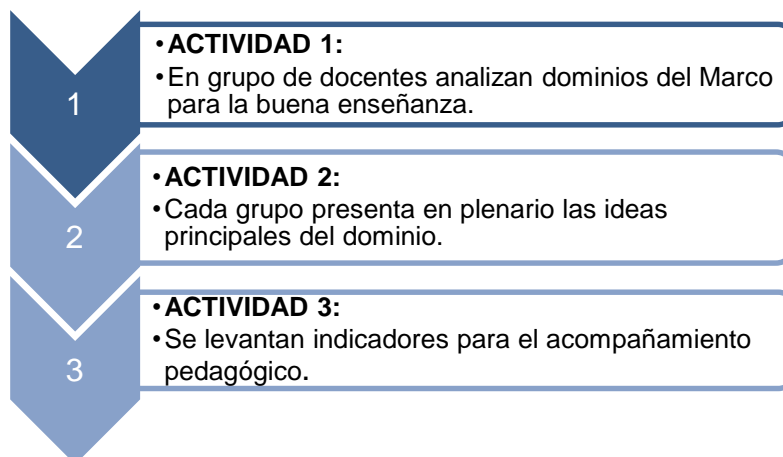
Los docentes lograron comprender la estrategia y existió interés y disposición de parte de los profesores para la implementación de la nueva estrategia.

10.- Elaboración de instrumento de acompañamiento

Necesidad	Ausencia de acompañamiento pedagógico
Objetivos	Elaborar instrumento orientador de acompañamiento pedagógico.
Metodología	La totalidad de los docentes se reúnen y en conjunto se levantan criterios para evaluar el acompañamiento pedagógico.
Contenidos	Preparación de la enseñanza. Ambiente propicio para el aprendizaje. Enseñanza en el aula. Reflexión del proceso de enseñanza aprendizaje.
Destinatarios	Profesorado.
Modalidad	Grupal.
Evaluación	Análisis de los dominios del marco para la buena enseñanza. Indicadores para el acompañamiento pedagógico.
Fecha	Lunes 30 de Abril
Responsables	Unidad técnica – pedagógica.
Recursos	Data. Hojas. Notebook. Marco para la buena enseñanza.
Medios de verificación	Instrumento para acompañamiento pedagógico.

Programación de actividades:

TIEMPO ESTIMADO
120 minutos



Se espera que los docentes analicen los dominios del marco para la buena enseñanza y posteriormente en conjunto levanten indicadores para orientar el acompañamiento pedagógico.

ACTIVIDAD 1: En grupo de docentes analizan dominios del Marco para la buena enseñanza.

Los docentes se reúnen en 4 grupos, a cada grupo le corresponde analizar unos de los dominios del marco para la buena enseñanza. Elaboran un ppt con una presentación del dominio.

ACTIVIDAD 2: Cada grupo presenta en plenario las ideas principales del dominio.

Una vez finalizado el análisis, cada grupo expone su presentación con ejemplos de su práctica cotidiana. Los demás grupos realizan comentarios y preguntas.

ACTIVIDAD 3: Se levantan indicadores para el acompañamiento pedagógico.

Posterior al análisis realizado, se levantan en conjunto criterios para el acompañamiento pedagógico.

Los criterios que surgen son los siguientes:

1.-Se diseña la planificación en función de los conocimientos, habilidades y actitudes a desarrollar.
2.-Se diseña la evaluación y sus indicadores como parte del proceso de enseñanza.
3.-Los estudiantes desarrollan actividades desafiantes.
4.-Los estudiantes desarrollan actividades para promover el pensamiento, conocimiento; conceptual, procedimental y actitudinal.
5.-Se considera el uso de variedad de recursos para apoyar el logro de aprendizajes esperados.
6.-Se utilizan diversas estrategias pedagógicas para el logro de aprendizajes de la diversidad de alumnos en el curso, considerando sus características e intereses.
7.-Se orienta a los estudiantes hacia temáticas ligados a los objetivos transversales del currículum, con el fin de fortalecer su proceso de construcción de valores.
8.-Se Refuerzan normas y rutinas (quebres) para organización del curso, respeto entre pares, comportamiento y hábitos de limpieza.
9.-Utilizan estrategias pertinentes para evaluar el logro de los objetivos para la clase, retroalimentando y recogiendo evidencias de los aprendizajes de los estudiantes.
10.-Se distribuye el tiempo en forma adecuada de acuerdo a los tres momentos de la clase.
11.-Se establece un clima de relaciones de aceptación manifestando altas expectativas de aprendizaje, estableciendo normas de convivencia en un ambiente grato, organizado y estructurado.

RESULTADOS:

La actividad realizada referida al análisis de los dominios del marco para la buena enseñanza resultó bastante enriquecedora, cada grupo de trabajo presentó un análisis bastante clarificar del dominio y respondieron dudas a sus colegas de forma precisa y relacionada a las prácticas pedagógicas.

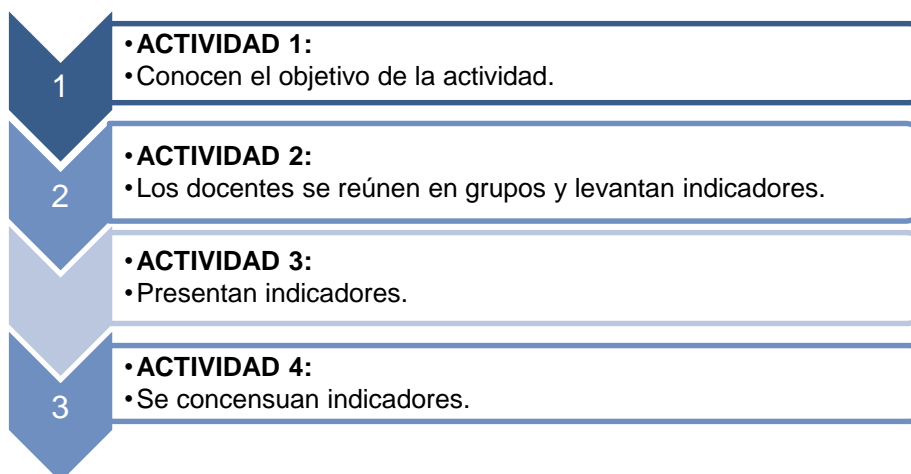
En lo referido al levantamiento de indicadores para el acompañamiento pedagógico, se presentaron algunas dificultades, puesto que la mayor parte estaba referida a la enseñanza, más que al aprendizaje de los estudiantes.

11.- Elaboración de instrumento de acompañamiento pedagógico

Necesidad	Instrumento de acompañamiento pedagógico centrado en la enseñanza.
Objetivos	Elaborar instrumento de acompañamiento pedagógico con indicadores centrado en el aprendizaje de los estudiantes.
Metodología	La totalidad de los docentes se reúnen y en conjunto se levantan criterios para la realización de acompañamiento pedagógico centrado en el aprendizaje de los estudiantes.
Contenidos	Acompañamiento pedagógico centrado en el aprendizaje de los estudiantes.
Destinatarios	Profesorado.
Modalidad	Grupal.
Evaluación	Comentario de instrumento para acompañamiento pedagógico.
Fecha	Viernes 04 de Mayo
Responsables	Unidad técnica – pedagógica.
Recursos	Data, notebook, hojas, lápices.
Medios de verificación	Instrumento para acompañamiento pedagógico.

Programación de actividades:

**TIEMPO ESTIMADO
90 minutos**



Se espera que los docentes levanten indicadores centrado en el aprendizaje de los estudiantes para guiar y evaluar el acompañamiento

ACTIVIDAD 1: Conocen el objetivo de la actividad.

Los docentes conocen el objetivo de la actividad que consiste en levantar indicadores que sean útiles para el acompañamiento pedagógico centrado en el aprendizaje de los estudiantes.

Observan video Aprendizaje significativo (<https://www.youtube.com/watch?v=UeaWzvNZGic>) y realizan comentarios.

Comentan a modo general, como deberían redactarse los indicadores para que se enfoquen en el aprendizaje más que en la enseñanza. Se acuerdan algunas categorías como: logro de conocimientos, habilidades y actitudes, actividades, trabajo colaborativo, la metacognición y uso de recursos.

Se revisan los indicadores elaborados la sesión anterior y comentan cuáles se centran en el aprendizaje de los estudiantes.

ACTIVIDAD 2:

Los docentes se reúnen en grupos y levantan indicadores. Los docentes trabajan en grupos, donde elaboran indicadores para el acompañamiento pedagógico centrado en el aprendizaje de los estudiantes.

ACTIVIDAD 3: Presentan indicadores.

Cada grupo de docentes presenta a los demás profesores los indicadores elaborados.

ACTIVIDAD 4: Se consensuan indicadores.

Posterior a la presentación de indicadores de cada uno de los grupos, se llega a acuerdos para elaborar los indicadores finales, puesto que muchos de ellos son similares.

Finalmente se llega a los siguientes indicadores y preguntas de análisis para guiar y evaluar el acompañamiento pedagógico:

1.-Los estudiantes lograron aprendizajes en las tres dimensiones: conocimientos, habilidades y actitudes. (Aplicando lo aprendido, relacionando el nuevo conocimiento con sus experiencias o a una tarea específica de desarrollo).
2.-Los estudiantes logran comprender las instrucciones de la clase y realizan las actividades correspondientes de forma autónoma.
3.-Los estudiantes lograron trabajar de forma colaborativa cumpliendo un rol y logrando el objetivo de la clase (grupos, pares).
4.-Los estudiantes desarrollan actividades desafiantes y motivadoras que responden a sus necesidades e interés y que conducen al logro del objetivo de la clase.
5.-Los estudiantes en la clase desarrollan el pensamiento metacognitivo (para qué van aprender, como lo van aprender y para qué les va a servir, etc)
6.-Los estudiantes desarrollaron valores y actitudes positivas en la clase y lo demuestran a través de su comportamiento.
7.-Los estudiantes utilizan recursos variados que permiten el logro de los objetivos.
8.-Los estudiantes trabajan en un ambiente grato de aceptación, compromiso y respetando normas de convivencia.
9.-Los estudiantes tienen la oportunidad de autoevaluarse y coevaluarse en la clase.

Preguntas de análisis:

a. Los estudiantes, ¿lograron conocimientos, habilidades y actitudes diseñadas para la clase y lo demuestran en el desarrollo de las actividades?.
Fundamente.

b. ¿Considera usted que las estrategias de enseñanza que utilizó fueron efectivas? (Trabajo colaborativo, entre pares, materiales utilizados, instrumentos de evaluación diseñados para la clase,etc). Fundamente.

c. ¿las actividades realizadas por los estudiantes fueron comprensibles, motivadoras y permitieron el lograr del objetivo de la clase?. Fundamente.

d. ¿Los recursos utilizados fueron adecuados para el desarrollo de las actividades diseñadas?. Fundamente.

e. Si tuviera la oportunidad de enseñar esta clase nuevamente al mismo curso:

1. ¿Qué haría en forma diferente? ¿Por qué?

2. ¿Qué haría de manera semejante? ¿Por qué?

RESULTADOS:

En el trabajo en grupo realizado se observó mucho interés de parte de los docentes, cada grupo elaboró indicadores y los presentó a sus colegas.

Al analizar el trabajo realizado, se observó que gran parte de ellos eran similares, por lo que se fueron aunando criterios para construir el instrumento de acompañamiento pedagógico final, con los indicadores y preguntas de análisis acordadas por todos.

12.- Taller de Reflexión “Conociendo mis fortalezas”

Necesidad	♦ Reflexionar para buscar fortalezas personales y colectivas.
Objetivos	♦ Aumentar el autoconocimiento ♦ Fortalecer una autoimagen positiva
Metodología	♦ En grupos de trabajo
Contenidos	♦ Fortalezas ♦ Debilidades ♦ Habilidades
Destinatarios	Docentes de la escuela
Modalidad	En grupo de docentes
Evaluación	Conocimiento de los diversos instrumentos de evaluación
Fecha	Lunes 07 de Mayo
Responsables	Unidad técnica y docentes
Recursos	Hoja de papel, pliegos de papel Kraft, proyector, plumones.
Medios de verificación	Registros de la actividad

Programación de actividades:

TIEMPO	90
MINUTOS	

1.-Introducción del tema

2.-Explicación del concepto

3.-Dinámica bola de nieve

4.-Identificar fortalezas

5.-Exponer los resultados

6.-Reflexionar en torno a la actividad

ACTIVIDAD 1: Introducción al tema.

Los docentes observan la imagen de un iceberg proyectado, y reflexionan en torno a las siguientes preguntas:

¿Qué quiere decir la expresión: “ Eso es solo la punta del iceberg?

¿En qué nos podemos parecer las personas a los iceberg?

Conversan acerca del concepto: tenemos un parte visible a los demás y otra que se esconde bajo la superficie como los pensamientos, esfuerzos y muchas otras cualidades.

ACTIVIDAD 2: Bola de nieve.

Los profesores forman un circulo y juegan a la bola de nieve, se lanzan una pelota de papel procurando no tenerla muchos segundos en las manos, hacia uno de los colegas indicando una característica positiva.

Al término de la actividad comentan que probablemente respondieron en torno al aspecto visible observado, pues solo conocen la punta del iceberg.

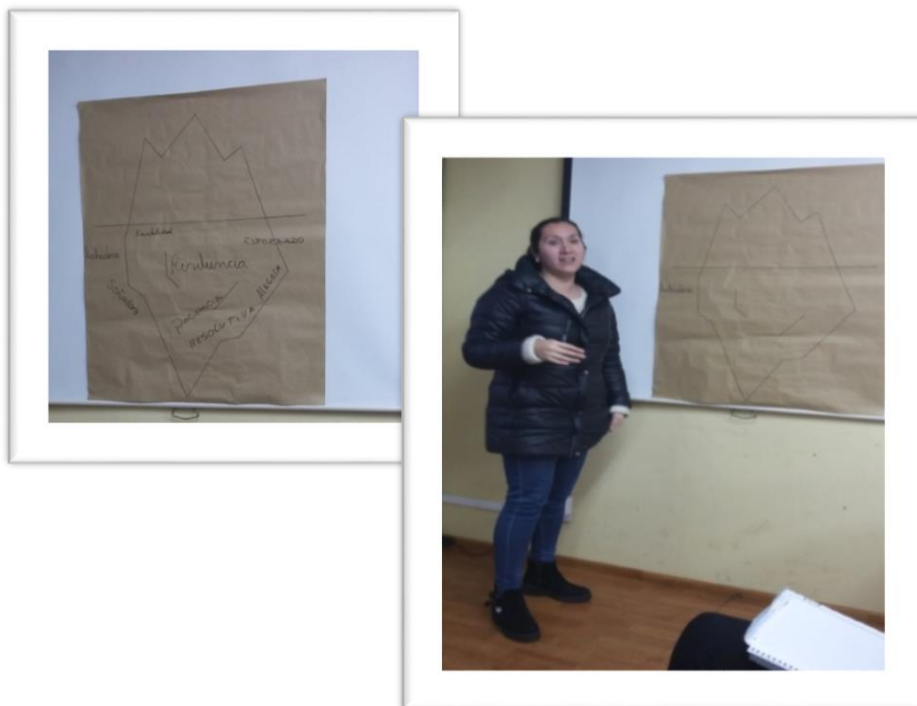
ACTIVIDAD 3: Visible para otras personas.

Reciben una hoja con el dibujo de un iceberg, en él escriben tres características, habilidades o fortalezas que creen son vistas por los demás. En la base del iceberg bajo el agua escriben tres característica, habilidades o fortalezas que les gusta de sí mismo pero que probablemente los demás lo conocen.

ACTIVIDAD 4: Compartir

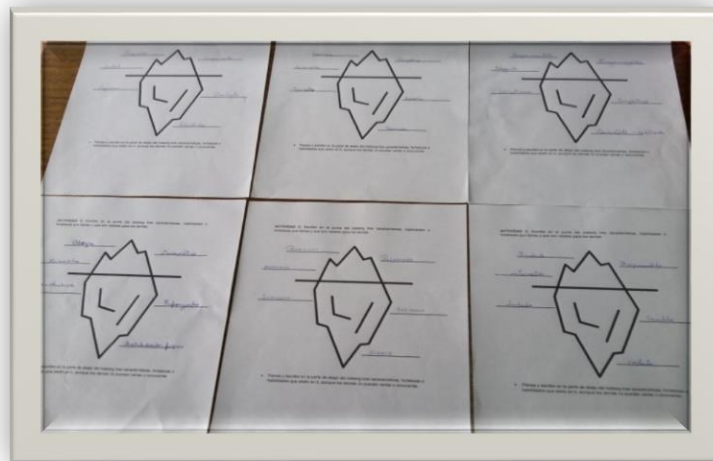
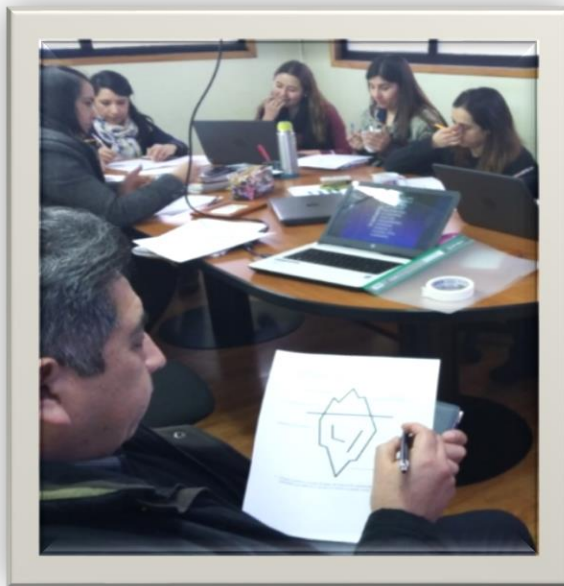
Los docentes comparten sus escritos con alguna pareja de sus colegas, mencionan sus fortalezas visibles y las no visibles. Comentan entre todos y para comparten la experiencia con los demás. Eligen una de sus fortalezas de la parte visible y completan la frase; La escuela necesitaría de mi...para....Finalmente cada uno de los participantes pasa a completar el iceberg en el papel Graf, escribiendo en el la fortaleza, habilidad o característica que piensa necesita la escuela de él o ella.

Comentan qué les pareció la actividad y si les ayudó a conocerse a sí mismos y demostrar sus características positivas hacia los demás y cómo esto aporta en el establecimiento.

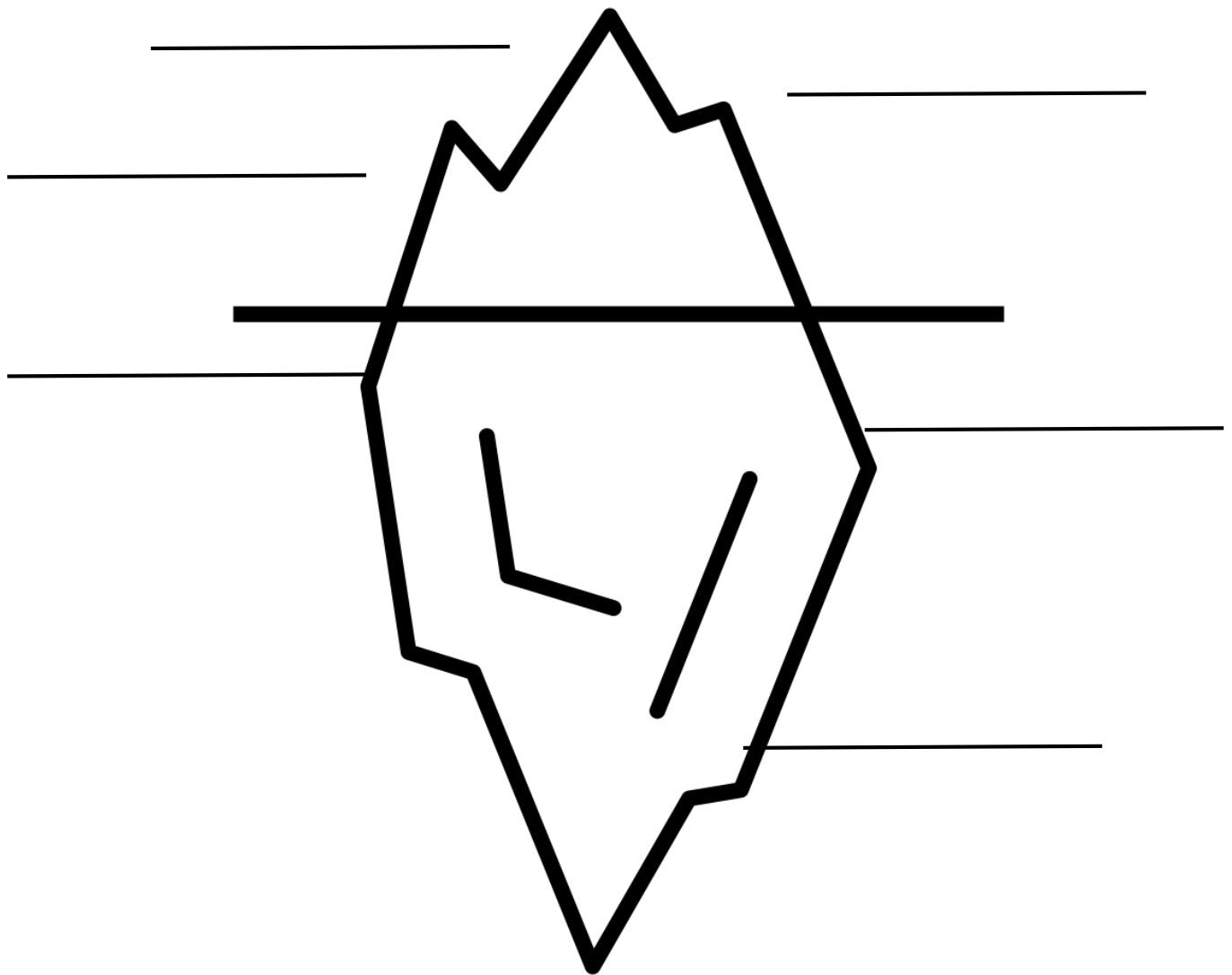


RESULTADOS:

Los docentes participaron de manera lúdica y dinámica, lograron reconocer sus características y cualidades positivas y compartirlas con los demás. Se realizó un trabajo entre pares y además todos tuvieron la oportunidad de compartir sus experiencias.



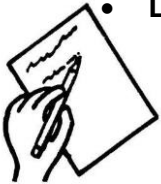
ACTIVIDAD 3: Escribe en la punta del iceberg tres características, habilidades o fortalezas que tienes y que son visibles para los demás.



- Piensa y escribe en la parte de abajo del iceberg tres características, fortalezas o habilidades que estén en ti, aunque los demás no puedan verlas o conocerlas.

ACTIVIDAD 4:

Elige una de las fortalezas, habilidad o característica de la parte invisible del iceberg y completa la frase a continuación: Además escribe cómo esta aporta en la escuela.



- **La escuela necesitaría de mí:**

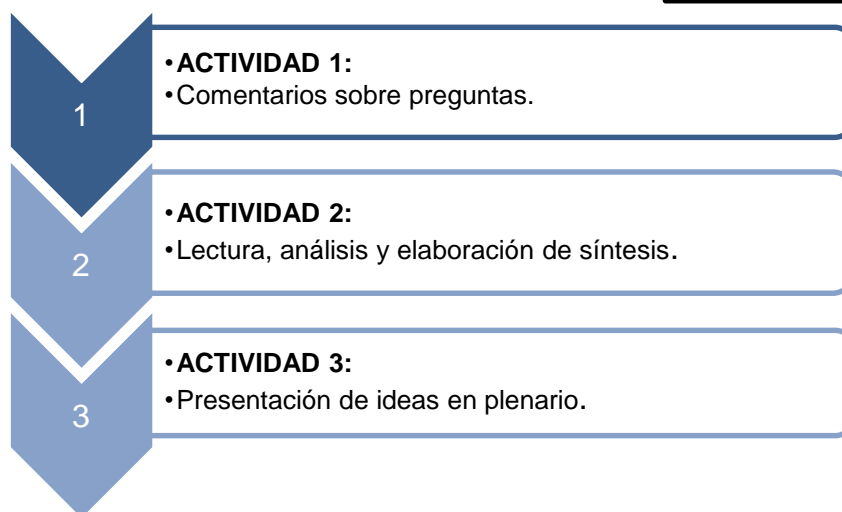
- **Para**

13.- Evaluación: Ideas claves 1, 2 y 3

Necesidad	Nociones de evaluación centrada en medir y calificar.
Objetivos	Comprender la evaluación como un conjunto de actividades que posibilitan identificar errores, comprender sus causas y tomar decisiones para superarlas.
Metodología	Los docentes se reúnen en grupos y analizan una de las ideas sobre el concepto de evaluación.
Contenidos	Evaluación como el motor del aprendizaje. Finalidad de la evaluación. El error para regular el aprendizaje.
Destinatarios	Docentes.
Modalidad	Grupal.
Evaluación	Comprensión de las ideas principales de los textos leídos.
Fecha	Viernes 11 de Mayo
Responsables	UTP
Recursos	Data. Notebook. Hojas de oficio.
Medios de verificación	Presentación de las ideas principales los documentos.

Programación de actividades:

TIEMPO ESTIMADO
90 minutos



Se espera que los docentes comprendan la evaluación como el motor del aprendizaje, la finalidad principal de ésta y que el error es útil para regular el aprendizaje.

ACTIVIDAD 1: Comentario sobre preguntas.

Se les realizan las siguientes preguntas a los docentes:

- a. ¿Cómo perciben habitualmente la evaluación los profesores y los alumnos?
- b. ¿Qué se entiende por evaluar?
- c. ¿Se puede enseñar sin comprender las causas de los errores y dificultades del alumnado?
- d. ¿Por qué los alumnos tienden a copiar?

ACTIVIDAD 2: Lectura, análisis y elaboración de síntesis.

Los docentes forman 3 grupos de 4 integrantes. A cada grupo se le entrega un documento con una de las ideas del documento 10 ideas clave. Evaluar para aprender: Idea clave 1: La evaluación es el motor del aprendizaje, Idea clave 2: La finalidad principal de la evaluación es la regulación tanto de la enseñanza como del aprendizaje, Idea clave 3: El error es útil para regular el aprendizaje. Cada grupo lee el documento y elaboran un esquema, síntesis o cuadro con las ideas principales.

ACTIVIDAD 3: Presentación de ideas en plenario.

Cada grupo de docentes presenta en plenario el trabajo realizado respecto del análisis de los documentos leídos.

RESULTADOS:

Al realizar las presentaciones, las que fueron a través de ppt con esquemas, dibujos, mapas conceptuales. Se logró llegar a varias ideas relevantes de las lecturas realizadas por los docentes:

Ideas clave 1: Los docentes manifestaron que el proceso de evaluación tiene ciertas características, como: recoger información mediante diferentes instrumentos o herramientas pudiendo ser escritas, orales o visuales. Del mismo modo mencionaron que la evaluación se convierte en el motor del proceso de construcción del conocimiento cuando se entiende como autoevaluación y coevaluación.

Idea clave 2: Al realizar su síntesis los docentes concluyen que la evaluación debe ser un proceso constante durante el proceso de aprendizaje y que debe ser bien planificada. Mencionaron que la evaluación continua es la más importante dentro del proceso de enseñanza ya que permite al alumnado detectar sus dificultades, comprenderlas y corregirlas.

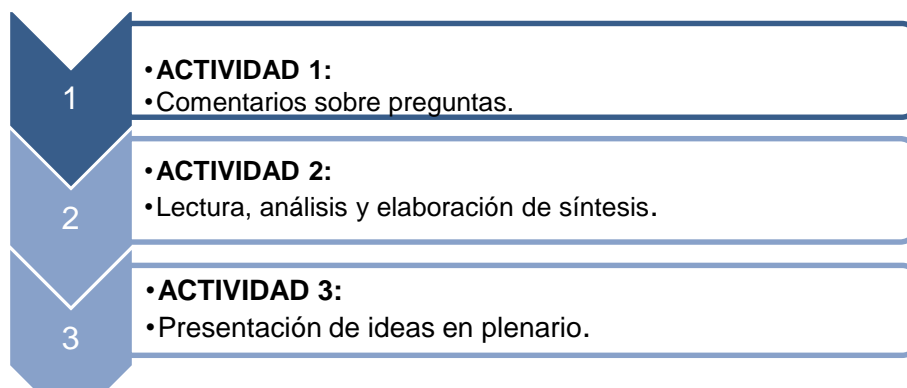
Idea clave 3: Respecto a que el error es útil para regular el aprendizaje, los docentes mencionaron que es conveniente estimular su expresión para que se pueda detectar, comprender y favorecer su regulación. Del mismo modo, dan a conocer que existe un concepto de error, asociado a algo negativo, el cual es un concepto tradicional y otro formativo asociado a un punto de partida para un nuevo aprendizaje, donde se considera que se aprende porque nuestras ideas, procedimientos y actitudes pueden evolucionar.

14.- Evaluación: Ideas claves 4,5 y 6.

Necesidad	Nociones de evaluación centrada en medir y calificar.
Objetivos	Comprender la evaluación como un conjunto de actividades que posibilitan identificar errores, comprender sus causas y tomar decisiones para superarlas.
Metodología	Los docentes se reúnen en grupos y analizan una de las ideas sobre el concepto de evaluación.
Contenidos	Importancia de autoevaluarse. Evaluación y regulación. Función calificadora y seleccionadora de la evaluación.
Destinatarios	Docentes.
Modalidad	Grupal.
Evaluación	Comprensión de las ideas principales de los textos leídos.
Fecha	Lunes 14 de Mayo
Responsables	UTP
Recursos	Data. Notebook. Hojas de oficio.
Medios de verificación	Presentación de las ideas principales los documentos.

**TIEMPO ESTIMADO
90 minutos**

Programación de actividades:



Se espera que los docentes comprendan la importancia de autoevaluarse, que en el aula todos evalúan y regulan, y que la función calificadora y seleccionadora de la evaluación también es importante.

ACTIVIDAD 1: Comentario sobre preguntas.

Los docentes responden a las siguientes interrogantes:

- a. ¿Se puede aprender sin compartir?
- b. ¿Cuál es la importancia de la autoevaluación?
- c. ¿Pueden coevaluarse los alumnos?
- d. ¿Qué evalúan las preguntas de una prueba?
- e. ¿Tiene sentido una evaluación calificadora?

ACTIVIDAD 2: Lectura, análisis y elaboración de síntesis.

Los docentes forman 3 grupos de 4 integrantes. A cada grupo se le entrega un documento con una de las ideas del documento 10 ideas clave Evaluar para aprender: Idea clave 4: Lo más importante es aprender a autoevaluarse.

Idea 5: En el aula todos evalúan y regulan. **Idea 6:** La función calificadora y seleccionadora de la evaluación también es importante.

Cada grupo lee el documento y elaboran una síntesis con las ideas principales de los textos.

ACTIVIDAD 3: Presentación de ideas en plenario.

Los grupos de docentes presentan en plenario el trabajo realizado respecto del análisis de los documentos leídos.

RESULTADOS:

Al realizar las presentaciones, las que fueron a través de ppt y papelógrafo, los docentes mencionaron algunas ideas como las que se presenta a continuación:

Idea clave 4: Los docentes dan a conocer que para autoevaluarse es necesario que se apropien de los objetivos de aprendizaje, de las estrategias de pensamiento, de las acciones aplicables para dar respuesta a las tareas planteadas y de los criterios de evaluación. Plantean que es relevante explicitar los criterios de evaluación y hacer partícipes a los estudiantes en la construcción de éstos. Mencionaron que no incorporan la autoevaluación en el proceso de enseñanza – aprendizaje, que sólo lo realizan de manera informal en algunas ocasiones, pero, sin embargo, reconocen que es importante para el avance de los aprendizajes de los estudiantes.

Idea clave 5: Los docentes comentan que en el aula todos evalúan y regulan, el profesor y los compañeros, pero la evaluación más importante es la que realiza el propio alumno. Del mismo modo comentan que la autoevaluación y la coevaluación como motor de aprendizaje sólo puede aplicarse en las aulas con un estilo de trabajo colaborativo. Comentaron que aplican autoevaluación y coevaluación de manera informal, no siendo un proceso planificado.

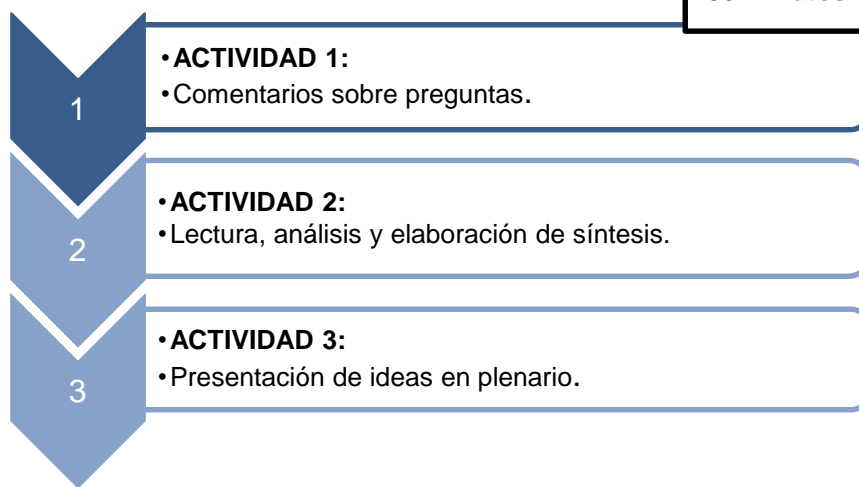
Idea clave 6: El grupo de docentes menciona que la evaluación como calificación es importante porque permite constatar resultados, concluyen que las evaluaciones objetivas valoran conocimientos poco significativos, más que competencias, la evaluación final debe ser consecuente con todo el proceso de aprendizaje. También mencionaron que la evaluación calificadora es la que más utilizan.

15.- Evaluación: Ideas claves 7,8,9 y 10

Necesidad	Nociones de evaluación centrada en medir y calificar.
Objetivos	Comprender la evaluación como un proceso que motiva, que es importante el uso de diversos instrumentos de evaluación, que es relevante considerar la evaluación externa y que es una condición para mejorar la enseñanza.
Metodología	Los docentes se reúnen en grupos y analizan una de las ideas sobre el concepto de evaluación.
Contenidos	Evaluación como función motivadora. Evaluación externa de los aprendizajes. Evaluación como condición para mejorar la enseñanza.
Destinatarios	Docentes.
Modalidad	Grupal.
Evaluación	Comprensión de las ideas principales de los textos leídos.
Fecha	Viernes 18 de mayo
Responsables	UTP
Recursos	Data. Notebook. Hojas de oficio.
Medios de verificación	Presentación de las ideas principales los documentos.

Programación de actividades:

TIEMPO ESTIMADO
90 minutos



Se espera que los docentes comprendan que la evaluación tiene una función motivadora, que la evaluación externa de los aprendizajes puede ser útil y que evaluar es una condición necesaria para mejorar la enseñanza.

ACTIVIDAD 1: Comentario sobre preguntas.

Los docentes responden a las siguientes interrogantes:

- a. ¿Evaluar motiva para aprender?
- b. ¿Consideran que a más evaluación calificadora mayor es el aprendizaje?
- c. ¿Es importante la evaluación externa? ¿Por qué y para qué?
- d. ¿La autoevaluación del profesorado es una condición para transformar la práctica?.

ACTIVIDAD 2: Lectura, análisis y elaboración de síntesis.

Los docentes forman 3 grupos de 4 integrantes. A cada grupo se le entrega un documento con una de las ideas del documento 10 ideas clave
Evaluar para aprender: Idea clave 7: La evaluación motiva si se tiene éxito. Idea clave 8: La utilización de instrumentos diversos puede mejorar la evaluación. Idea clave 9: La evaluación externa de los aprendizajes puede ser útil. Idea 10: Evaluar es una condición necesaria para mejorar la enseñanza.

Cada grupo lee el documento y elaboran una síntesis con las ideas principales de los textos.

ACTIVIDAD 3: Presentación de ideas en plenario.

Los grupos de docentes presentan en plenario el trabajo realizado respecto del análisis de los documentos leídos.

RESULTADOS:

Al realizar las presentaciones, las que fueron a través de ppt y papelógrafo, los docentes mencionaron algunas ideas como las que se presenta a continuación:

Idea clave 7:

Comentaron que concordaban con algunas ideas del texto, como: que los estudiantes se preparaban para una evaluación y que posteriormente olvidaban todo y que muchas veces las familias premian las buenas calificaciones. Concluyeron también que para prevenir el fracaso de los estudiantes es necesario evaluar muy bien con finalidades formativas y formadoras, que es importante identificar las dificultades de cada alumno para poder ayudarlo, también mencionaron que las notas estimulan a los que obtienen buenos resultados, pero desaniman a los que consiguen malos resultados. Comentaron que la evaluación se debe presentar durante todo el proceso, la importancia de implementar el trabajo colaborativo en la sala de clases y realizar actividades que conlleven a que el propio estudiante pueda comprobar qué está aprendiendo.

Idea clave 9:

A partir de la lectura comentaron que la evaluación externa favorece al mejoramiento de las prácticas en la medida que promuevan la innovación de instrumentos y métodos de enseñanza. Comentaron que permite el seguimiento de los resultados de parte de las autoridades. Que comparar los resultados entre los países es un aporte valioso a los colegios. Que la evaluación externa

sólo sirve como un dato estadístico, que muchas veces los colegios trabajan sólo para las evaluaciones externas y no realizan otras asignaturas como tecnología, religión y artes. Y que éste tipo de evaluación aumenta el estrés docente.

Idea clave 10:

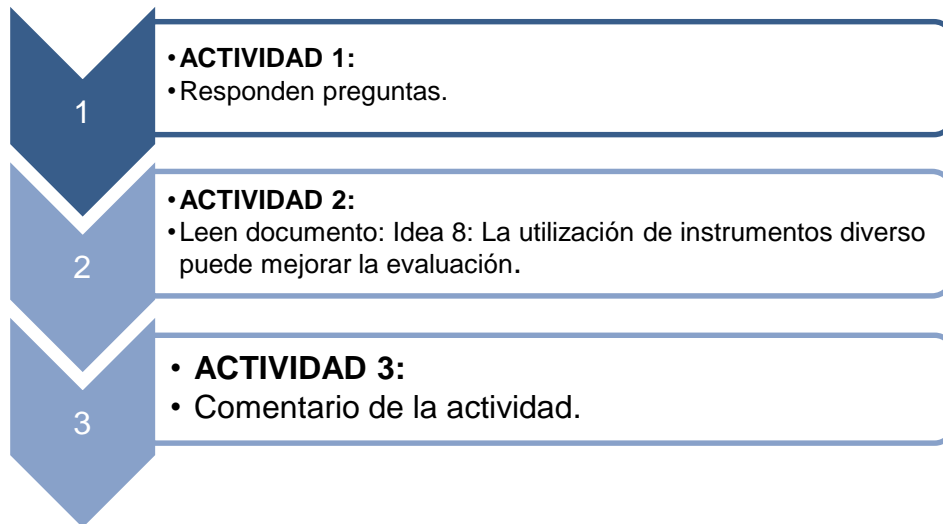
La tercera lectura hacía referencia a que evaluar es una condición necesaria para mejorar la enseñanza, donde los docentes comentaron que la autoevaluación docente debe ser un proceso constante, y una reflexión consiente. Mencionaron la importancia de innovar las prácticas pedagógicas en función de las características de los estudiantes.

16.- Formas de evaluar

Necesidad	Escasa utilización de variedad de formas de evaluar.
Objetivos	Conocer diversas formas de evaluar.
Metodología	Trabajo grupal
Contenidos	Formas de evaluación de aprendizaje.
Destinatarios	Docentes.
Modalidad	Grupal.
Evaluación	A partir de la idea clave 8, los docentes identifican variedad de formas de evaluar los aprendizajes.
Fecha	Viernes 25 de mayo.
Responsables	Unidad – Técnica pedagógica.
Recursos	Data, notebook, hojas de oficio.
Medios de verificación	Registro de la actividad.

TIEMPO ESTIMADO
90 minutos

Programación de actividades:



Se espera que los docentes identifiquen diversas formas para evaluar los aprendizajes.

ACTIVIDAD 1: Conocen el cuestionario

Los docentes responden a las preguntas:

- ¿Qué formas de evaluación de los aprendizajes son los más utilizados en su práctica pedagógica?
- ¿Es importante diversificar formas de evaluación? ¿Por qué?

ACTIVIDAD 2: Leen documento.

Los docentes se reúnen en grupos de 4 y leen el documento Idea 8: La utilización de instrumentos diverso puede mejorar la evaluación, identificando las formas de evaluación que se mencionan en el texto y relacionando con su práctica.

ACTIVIDAD 3: Realizan comentario de la actividad.

Cada grupo de docente da a conocer las ideas principales del texto leído, mencionan que formas de evaluación se mencionan en el texto y cuales utilizan comúnmente en su práctica pedagógica.

RESULTADOS:

Los docentes llegaron a la conclusión de que las formas de evaluación se deben escoger en función de los objetivos de la evaluación y el tipo de conocimiento que se va a evaluar. También mencionaron que como los objetivos y habilidades son variadas las formas de evaluación seleccionadas deberán permitir a los alumnos poder desarrollarlas. Mencionaron que lo más utilizado son las pruebas, en algunos casos exposiciones, todo dependiendo de la asignatura. Se evidenció de parte de los docentes el interés y compromiso por diversificar las formas de evaluación para así permitir a los estudiantes el desarrollo de diferentes habilidades. Mencionaron hacer menor uso de pruebas e incorporar trabajos de investigación, maquetas, disertaciones, interrogaciones orales, mapas conceptuales, diarios de procesos, etc.

17.- Taller instrumentos de evaluación

Necesidad	◆ Conocer diversos instrumentos de evaluación
Objetivos	◆ Conocer y comprender diversos instrumentos de evaluación
Metodología	◆ En grupos de trabajo
Contenidos	◆ Instrumentos de evaluación ◆ Rúbrica ◆ Escala de apreciación ◆ Lista de cotejo
Destinatarios	Docentes de la escuela
Modalidad	En grupo de docentes
Evaluación	Conocimiento de los diversos instrumentos de evaluación
Fecha	Lunes 28 de Mayo
Responsables	Unidad técnica y docentes
Recursos	Hojas, data, computadores, lápices.
Medios de verificación	Registros de la actividad

Programación de actividades:

TIEMPO ESTIMADO
90 minutos

1

- ¿Con qué evalúo?

2

- ¿Cómo elaboro estos instrumentos?

3

- ¿Cuál se me hace más fácil y cuál más difícil de construir?

ACTIVIDAD 1:

Los profesores reflexionan en torno a ¿cómo evalúan?, ¿Cuáles son los instrumentos que conocen?, ¿cómo los elaboran?, ¿Cuáles se les hacen más fácil y cuáles más difícil de construir?

ACTIVIDAD 2:

Se les entrega a los docentes diversos instrumentos, los identifican, dan a conocer sus nombres e indican para qué tipo de objetivo o actividad le puede servir ese instrumento

ACTIVIDAD 3:

Forman grupos de tres integrantes y seleccionan uno de los instrumentos que se les entregó procurando que no se repitan con el resto de los grupos. Investigan acerca de este instrumento, y luego lo exponen al resto de los profesores, explicando la estructura, objetivo y características principales.

RESULTADOS:

Al inicio los docentes respondieron las preguntas con algunas dificultades para reconocer los instrumentos con los cuales evaluaban, la mayoría de ellos mencionó que evaluaban a través de la prueba escrita, y que las rúbricas, escalas y listas de cotejos las utilizaban rara vez, ya que se les hacía difícil elaborarlos, les demandaba más tiempo y además no sabían bien en qué momentos o de acuerdo a qué objetivos evaluar. Se conversó en torno a estas preguntas introductorias, ¿con qué evaluó?, ¿cómo elaboro esos

instrumentos?, ¿Cuál se me hace más fácil y cuál más difícil de construir?, Los docentes concuerdan que la rúbrica es uno de los instrumentos más difíciles por las categorías que se deben describir en cada una de ellas.

En grupos de tres personas investigan uno de los instrumentos de evaluación, rúbrica, escala de apreciación, y lista de cotejo. Elaboraron una definición de cada una, características y estructura. Los docentes exponen al resto de los docentes lo que investigaron, comentan y aclaran dudas que se generen dentro de la exposición. Concluyen que la prueba escrita no es un instrumento sino una forma de evaluar. Conocen que los demás instrumentos son de observación y muy precisos y se pueden usar en diversas instancias de aprendizaje, como coevaluación o autoevaluación.

Comentan entre todos que en la rúbrica se evidencia el logro de cada estudiante en cuanto a su aprendizaje y que nada va en negativo ni cuantificado.

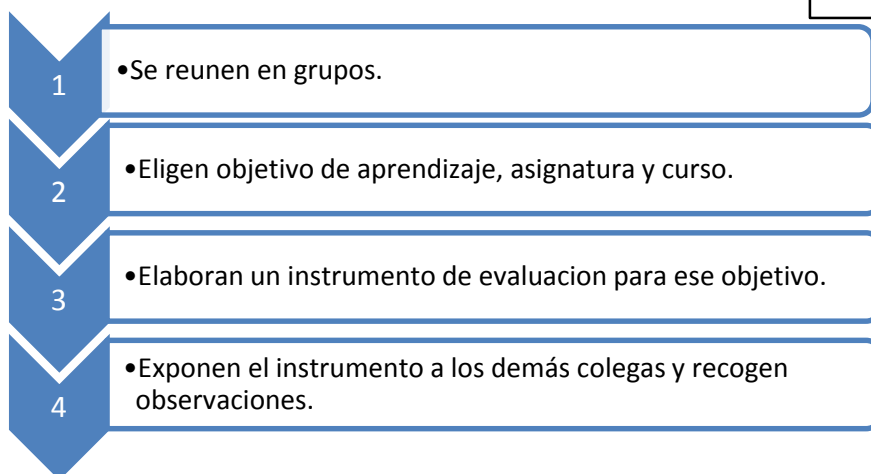
18.- Taller: Elaboración de instrumentos de evaluación entre pares

Necesidad	◆ Elaborar diversos instrumentos de evaluación
Objetivos	◆ Aprender a construir diversos instrumentos de evaluación
Metodología	Trabajo entre pares
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Instrumentos de evaluación ◆ Rúbrica ◆ Escala de apreciación ◆ Lista de cotejo
Destinatarios	Docentes de la escuela
Modalidad	En grupo de docentes
Evaluación	Construcción de diversos instrumentos de evaluación

Fecha	Miércoles 30 de Mayo
Responsables	Unidad técnica y docentes
Recursos	Hojas, data, computadores, lápices, programas de estudio
Medios de verificación	Elaboración de los instrumentos de evaluación

TIEMPO ESTIMADO
90 minutos

Programación de actividades:



ACTIVIDAD 1

Se reúnen en parejas de profesores.

ACTIVIDAD 2

Eligen un curso, asignatura correspondiente de alguno de los colegas.

Revisan y seleccionan un Objetivo de aprendizaje correspondiente a una de las unidades que planificaron para el semestre.

ACTIVIDAD 3

Eligen un instrumento de evaluación adecuado para evaluar el objetivo de aprendizaje seleccionado.

Elaboran entre pares el instrumento de evaluación para ese objetivo y curso correspondiente.

ACTIVIDAD 4

Exponen al grupo de docentes el instrumento elaborado y reciben críticas constructivas para mejorar.

RESULTADOS

Los docentes trabajaron en pares y seleccionaron un objetivo de aprendizaje de acuerdo a la asignatura que imparten y de una de las unidades planificadas para el semestre. Con su colega par decidieron la mayoría elaborar el instrumentos que más dificultades les ocasionan. Con la información de los talleres anteriores y ayuda de su colega par elaboraron el instrumento considerando el objetivo de aprendizaje y curso Expusieron el instrumento y recibieron las críticas constructivas para sí mejorarlo.

Los docentes mostraron satisfacción, puesto que el instrumentos es un recurso que podrán utilizar en la evaluación de la unidad diseñada.

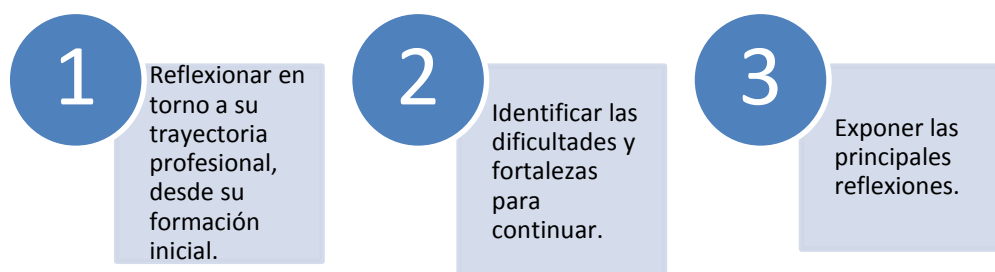
Compartieron experiencias y acordaron ayudarse mutuamente cuando requieran elaborar algún instrumentos, puesto que evidenciaron algunos de ellos tener más habilidad para elaborar ciertos instrumentos y se ofrecieron como apoyo a los demás colegas

19.- Taller de reflexión: Sensibilizar sobre aspectos relevantes de su trayectoria profesional.

Necesidad	♦ Visualizar prácticas cotidianas que fomenten experiencias positivas en el contexto de la escuela.
Objetivos	♦ Promover la reflexión sobre las experiencias vitales que dan sentido a la vocación
Metodología	♦ Trabajo individual y puesta en común
Contenidos	♦ Fortalezas ♦ Debilidades
Destinatarios	Docentes de la escuela
Modalidad	Reflexión personal
Evaluación	Ficha de desarrollo y puesta en común
Fecha	Lunes 04 de Junio
Responsables	Unidad técnica y docentes
Recursos	Hojas de velero para todos los participantes, papelografos y plumones.
Medios de verificación	Papelografo de exposición

TIEMPO ESTIMADO
90 minutos

Programación de actividades:



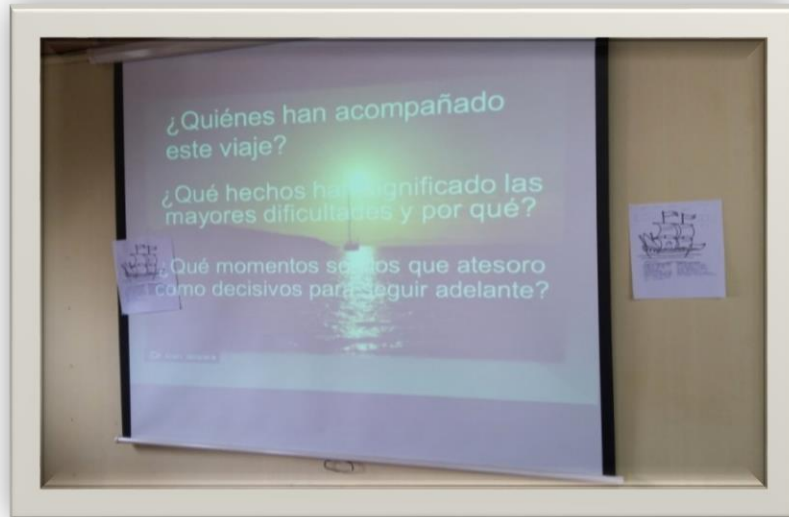
ACTIVIDAD 1: Mi trayectoria profesional.

Se entrega un dibujo de un velero a cada profesor. Se le indica que en algunos minutos piensen en que su vida profesional ha sido como un viaje en un velero y que reflexionen sobre cómo ha sido su trayectoria, comenzando desde su formación inicial, pasando por distintos momentos que lo marcaron y fueron llevándolo al momento en que se encuentra hoy. Responden algunas preguntas de reflexión:

¿Quiénes han acompañado este viaje?

¿Qué hechos han significado las mayores dificultades y por qué?

¿Qué momentos son los que atesoro como decisivos para seguir adelante?



Actividad 2: Las dificultades que hacen peligrar mi travesía

Ahora deben escribir en la columnas a) lo que ha hecho peligrar su travesía

b) lo que ha sido viento a favor, que lo ha impulsado.

Luego dibujan en el velero marcas que ilustren cada elemento escrito. Bajo la línea del agua, en el caso del barco, dibujo hechos que han dificultado el viaje y en las velas lo que lo ha impulsado. También pueden poner palabras.

Actividad 3: Reflexión final

Las hojas son recogidas y pegadas en un pared, luego realizan una caminata leyendo cada uno de los veleros.

Posteriormente se comparte lo que más les llamó la atención y las principales reflexiones.

¿Qué obstáculos o facilitadores de nuestras historias vemos que están presentes en nuestro establecimiento?

¿ Cómo afectan éstos a nuestros docentes?

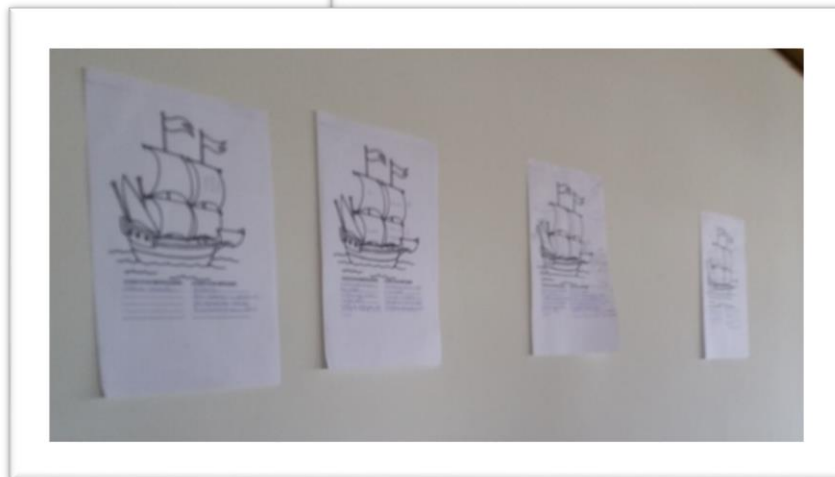
¿Qué podríamos hacer para reducir estos obstáculos y que no se hundan los veleros?.

ACTIVIDAD 4: Reflexión Final

En un velero dibujado en papel kraft expuesto en la pared, van escribiendo los facilitadores en común y las dificultades que se comparten en la escuela. Cada uno expone sus propias reflexiones, resumiendo las ideas y dando a conocer cómo se puede impulsar el velero para que continúe la trayectoria.

RESULTADOS:

Los docentes logran identificar los elementos que han acompañado esa trayectoria y travesía profesional, comparten y además realizan un trabajo colaborativo en grupos. Fue un momento enriquecedor u que les permitió reflexionar acerca de su profesión y desarrollo profesional.



20.- Taller de lectura: Trabajo colaborativo en la escuela.

Necesidad	♦ Desarrollar trabajo colaborativo en la escuela.
Objetivos	♦ Comprender la importancia del trabajo colaborativo en la escuela
Metodología	♦ Puesta en común del grupo en general
Contenidos	♦ Trabajo colaborativo
Destinatarios	Docentes de la escuela
Modalidad	En grupo de docentes
Evaluación	Propuesta de acciones para desarrollar el trabajo colaborativo en la escuela
Fecha	Lunes 11 de Junio
Responsables	Unidad técnica y docentes
Recursos	Texto, hojas, notebook
Medios de verificación	Propuestas en común para el desarrollo del trabajo colaborativo en la escuela.

Programación de actividades:

**TIEMPO
ESTIMADO
90 minutos**

1.-Lectura comprensiva.

2.-Puesta en común de las ideas principales del texto.

•Trabajo colaborativo

ACTIVIDAD 1

Los docentes leen entre pares el texto e identifican las ideas principales de la lectura, las escriben en un papelógrafo o ppt para exponer.

ACTIVIDAD 2

Con su colega exponen al grupo en general las ideas principales del texto. Finalmente exponen en general las ideas y cómo podrían aplicarlas al contexto de la escuela.

RESULTADOS:

Los docentes toman el texto y leen junto a su colega par, identificando las ideas principales. Posteriormente registran las ideas y exponen al grupo en general. En el grupo en general ellos logran describir cómo podrían llevar estas ideas a la escuela, cuáles serían factibles de realizar y cuál sería el aporte de estas. Comentan cómo les aporta en su desarrollo profesional docente el desarrollo del trabajo colaborativo, cuándo es necesario y cómo podrían replicarlo en su quehacer cotidiano.



21.- Taller de reflexión: Acompañamiento entre pares

Necesidad	♦ Favorecer la responsabilización de los participantes en el logro de metas colectivas asociadas a logros de aprendizaje en los estudiantes.
Objetivos	• Promover la valoración del trabajo colaborativo entre docentes de una misma escuela.
Metodología	♦ Trabajo entre pares
Contenidos	♦ Acompañamiento entre pares
Destinatarios	Docentes de la escuela
Modalidad	En grupo de docentes
Evaluación	Desarrollo de las actividades y respuesta a las preguntas de reflexión
Fecha	Lunes 18 de Junio
Responsables	Unidad técnica y docentes
Recursos	Texto, hojas, notebook
Medios de verificación	Desarrollo de las actividades del taller

90 minutos

Programación de actividades:

1.-Formar grupos de tres docentes de distintas áreas.

2.-Leer el caso entregado.

3.-Responder las preguntas entregadas.

4.- Reflexionar en torno al trabajo entre pares.

5.- Plenario- Completar cuadro

ACTIVIDAD 1:

Los docentes forman grupos de 3 a 4 integrantes, reciben el material de trabajo y las instrucciones para su desarrollo.

ACTIVIDAD 2:

Leen el caso que se les entregará.

Lean el siguiente caso:
<p>“La escuela AB-12 acaba de recibir los resultados de la prueba SIMCE. Están preocupados porque, aunque mantuvieron sus resultados para 4° básico, en 8° básico aumentó el porcentaje de estudiantes que se encuentra en un nivel de aprendizaje insuficiente en la prueba de Lenguaje. Si bien los resultados dan cuenta de un clima de convivencia de alto nivel, la participación y formación ciudadana de los y las estudiantes alcanza solo el nivel medio. Además, actualmente tienen un gran porcentaje de alumnos con dificultades de aprendizaje de distinto tipo en los cursos de 2° y 3° básico, por lo que muchos de los docentes se encuentran agobiados porque no saben cómo trabajar con estos estudiantes. Docentes y directivos se reunirán la próxima semana a planificar una estrategia para enfrentar estas dificultades el año siguiente.”</p>

ACTIVIDAD 3:

Una vez leído el caso leen y responden las preguntas que aparecen a continuación.

Imaginen que ustedes trabajan en la escuela AB-12. Desde sus disciplinas y experiencia, discutan.

- ¿Cuáles son los elementos más relevantes a tener en cuenta para enfrentar la alta proporción de estudiantes con dificultades en lenguaje?
 - ¿Qué podría estar afectando la participación y formación ciudadana de los alumnos y alumnas?

Actividad 4: Reflexionando sobre nuestro trabajo entre pares

Reflexionemos: En conjunto a los demás docentes reflexionan en relación a algunas preguntas,

- ¿Se produjo colaboración al interior de cada grupo?, ¿Cómo fue esa colaboración?
- ¿Cuáles fueron las ventajas de abordar el tema de manera colaborativa?
- ¿Cómo abordaron las dificultades que surgen al trabajar en conjunto?

La colaboración entre docentes es fundamental para formar comunidades de aprendizaje al interior de los establecimientos y así apoyar el ciclo de mejora continua en las escuelas de modo de potenciar el aprendizaje de los y las estudiantes.

ACTIVIDAD 5: Formando comunidad de aprendizaje

En plenario discuten en conjunto las preguntas que se plantearon y completan el cuadro final.

- ¿Qué valores compartidos del establecimiento se pueden potenciar para promover el aprendizaje de los y las estudiantes?
- ¿Qué metas, asociadas a la formación integral de los y las estudiantes, pueden abordar trabajando en conjunto.

22.- Taller de lectura: Conformando comunidades de aprendizaje en la escuela.

Necesidad	♦ Taller de lectura formando comunidades de aprendizaje.
Objetivos	♦ Leer y comprender la importancia de la conformación de comunidades de aprendizaje
Metodología	♦ Trabajo colaborativo en grupos
Contenidos	♦ Comunidades de aprendizaje
Destinatarios	Docentes de la escuela
Modalidad	En grupo de docentes
Evaluación	Comprensión global de conformación de comunidades de aprendizaje
Fecha	Lunes 25 de Junio
Responsables	Unidad técnica y docentes
Recursos	Notebook-fotocopias del texto-hojas
Medios de verificación	Exposición y puesta en común- Conformación de grupos interdisciplinarios- Reuniones de ciclo.

Programación de actividades:

TIEMPO ESTIMADO
90 minutos

1.-Lectura comprensiva.

- Comunidades de aprendizaje

2.-Puesta en común de las ideas principales del texto.

- Comunidades de aprendizaje

ACTIVIDAD 1

Conocen el objetivo de la actividad y reciben lectura. Leen en parejas y destacan ideas principales.

ACTIVIDAD 2

Exponen las ideas principales del texto e identifican cuándo están presentes en la escuela, en qué momentos y cuál sería el aporte si se conformaran comunidades de aprendizaje.

RESULTADOS:

Los docentes leen el texto y logran identificar las ideas principales junto a sus colegas pares. Exponen las ideas principales a sus colegas. Posteriormente comentan cuáles de estas ideas expresadas en el texto pueden llevarlas a cabo en la escuela, cuál sería el aporte a su desarrollo profesional y el de los demás además de cómo aportaría a la mejora de los aprendizajes en los estudiantes al conformar comunidades de aprendizaje. Reflexionan en torno a las ideas generales.

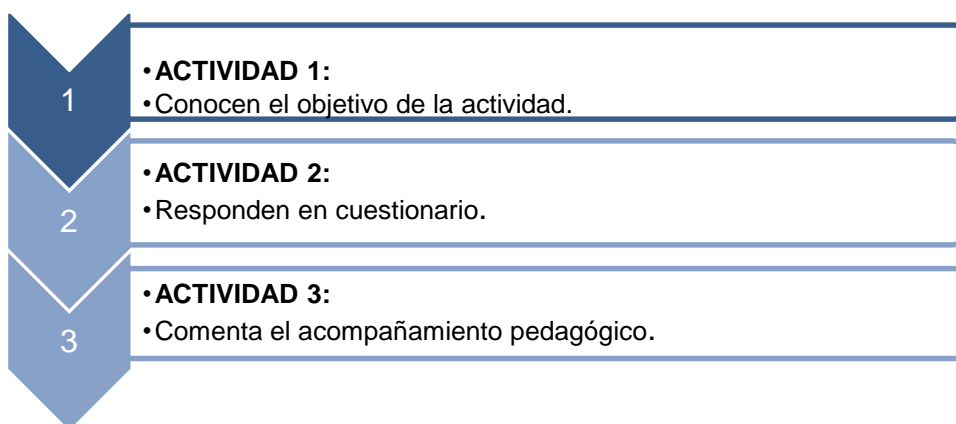
Finalmente logran tomar acuerdo de la importancia de trabajar y desarrollar se en comunidad. Deciden realizar grupos de trabajo interdisciplinarios y realizar reuniones de ciclo una vez al mes, a partir de la semana siguiente.

23.- Reflexión respecto al acompañamiento pedagógico.

Necesidad	Escasa reflexión sobre las prácticas pedagógicas.
Objetivos	Reflexionar sobre el acompañamiento pedagógico implementado en la escuela.
Metodología	Los docentes se reúnen en grupo y reflexionan respecto del acompañamiento pedagógico.
Contenidos	Acompañamiento pedagógico en el proceso antes, durante y después.
Destinatarios	Docentes.
Modalidad	En parejas y grupos de docentes.
Evaluación	Los docentes identifican la importancia del acompañamiento pedagógico como estrategia para mejorar las prácticas docentes.
Fecha	Viernes 29 de Junio
Responsables	Unidad técnica pedagógica.
Recursos	Data, notebook, hojas de oficio.
Medios de verificación	Instrumento orientador de acompañamiento pedagógico.

Programación de actividades:

TIEMPO ESTIMADO
90 minutos



Se espera que los docentes reflexionen en torno al acompañamiento pedagógico realizado y a la mejora del aprendizaje de los estudiantes.

ACTIVIDAD 1: Conocen el objetivo de la actividad.

Conocen que el objetivo de la actividad es que cada pareja de docentes debe reflexionar críticamente posterior a cada clase implementada considerando los indicadores del instrumento orientador de acompañamiento pedagógico. También se reflexiona considerando el acompañamiento pedagógico realizado desde UTP.

ACTIVIDAD 2: Responden el cuestionario.

Durante los meses de abril a julio los docentes, posterior a las clases realizadas entre pares, registran en el instrumento orientador de acompañamiento pedagógico sus observaciones respecto de las clases implementadas.

ACTIVIDAD 3: Realizan comentario de la actividad.

En consejo de profesores se realizan comentarios de la reflexión realizada considerando los indicadores del instrumento orientador de acompañamiento pedagógico y las preguntas abiertas presentes en el. También se reflexiona considerando el acompañamiento pedagógico realizado desde UTP.

RESULTADOS:

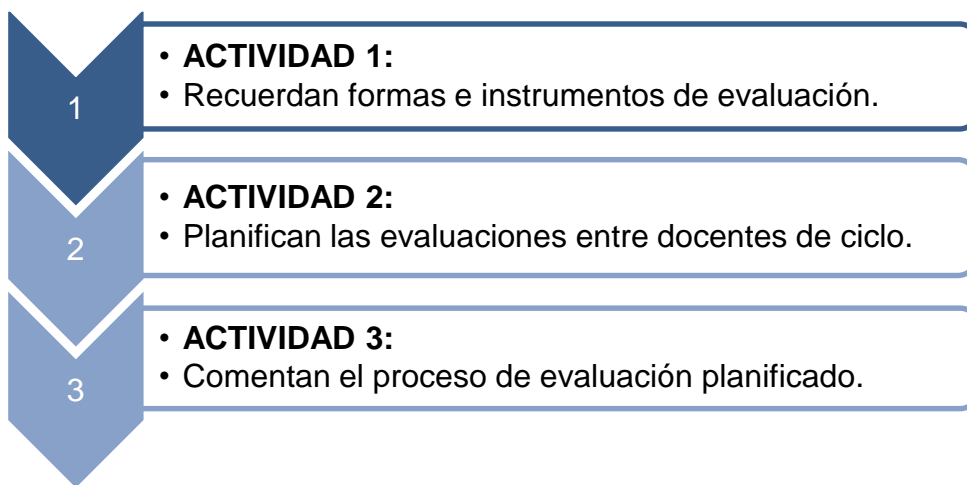
Los docentes lograron realizar un buen trabajo colaborativo con su pareja, al momento de planificar, implementar y evaluar. Fueron muy críticos al evaluar sus prácticas pedagógicas y el impacto de la estrategia en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Fue una estrategia muy bien recepcionada de parte de la totalidad de los docentes. Al momento de reflexionar sobre el acompañamiento pedagógico desde UTP, comentaron que fueron instancias muy enriquecedoras, que les permitió mejorar sus diseños de enseñanza, la implementación en aula y los procesos evaluativos.

24.- Planificación por ciclo

Necesidad	Escasa planificación de los procesos evaluativos.
Objetivos	Planificar las evaluaciones entre docentes de ciclo.
Metodología	Los docentes se reúnen entre docentes de ciclo y planifican las evaluaciones sumativas que se realizarán el segundo semestre.
Contenidos	Formas e instrumentos de evaluación.
Destinatarios	Docentes.
Modalidad	Grupal por ciclo.
Evaluación	Los docentes utilizan diferentes formas e instrumentos en la planificación de las evaluaciones.
Fecha	Lunes 09 de Julio
Responsables	Unidad técnica pedagógica.
Recursos	Data, notebook, hojas de oficio, programas de estudio.
Medios de verificación	Planificación de evaluaciones semestrales.

Programación de actividades:

TIEMPO ESTIMADO
90 minutos



Se espera que los docentes planifiquen las evaluaciones semestrales utilizando diferentes formas e instrumentos de evaluación.

ACTIVIDAD 1: Recuerdan formas e instrumentos de evaluación.

Los docentes responden a preguntas como:

- ¿Qué instrumentos y formas de evaluación podemos utilizar para evaluar los aprendizajes?
- ¿Por qué es importante diversificar los instrumentos y formas de evaluación?

ACTIVIDAD 2: Planifican las evaluaciones entre docentes de ciclo.

Los docentes se reúnen entre docentes de ciclo y planifican las evaluaciones considerando diversas formas e instrumentos de evaluación.

ACTIVIDAD 3: Comentan el proceso de evaluación planificado.

Los docentes comentan en plenario el proceso de evaluación planificado, mencionando las formas e instrumentos de evaluación utilizados y porqué utilizaron esos y no otros.

RESULTADOS:

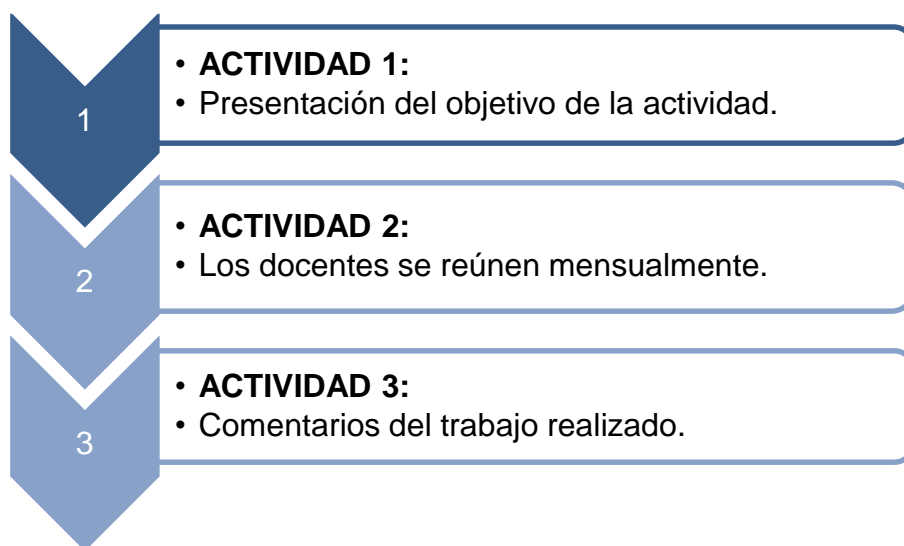
Los docentes planificaron sus evaluaciones del segundo semestre utilizando diferentes formas e instrumentos de evaluación de acuerdo a los objetivos a evaluar y las habilidades que cada uno de ellos contemplaba.

25 Reuniones de docentes de asignaturas.

Necesidad	Escaso trabajo colaborativo.
Objetivos	Trabajar colaborativamente entre docentes de asignatura.
Metodología	Trabajo grupal por docentes de asignaturas.
Contenidos	Estrategia para mejorar prácticas pedagógicas y el aprendizaje de los estudiantes.
Destinatarios	Docentes.
Modalidad	Grupal.
Evaluación	Los docentes realizan reuniones por docentes de asignatura.
Fecha	Abril – julio.
Responsables	Unidad técnica pedagógica.
Recursos	Data, notebook, hojas de oficio, programas de estudio.
Medios de verificación	Registro de actividades realizadas en cada reunión.

Programación de actividades:

TIEMPO ESTIMADO:
Mensual.



Se espera que los docentes trabajen en grupos por asignatura para lograr mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

ACTIVIDAD 1: Presentación del objetivo de la actividad.

Los docentes conocen el objetivo del trabajo por docentes de asignatura que consiste principalmente en mejorar las prácticas pedagógicas y el aprendizaje de los estudiantes a través del uso de diferentes estrategias de enseñanza – aprendizaje.

ACTIVIDAD 2: Los docentes se reúnen mensualmente.

Los docentes se reúnen mensualmente donde:

- Analizan principales dificultades en el aprendizaje de los estudiantes.
- Elaboran acciones y estrategias para mejorar los aprendizajes.
- Evalúan las estrategias y acciones planificadas.

ACTIVIDAD 3: Comentario del trabajo realizado.

Los docentes comentan en plenario el trabajo realizado en cada una de las reuniones realizadas.

RESULTADOS:

Las reuniones de docentes de asignaturas ha resultado ser un trabajo muy exitoso, puesto que los docentes se han centrado en mejorar sus prácticas pedagógicas y también se han implementado estrategias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Evaluación del plan Seminario de Innovaciones.

1.- Seminario “Innovaciones Pedagógicas”

Necesidad	Desarrollo de prácticas pedagógicas tradicionales
Objetivos	Exponer respecto a las innovaciones pedagógicas realizadas durante el semestre
Metodología	Desarrollo de exposición individual
Contenidos	Innovaciones y estrategias de mejora en el aprendizaje
Destinatarios	Docentes.
Modalidad	Grupo de docentes participantes
Evaluación	Aprendizajes desarrollados por los docentes, comentarios y evidencias expuestas.
Fecha	Lunes 30 de Julio
Responsables	Unidad técnica pedagógica.
Recursos	Data, notebook.
Medios de verificación	Registros fotográficos, nómina de participación del seminario.

Programación de actividades:

TIEMPO
ESTIMADO:90
minutos

Los docentes exponen en función de las innovaciones pedagógicas implementadas en el plan de desarrollo profesional docente. En función de diversas estrategias implementadas y aprendizajes desarrollados además comentan su experiencia y aprendizajes profesionales en el desarrollo de conocimientos, y nuevas prácticas pedagógicas como el trabajo colaborativo, los talleres de reflexión, el acompañamiento pedagógico.

1° EXPOSICIÓN: Plan de desarrollo profesional docente

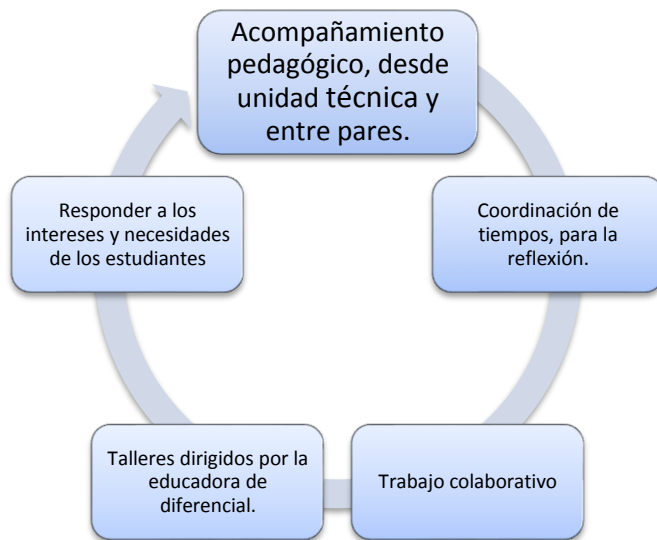


Los siguientes esquemas describen las temáticas tratadas en el seminario.

Uno de los ejes fue el acompañamiento pedagógico, ya que se mejoró desde la tradicional observación de clases realizada por los directivos a un acompañamiento pedagógico participativo que significó una mejor reflexión de la práctica docente, más participativa. La coordinación de espacios y tiempos

para la reflexión en diversas temáticas significativas para el desarrollo profesional, diseñar diversas formas e instrumentos además de estrategias para responder a los intereses y necesidades de los estudiantes.

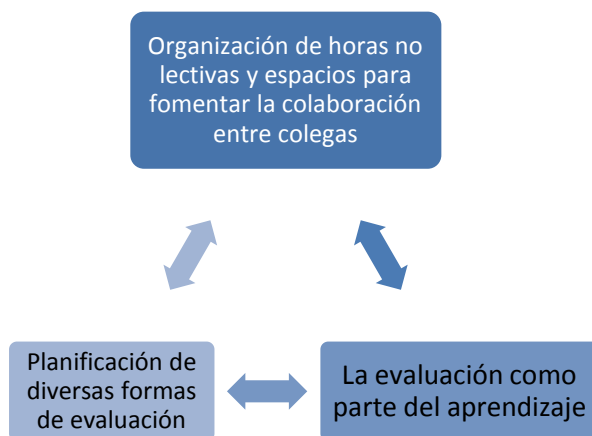
Figura n° 37: Estrategias del plan



Diseño propio de la autora (2018)

Una de las estrategias desarrolladas por el plan consistió en la organización de los espacios y horas no lectivas para fomentar la colaboración entre colegas, realizar reuniones por ciclo. Por otro lado una de las mejoras radica en la evaluación como forma y parte del aprendizaje, uno de paradigmas en que mayor se profundizó y se evidencian mejoras significativas en cuanto al conocimiento y desarrollo de habilidades por parte de los docentes.

Figura n° 38: Estrategias de evaluación



Se comentó la mejora en la comunicación con padres y apoderados, el conocimiento adquirido del Reglamento de Convivencia para tratar casos especiales de estudiantes conociendo los protocolos correspondientes y por último la autoevaluación de la práctica que se enfoca más a lo pedagógico que a lo administrativo, además se fomenta la autoevaluación diaria y entre pares.

Figura n° 39: Mejora en comunicación con padres



Tabla 12. Algunas respuestas de los docentes respecto al plan de desarrollo profesional docente

* Es necesario hacer las reuniones de ciclo, podríamos mejorar eso.

* Deberíamos calendarizar las reuniones de ciclo porque es importante reunirse.

* Se deberían hacer reuniones con el equipo psicotécnico entre todos para ayudar a mejorar.

2° EXPOSICIÓN: Plan de acompañamiento pedagógico



Se aborda la mejora entre la tradicional observación de clases al acompañamiento pedagógico.

Tabla 13. Algunos comentarios de los docentes respecto al acompañamiento pedagógico

* Se nota el cambio entre la observación que se hacía antes con el acompañamiento, porque era raro para los niños ver a una persona como extraña en la sala, en cambio cuando saben que otro va a acompañar lo miran con más entusiasmo.

* Igual esto nos va a ayudar para cuando ingresemos a la carrera docente, así nos ayudamos y hacemos un trabajo más colaborativo.

3° EXPOSICIÓN: Transformar la evaluación en aprendizaje



La docente dirige la exposición señalando que pasó de una forma tradicional de evaluar a través de la prueba escrita a una más novedosa y entretenida. Las evaluaciones de las novelas diarias, las evaluaba a través de prueba y ahora propone otras estrategias, como la confección de un álbum que los estudiantes crean en relación a lo leído, junto con la colaboración de sus padres y además exponen esta actividad parafraseando lo aprendido.

Además la docente comentó que esta estrategia les sirvió a los niños para acercarse a sus padres, y fue más entretenida y motivante.

Tabla 14. Algunos comentarios de los docentes.

-
- * Es pasar de la evaluación tradicional a evaluar de diferentes formas.
 - * Se acerca a la familia a los procesos de aprendizaje.
 - * Me gustó tu estrategia, la voy a tomar para evaluar este segundo semestre.
-

4° EXPOSICIÓN: La evaluación antes y después.



La profesora expuso, como miraba antes la evaluación y cómo la ve ahora, antes como un producto final, cuantitativa, unidireccional, luego comenta que después de la reflexión, lecturas, talleres y aprendizajes, mira la evaluación como una herramienta de aprendizaje, que se puede hacer en cualquier momento, que no siempre es calificada y que existen diversidad de formas e instrumentos para evaluar.

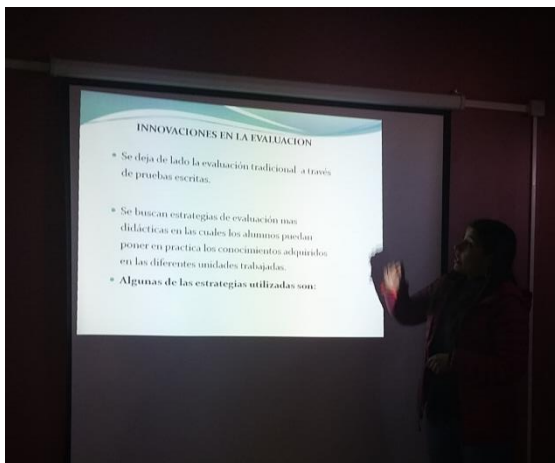
Entre sus innovaciones ha realizado con los estudiantes maquetas, representaciones, cuenta cuentos etc. Comenta que esto le conlleva más tiempo, que evalúa a través de diversos instrumentos como escalas de apreciación o rubricas y que algunas actividades son formativas y no llevan una calificación.

Tabla 15. Algunos comentarios de los docentes.

* Fue algo novedoso, transformar la evaluación en aprendizaje.

* Toma más tiempo, pero es más enriquecedor y las habilidades que desarrollan los niños son múltiples.

5° EXPOSICIÓN: La evaluación



En su exposición la docente explica que se deja de lado la evaluación tradicional a través de la prueba escrita y se buscan estrategias más didácticas y entretenidas,; creaciones, aplicaciones, se trabaja en forma grupal, desarrollan la creatividad, la expresión oral, además señala ella que ha

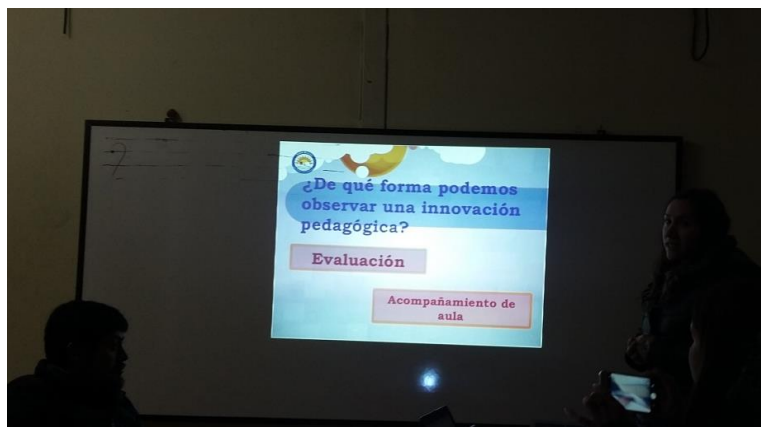
realizado un trabajo interdisciplinario desde la asignatura de historia, y ciencias naturales a la de matemática, lenguaje, artes etc.

6° EXPOSICIÓN: Innovaciones en el área de educación física.



Desde el área de educación física, la profesora expone que integra diversas asignaturas para enseñar los contenidos, como lenguaje y matemáticas a través del juego didáctico, en el ámbito de la escritura, cuento motor y que estas estrategias la han motivado para incorporar nuevas innovaciones como integrar a los padres a una clase con sus hijos.

7° EXPOSICIÓN: “De qué forma podemos observar una innovación pedagógica”.



La profesora explica la manera en que ella ha realizado innovaciones pedagógicas desde el área de evaluación, utilizando diversas formas de evaluar y así dándoles la posibilidad a todos los estudiantes de aprender. En este caso explicó que en el área de Lenguaje y tomando en cuenta la habilidad de comprensión lectora, ha realizado evaluaciones como el Kamishibai y presentación de títeres, cuenta que es difícil salir de la tradicional prueba escrita, pero que estas formas de permiten evaluar diversas habilidades y fomentar además el trabajo colaborativo con los estudiantes.

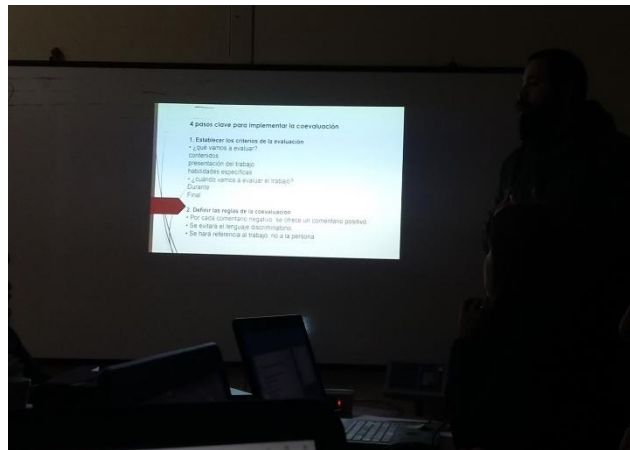


Señaló que estas actividades las evaluaba con diversos instrumentos como escalas de apreciación o rúbricas.

Por otro lado menciona que el acompañamiento pedagógico realizado con otra colega par, logró darse cuenta que los niños son capaces de realizar los desafíos planteados, ya que la actividad que habían planificado junto a su colega era muy desafiante y que lograron el objetivo adecuadamente.

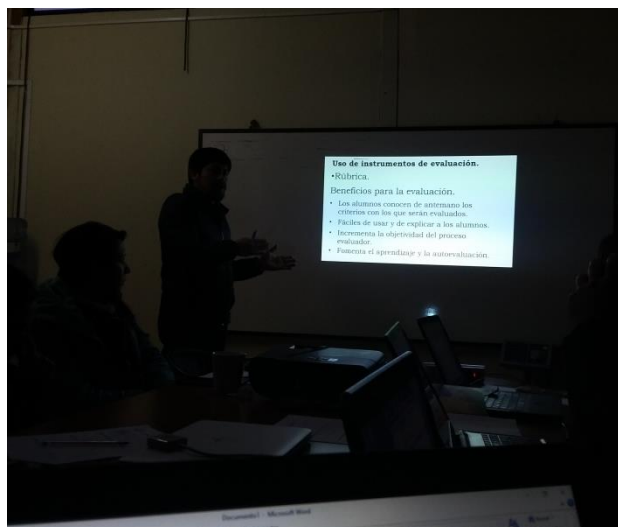


8º Exposición: Coevaluación.



El docente expone que una de las formas utilizadas y en las que innovó fue realizar coevaluación con su curso, ya que a través de diversas actividades en las cuales se fomentaba el trabajo colaborativo y el trabajo cooperativo, los estudiantes tenían la posibilidad de realizar coevaluación. Finalmente señala que El proceso y la entrega de la retroalimentación es uno de los aspectos más positivos por destacar que esta evaluación es flexible y que además se inicia y termina con algo positivo.

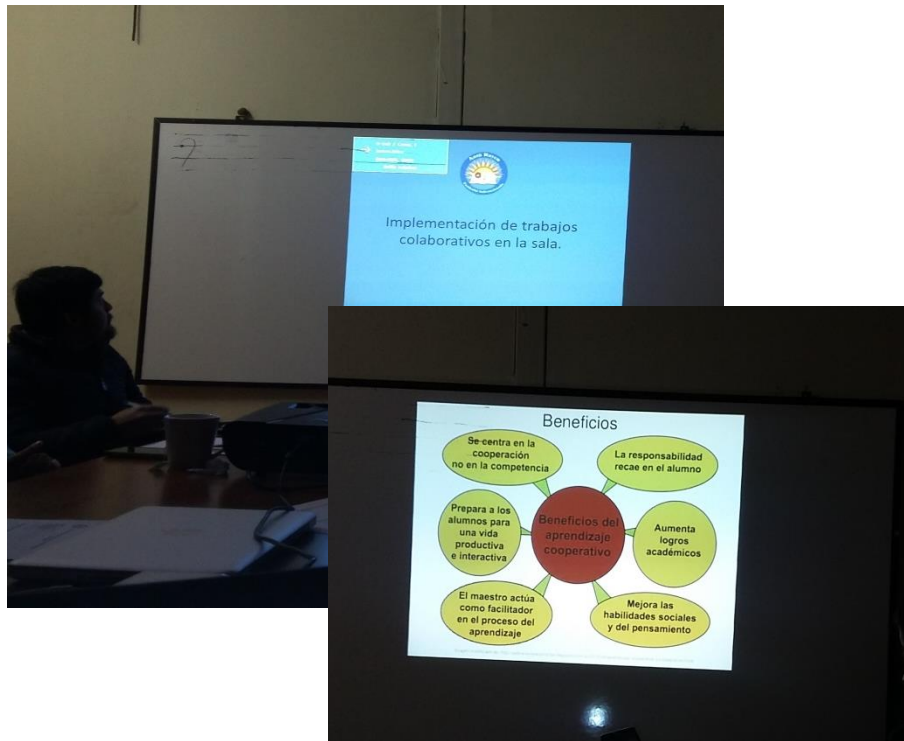
9º EXPOSICIÓN: Instrumentos de evaluación en música.



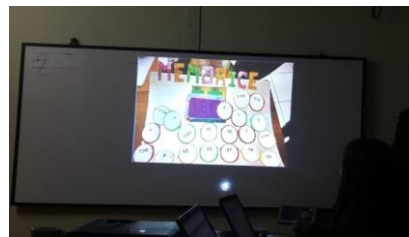
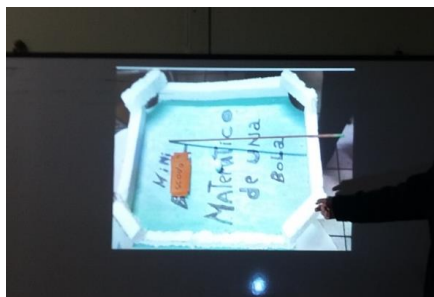
El profesor expone que conociendo y elaborando este instrumento específico le ha permitido evaluar de manera diferente a los estudiantes, además señala que la rúbrica le ha dado bastante utilidad para evaluar a los niños, los alumnos conocen de antemano los criterios con los cuales serán evaluados y son partícipes muchas veces de la evaluación, Por otro lado recalca que:

- Fáciles de usar y explicar a los alumnos.
- Incrementa la objetividad del proceso evaluador.
- Fomenta el aprendizaje y la autoevaluación.
- Leen y corrigen sus errores.

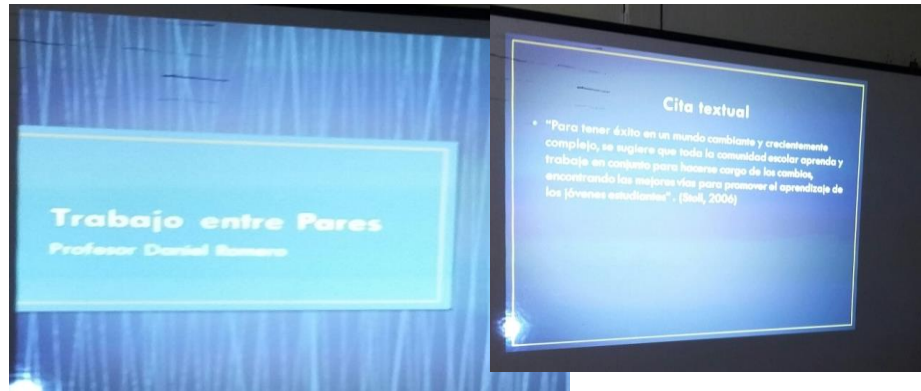
10° EXPOSICIÓN: Trabajo colaborativo



El docente indica que ha fomentado el trabajo colaborativo con los estudiantes en las áreas de Historia y Matemática. Comenta que para él ha sido muy beneficioso y para los alumnos también, ya que la organización que existe en el grupo es distinta y los resultados son más satisfactorios. Señala además que para él resultó una experiencia nueva al querer innovar y realizar nuevas estrategias, pero que en el proceso también se iban realizando las mejoras y así iba aprendiendo más.



11° EXPOSICIÓN: “Trabajo entre pares”.



El docente explicó su experiencia al realizar trabajos entre pares con sus colegas, citando a algunos autores como Stoll, (2006) explica la importancia y lo beneficioso de aprender y trabajar con otro. El docente comenta su experiencia se sentirse acompañado en su clase y que esta experiencia le permitió compartir con su colega par y hacer mejoras en sus clases, comentando que antes se sentía observado y con el temor de ser evaluado, pero acompañado de su colega sintió un apoyo y esto le permitió ver nuevas ideas. Por otra parte explica que esta estrategia le ha incentivado a trabajar siempre con otro colega par, buscando las instancias y espacios para compartir experiencias o aprender del otro.

Al finalizar este seminario “Innovaciones pedagógicas”, los docentes comentan que les parece interesante y que podríamos volver a realizarlo, porque se comparten experiencias con otros y además se toman los aprendizajes innovadores para incorporarlos a la propia práctica. Que hay que atreverse a mejorar e intentar cambios que motiven y ayuden a los estudiantes en su aprendizaje.

Evaluación de las estrategias y mejora del plan.

Necesidad	Evaluar y mejorar el plan de desarrollo profesional.
Objetivos	Evaluar de acuerdo a los objetivos y las estrategias implementadas.
Metodología	Desarrollo de cuestionarios y comentarios generales.
Contenidos	Evaluación del plan, conocimientos, habilidades, estrategias.
Destinatarios	Docentes.
Modalidad	Grupo de docentes participantes
Evaluación	Cuestionarios, Aprendizajes desarrollados por los docentes, comentarios y evidencias expuestas.
Fecha	Lunes 13 de Agosto- Lunes 20 de Agosto
Responsables	Unidad técnica pedagógica.
Recursos	Data, notebook, hojas de oficio, lápices, cuestionarios.
Medios de verificación	Desarrollo de los cuestionarios.

TIEMPO ESTIMADO
2 SESIONES DE 90
MINUTOS

Programación de actividades

Lectura y desarrollo de cuestionario de autoevaluación, satisfacción profesional.

Se reflexiona en torno a los indicadores y se exponen opiniones.

Desarrollo del cuestionario de satisfacción profesional.

ACTIVIDAD 1:

Los docentes reciben el cuestionario de satisfacción de desarrollo profesional.

Leen los indicadores y responden de acuerdo a las categorías y según su percepción por cada uno de ellos.

ACTIVIDAD 2:

Cada docente comenta entregando su opinión respecto a la evaluación.

Evaluación y mejora del plan.

1.- ¿Qué aspectos del plan de desarrollo profesional funcionan con éxito?, ¿cómo potenciarlas?

- preguntas reflexivas

2.-¿Qué aspectos de las estrategias muestran deficiencias y cómo podrían mejorarse para alcanzar los objetivos específicos?

3.- De las estrategias desarrolladas, ¿cuáles aportaron más y potenciaron mis capacidades y desarrollo como profesional docente?

4.- En proceso de mejora, ¿qué estrategias debería abordar el plan de desarrollo profesional en la escuela?

ACTIVIDAD 1:

Se efectuó a través de un trabajo colaborativo la evaluación del plan en una instancia de reflexión pedagógica, para evaluar formativamente el plan de desarrollo profesional y poder hacer los ajustes necesarios.

ACTIVIDAD 2:

En el mes de agosto, se realizará esta reflexión, revisando algunas de las estrategias implementadas, los docentes responden en forma escrita orientados por las preguntas.

ACTIVIDAD 3:

Se reúnen en grupos, conversan y comparten las respuestas.

ACTIVIDAD 4:

Finalmente exponen los acuerdos en común.

Se escriben los aspectos que se consideran necesarios y se llegan a acuerdos en conjunto, evaluando y redactando los procesos de mejora continua.

Resultados de la evaluación del plan de desarrollo profesional docente

Tabla n° 16: Evaluación del plan de desarrollo profesional docente

ETAPA	Evaluar y mejorar
SUB ETAPA	Evaluación Formativa
Con el objetivo de verificar el impacto del plan de desarrollo profesional propuesto se identificaron los aspectos del plan que funcionaron con éxito y como poder seguir potenciándolos.	
PREGUNTAS REFLEXIVAS	EVALUACIÓN Y DESCRIPCIÓN
1.- ¿Qué aspectos del plan de desarrollo profesional funcionan con éxito?, ¿Cómo potenciarlas?	Los aspectos de desarrollo profesional que los docentes identificaron con éxito, destacan, identificar y priorizar las necesidades de desarrollo profesional, el trabajo colaborativo, la evaluación como una forma de aprender, el acompañamiento entre pares, instancias de reflexión pedagógica. Y que se deben potenciar organizando bien los tiempos y espacios.
Algunas respuestas de los docentes: El trabajo colaborativo entre pares es un aspecto que favorece y ayuda en las experiencias en el aula, ya que se obtienen ideas de los colegas para mejorar la práctica docente. El acompañamiento entre pares es una estrategia que ha funcionado con éxito, ya que se han generado instancias de retroalimentación y trabajo en equipo, que ha favorecido el proceso de aprendizaje de los niños. - Según mi parecer han tenido éxito el acompañamiento entre pares y la evaluación como aprendizaje. Para potenciar estas actividades podrían existir más instancias para compartir	

experiencias con los demás colegas.	
2.-¿Qué aspectos de las estrategias muestran deficiencias y cómo podrían mejorarse para alcanzar los objetivos específicos?	Los aspectos del plan que mostraron deficiencia según la opinión de los docentes, son los tiempos de reflexión pedagógica, ya que los tiempos son escasos, indican que se podría mejorar desarrollando encuentros pedagógicos, , más tiempo para conversar y exponer prácticas.
Algunas respuestas de los docentes: Lo que se encuentra deficiente a mi parecer son los tiempos de reflexión pedagógica, ya que son deficientes. Presentan debilidad las instancias de reflexión pedagógica, se mejoraría so en los consejos se asignaran más tiempos para reflexionar.	
3.- De las estrategias desarrolladas, ¿cuáles aportaron más y potenciaron mis capacidades y desarrollo como profesional docente?	De las estrategias desarrolladas los docentes opinan que, el trabajo colaborativo entre pares y grupos de colegas, el acompañamiento pedagógico y la evaluación como una forma de aprender, aportaron más a su desarrollo como profesionales, ya que les generaron un mayor autoconocimiento, seguridad, poder utilizar diversas formas de evaluar, conocer otras estrategias de enseñanza, identificar sus fortalezas y potenciar sus conocimientos.
Algunas respuestas de los docentes: - El trabajo colaborativo entre pares y grupos de colegas, ya que me ayudaron a obtener nuevas ideas y potenciar más mis conocimientos y seguridad al momento de generar clases. - Fortalecieron mis capacidades profesionales el mirar la evaluación “ para aprender” incorporando diversas formas e instrumentos. También el acompañamiento entre pares que me permitió identificar mis fortalezas y debilidades desde la mirada de mi colega.	
4.- En proceso de mejora, ¿qué estrategias debería abordar el plan de desarrollo profesional en la escuela?	En proceso de mejora las estrategias que deberían abordarse para el desarrollo profesional , los docentes identificaron , capacitaciones, incentivos, más tiempo para la reflexión, reconocimientos de logros de cada docente y talleres para la mejora de algunas estrategias disciplinarias o de evaluación.

Algunas respuestas de los docentes:

- Reconocimiento a logros de cada docente, aunque sea en forma anual.
- Mayor instancias y oportunidades de capacitaciones para los docentes de la escuela.
- Estrategias y metodologías para trabajar con estudiantes con necesidades educativas especiales
- Desarrollar talleres o capacitaciones a docentes y administrativos para fortalecer las emociones.

Posterior a esta evaluación del plan, se revisan las estrategias y se propone una mejora para este semestre y el próximo año, considerando las organización de tiempos, espacios y recursos. Las demás estrategias se continuarán implementando y potenciando, para así gestionar y ayudar al desarrollo profesional docente de la escuela.