

ORIENTACIONES PARA ORGANIZAR LA FORMACIÓN LOCAL DEL DESARROLLO PROFESIONAL EN BASE A REFERENTES PÚBLICOS (NUEVO MBE Y EID)



CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO, EXPERIMENTACIÓN
E INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS (CPEIP)

ORIENTACIONES
PARA ORGANIZAR LA FORMACIÓN
LOCAL DEL DESARROLLO PROFESIONAL
EN BASE A REFERENTES PÚBLICOS
(NUEVO MBE Y EID)

Introducción

Para favorecer la implementación del Sistema de Desarrollo Profesional y el Proceso de Acompañamiento Profesional Local que conlleva, CPEIP ofrece a sostenedores y directivos orientaciones para apoyar el “trabajo de aprendizaje profesional colaborativo que se desarrolle en los establecimientos educacionales”;¹ en el marco de actividades incorporadas al PME, específicamente al plan local de formación para el desarrollo profesional.

En esta línea, la reciente actualización del Marco para la Buena Enseñanza (MBE) y de los Estándares Indicativos de Desempeño (EID), sugiere complementar las referidas orientaciones, a fin de que estas visibilicen la oportunidad que representan los citados instrumentos para organizar de mejor manera la Formación Local, durante la fase anual del PME.

En este contexto se sitúa el presente documento, que sugiere cómo abordar el diseño del plan local de formación para el desarrollo profesional (que directivos deben liderar y gestionar con participación de la comunidad docente) teniendo en referencia el nuevo MBE y EID

¿Cómo acceder al nuevo MBE?

cliqueando en <https://estandaresdocentes.mineduc.cl/Categoria-p/mbe/>

¿Cómo acceder a los nuevos EID?

En: <https://www.curriculumnacional.cl/portal/Documentos-Curriculares/Estandares-e-indicadores-de-calidad/>

¹ Cfr. Ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Art. 12 ter. Para las referidas orientaciones, véase: “Orientaciones sobre Plan Local de Formación Docente para el desarrollo profesional en la escuela”; “Orientaciones para el Diseño Plan Local (documento de profundización)”; “Incremento del tiempo no lectivo: una oportunidad para potenciar el desarrollo profesional docente en la escuela”. En sitio web del CPEIP: <https://www.cpeip.cl/formacion-local/>

El documento se organiza retomando lo visto en anteriores orientaciones sobre qué es el desarrollo profesional docente localmente situado, agregando perspectivas que invitan a evaluar y proyectar mejoras en este ámbito a partir de los EID y el MBE.

Los EID que se consideran son aquellos que describen competencias esperadas de directivos y sostenedores en el liderazgo y gestión del desarrollo profesional en sus escuelas.

En cuanto al nuevo MBE, este se presenta como referente para que líderes escolares y docentes concuerden aspectos específicos del desempeño profesional que cabe fortalecer mediante actividades incorporadas al plan local de formación y reportadas en la plataforma PME del Mineduc.

Al final del documento se formula un esquema de jornada taller para acercar a las y los docentes al nuevo MBE y desde su mirada enriquecer el plan local de formación para el desarrollo profesional.

¿Qué es desarrollo profesional docente?

El desarrollo profesional docente es un proceso que conlleva:

“la formación y enriquecimiento permanente de las capacidades docentes y la adquisición crítica de conocimientos, 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 la vida docente. Aunque se asocia con actualización curricular, sus objetivos son más amplios ya que dependen mucho de los contextos escolares en que trabajan los docentes”.²

Se desprende que el desarrollo profesional trasciende con mucho participar en un curso de perfeccionamiento que favorece la “actualización curricular” como muchas veces se cree o asume.

En verdad, el “enriquecimiento permanente” del “conocimiento, habilidades y la inteligencia emocional” que distinguen a la profesión docente, y a su particular estilo “de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas”; comprende plurales instancias, formales y no formales.

Para ilustrar, conviene observar lo consultado por la encuesta TALIS aplicada por la OCDE a docentes y directivos de diversas partes del mundo, incluido Chile. Una de las preguntas del cuestionario dice así:

Considerando que “la expresión desarrollo profesional se refiere a las actividades orientadas a desarrollar las aptitudes, el conocimiento, la competencia y otras características de una persona como docente”; indique: “durante los últimos 12 meses, ¿ha participado en alguna de las siguientes actividades de desarrollo profesional?”.³

² Véase Mensaje de la Ley 20.903. Disponible en sitio web:
<https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/4890/>

³ Cuestionario TALIS. 2008, 2013 y 2018.

- Congresos o seminarios sobre educación (donde docentes y/o investigadores presentan los resultados de sus investigaciones y debaten problemas en materia de educación).
- Visitas de observación a otros centros (pasantías).
- Programa de cualificación (ej. un programa dirigido a la obtención de una titulación).
- Participación en una red de profesores creada específicamente para el desarrollo profesional del profesorado.
- Investigación individual o conjunta sobre un tema de su interés profesional.
- Tutoría y/u observación entre compañeros como parte de un programa formal del establecimiento.
- Lectura de literatura especializada (ej. revistas, estudios, tesis, relativos a la mejorar educativa).
- Participar en diálogos no formales o informales con colegas, sobre cómo mejorar la enseñanza.

Esta diversidad muestra que, junto al tradicional curso o taller de perfeccionamiento, el plan local de formación podría incluir otras posibilidades, menos convencionales, como tutorías entre pares, pasantías o una red de profesores creada específicamente para el desarrollo profesional.

Asimismo, desarrollos individuales forjados al alero de lectura de artículos especializados en educación o de una investigación-acción; pueden tributar a formas colaborativas de aprendizaje profesional si, por ejemplo, la lectura o de la investigación emprendida de manera individual, nutre una discusión dada en una red o comunidad de aprendizaje profesional.

También es posible que desarrollos individuales y colectivos de las/los maestras se combinen con el esfuerzo de los/las líderes y equipos técnicos de la escuela que acompañan y retroalimentan su trabajo en aula. De hecho, TALIS consulta a directivos sobre esto, por ejemplo: cómo acompañan la inducción al ejercicio profesional de docentes noveles y a maestras más experimentados a quienes visitan en el aula para retroalimentar sus prácticas.

En síntesis, el desarrollo docente es un proceso de aprendizaje profesional que se puede organizar (planificar) de variadas formas: tradicionales (curso de perfeccionamiento) y más innovadoras (aprendizaje profesional en red), en instancias formales y no formales, bajo formato individual y colectivo, en espacios de diálogo entre docentes y entre estos con sus directivos.

Ahora bien, independiente de la forma que adopte, el desarrollo profesional que se diseña y gestiona en la escuela busca fortalecer capacidades para mejorar la enseñanza y, por consiguiente, ampliar las oportunidades para que niños, niñas y jóvenes accedan a un aprendizaje significativo y equitativo.

Este fin releva que el objetivo del desarrollo profesional se alcanza en la medida que se trae a la reflexión (individual-colectiva) la vivencia del aula, para identificar nudos que dificultan la trayectoria formativa de los/as estudiantes, cuya superación demanda renovar conocimientos y habilidades de maestras/os para interactuar con sus alumnos/as y pares.

De aquí que la cita con que abrió este apartado, cierre destacando que el desarrollo profesional “depende mucho de los contextos escolares en que trabajan los docentes”, lo que da al desarrollo profesional su carácter situado.

Tareas que implica el Plan Local. La construcción del plan local de desarrollo profesional conlleva distintas tareas, por ejemplo:

- Evaluación de las actividades de desarrollo profesional implementadas a la fecha, en la escuela;

- Mejoramiento de las actividades de desarrollo profesional, considerando diversas opciones.
- Priorización de competencias a desarrollar en el plan a ejecutar el presente año, diseñado en el marco de la fase anual del PME;

En lo que sigue, este documento ofrecerá claves para abordar las tareas descritas, teniendo en referencia instrumentos de la política pública que orientan la formación local del desarrollo profesional, en concreto:

- a) Los EID que describen competencias esperadas de directivos y sostenedor para gestionar la formación continua docente al interior de la escuela y, eventualmente, entre escuelas;
- b) El MBE, que describe competencias esperadas de la docencia en servicio para favorecer más y mejor educación y equidad en la distribución del logro escolar.

Tarea 1: ¿cómo evaluar el desarrollo profesional gestionado en mi escuela?

Para esta tarea cabe atender el EID 10.4 (Mineduc, 2020) que informa lo que los líderes escolares deben considerar para, por ejemplo, evaluar la gestión de necesidades de desarrollo profesional de los y las docentes, canalizada a través de un “plan anual”, equivalente al plan local de desarrollo profesional.

Gestión de las necesidades de desarrollo profesional en la escuela

EID 10.4

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

**Dimensión: gestión de recursos/
Subdimensión: gestión del personal**

Desarrollo débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
<p>El sostenedor y el equipo directivo no definen las necesidades de desarrollo profesional del personal ni elaboran un plan anual para su desarrollo.</p>	<p>El sostenedor o el equipo directivo define y prioriza las necesidades de desarrollo profesional del personal y elabora un plan anual, pero considera escasas fuentes de información. Por ejemplo, considera la opinión de los docentes y directivos sin tomar en cuenta los resultados en las evaluaciones de aprendizaje.</p>	<p>El sostenedor o el equipo directivo define y prioriza las necesidades de desarrollo profesional del personal y elabora un plan anual, considerando:</p> <ul style="list-style-type: none">- El desarrollo del Proyecto Educativo Institucional.- Los resultados de los Estándares de Aprendizaje y de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social.- El acompañamiento de clases.- Las evaluaciones de desempeño- Las necesidades manifestadas por el personal docente.	<p>El sostenedor o el equipo directivo gestiona un plan anual de desarrollo profesional que considera las necesidades levantadas tanto por el equipo directivo como por el Consejo de Profesores.</p>

A partir de lo descrito en el EID 10,4 y niveles de desarrollo que informa, directivos y sostenedor, en la fase anual del PME, podrían definir criterios para evaluar el plan de desarrollo profesional implementado el año pasado y perfilar el que este año se debe implementar.

En este sentido, primeramente, se debe verificar si existe un plan que explícitamente refiera necesidades de desarrollo profesional. De no existir, cabría definir como "débil" la gestión desarrollo profesional y proyectar que a la brevedad se disponga un plan dirigido, explícitamente, a fortalecer capacidades docentes, que tribute al PME de la escuela.

Si el plan existiera, pero este recurre a escasas fuentes de información, entonces la gestión en esta materia sería "incipiente".

En este caso se hallaría un plan que, por ejemplo, recoge la percepción de directivos sobre en qué deben mejorar los/as profesores/as, pero que omite la evidencia sobre desempeño o rendimiento de los/as estudiantes, cuando lo importante es que las capacidades docentes que el plan compromete fortalecer conecten con el diagnóstico que se tiene sobre brechas de aprendizaje prioritarias de abordar.

En contraste, una gestión "satisfactoria" de las necesidades de desarrollo profesional se plasmaría en un plan que recoge lo que al respecto plantean:

- Directivos, a propósito, por ejemplo, de lo que observan en sus visitas por el aula.
- Profesores/as, que miran la evidencia de aprendizaje de sus alumnos/as en relación con el sello formativo de la escuela (manifiesto en su PEI), y/o logros asociados a la priorización curricular y el desarrollo de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS).
- Sostenedores que, observando el informe de resultados de la Evaluación Docente para su territorio, coligen aspectos del desempeño profesional necesarios de fortalecer en procesos que integren a diversas escuelas.

Finalmente, una gestión de necesidades de desarrollo profesional “avanzada” se expresaría en un plan construido con la activa participación del equipo directivo y de los/las docentes, quienes, colegiadamente, a través del Consejo de Profesores, por ejemplo, avalan y, eventualmente, acompañan las actividades que conforman dicho plan.

En síntesis, la fase anual del PME es una oportunidad para revisar el plan local de formación, detenerse en las actividades de desarrollo profesional implementadas en el último año, por caso, a fin de analizarlas al trasluz de criterios públicos que llaman a levantar acciones de mejora profesional continua en la escuela que fortalezcan capacidades docentes en relación con desarrollos educativos priorizados por la comunidad en su PEI y el currículo nacional.

Tarea 2: ¿qué criterios considerar para enriquecer las actividades incluidas en el plan de desarrollo profesional?

Los EID ofrecen una mirada global a la gestión del plan de desarrollo profesional. También describen de competencias específicas que sostenedores y directivos debieran desplegar para favorecer la mejora profesional continua y situada de los y las docentes de su escuela.

Entre las competencias descritas se halla la gestión de modelos conocidos de desarrollo profesional como son los cursos de perfeccionamiento, y actividades más innovadoras, como es el acompañamiento al trabajo en aula y la conformación de comunidades de aprendizaje profesional, estas últimas, especialmente pertinentes para una formación local que promueve, la colaboración entre profesionales de la educación y la retroalimentación formativa de sus prácticas pedagógicas.

Competencias directivas para potenciar el desarrollo profesional docente local

Dimensión	Actor	Competencia esperada	NºEID
Liderazgo	Sostenedor	Promover el funcionamiento en red de escuelas o en alianza con otros establecimientos, por ejemplo, a través de la gestión conjunta de contratación de cursos de perfeccionamiento y asesorías.	1.6
	Director/a	Promover y modelar el trabajo colaborativo y la generación de comunidades profesionales de aprendizaje entre el personal, en las que, por ejemplo, se compartan desafíos pedagógicos, conocimientos y prácticas, e intercambien, creen, reutilicen, adapten y mejoren recursos educativos desarrollados por los docentes.	2.4
Gestión pedagógica	Equipo directivo y técnico pedagógico	Acuerdan con los docentes las prácticas pedagógicas que buscan instalar en el establecimiento y que se trabajarán en proceso de acompañamiento . Estas pueden referirse a instrumentos conocidos, como el Marco para la Buena Enseñanza.	4.4
		Realizan observaciones de clases breves y frecuentes enfocadas en la instalación de las prácticas acordadas.	
		Se reúnen con cada docente, después de cada observación, para analizar y reflexionar sobre sus logros y sus desafíos en la implementación de las prácticas por instalar y luego acordar acciones concretas para mejorar.	
		Establecen una relación de respeto y confianza con los docentes acompañados, que promueve y facilita sus procesos de aprendizaje y su desarrollo profesional.	

En el contexto de la fase anual del PME, los EID que la tabla cita podrían ser considerados como referente para propiciar que la gestión del desarrollo profesional abarque un amplio variado de actividades, desde las más convencionales (cursos de perfeccionamiento) a las más innovadoras (acompañamiento al trabajo de aula, comunidades de aprendizaje profesional)

En la página web del CPEIP <https://www.cpeip.cl/formacion-local/> se encuentran ejemplos de formas concretas de implementar el acompañamiento al trabajo de aula, a través de visitas efectuadas por directivos, caminatas pedagógicas y rondas instruccionales, por ejemplo.

Para desarrollos formativos en entornos comunitarios (aprendizaje en red), se pueden recurrir a orientaciones para estructurar estudios de clases, clubes de video y coaching entre pares.

Tarea 3: Identificando áreas prioritarias de mejora profesional en el contexto del plan local

Así como los EID orientan la gestión del desarrollo profesional de una manera variada, el MBE, orienta sobre capacidades específicas a fortalecer al alero de las actividades incorporadas al plan local.

En este sentido, el MBE es un insumo fundamental para reflexionar y acordar qué competencias docentes podrían ser fortalecidas para definir acciones del PLF.

Para ilustrar, supóngase que el sello de la escuela (declarado en su PEI) es potenciar el compromiso cívico entre los/las estudiantes, y que diversa evidencia constata que esta dimensión del aprendizaje escolar se halla descendida o no suficientemente lograda.

Con esto en vista, el plan local podría explicitar diversas actividades, como visitas al aula y comunidades de aprendizaje profesional; centradas en fortalecer desempeños que velen por una mejor apropiación del sello cívico-ciudadano de la escuela.

Para precisar dichos desempeños se podría recurrir a los estándares y descriptores que organizan el nuevo MBE, por ejemplo:

Gestión de las necesidades de desarrollo profesional en la escuela

Dominio	Estándar	Descriptor
B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	6. Promueve el desarrollo personal y social de sus estudiantes, favoreciendo su bienestar y fomentando competencias socioemocionales, actitudes y hábitos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática , cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad.	6.5 Promueve experiencias formativas virtuales y presenciales vinculadas al desarrollo de los valores de la vida democrática y el respeto por los derechos humanos.

De esta manera, directivos, docentes y personal técnico de la escuela podrían concordar que en las visitas al aula que se realicen, se observará y retroalimentará cómo profesoras y profesores construyen un "ambiente" que prepara para "el ejercicio de la ciudadanía y la vida democrática" por medio de interacciones que estimulan la participación de los/las alumnos/as, y su involucramiento en "experiencias formativas virtuales y presenciales" que inviten, al calor del contenido curricular, a analizar críticamente su entorno y formular juicios que pongan de relieve el cuidado de las personas y el respeto por sus derechos.

Complementariamente, las redes o comunidades de aprendizaje profesional que se conformen, podrían ser un espacio que permita a maestros/as, a reflexionar y colaborar en el diseño, ejecución y evaluación de experiencias de aprendizajes que amplíen oportunidades de sus alumnos/as en el terreno de la formación cívico-ciudadana.

El siguiente ejemplo muestra cómo se podría declarar acciones de desarrollo profesional, en la plataforma PME del Mineduc, que tengan en referencia el MBE.

Ejemplo de acción de desarrollo profesional declarada en el PME

PME	<table border="1"> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Subdimensión</th> </tr> <tr> <td>Formación y convivencia</td> <td>Participación y vida democrática</td> </tr> </table>	Dimensión	Subdimensión	Formación y convivencia	Participación y vida democrática																													
	Dimensión	Subdimensión																																
Formación y convivencia	Participación y vida democrática																																	
Actividad	<table border="1"> <tr> <th>Nombre</th> <th>Descripción</th> </tr> <tr> <td>“En comunidad mejoraremos la formación ciudadana”</td> <td>Un grupo de profesores, apoyado por el equipo directivo, en su jornada no lectiva, participan de una comunidad de aprendizaje que, guiada por un par, se reúne semanalmente para dialogar, reflexionar y producir recursos innovadores para favorecer el aprendizaje cívico-ciudadano de sus alumnos, conforme lo indicado en Bases curriculares y Misión/visión de nuestra escuela.</td> </tr> </table>	Nombre	Descripción	“En comunidad mejoraremos la formación ciudadana”	Un grupo de profesores, apoyado por el equipo directivo, en su jornada no lectiva, participan de una comunidad de aprendizaje que, guiada por un par, se reúne semanalmente para dialogar, reflexionar y producir recursos innovadores para favorecer el aprendizaje cívico-ciudadano de sus alumnos, conforme lo indicado en Bases curriculares y Misión/visión de nuestra escuela.																													
Nombre	Descripción																																	
“En comunidad mejoraremos la formación ciudadana”	Un grupo de profesores, apoyado por el equipo directivo, en su jornada no lectiva, participan de una comunidad de aprendizaje que, guiada por un par, se reúne semanalmente para dialogar, reflexionar y producir recursos innovadores para favorecer el aprendizaje cívico-ciudadano de sus alumnos, conforme lo indicado en Bases curriculares y Misión/visión de nuestra escuela.																																	
Fechas	<table border="1"> <tr> <th>Año lectivo</th> <th>Marzo</th> <th>Abril</th> <th>Mayo</th> <th>Jun</th> <th>Julio</th> <th>Ago</th> <th>Sep</th> <th>Oct</th> <th>Nov</th> <th>Dic</th> </tr> <tr> <td>Inicio</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Termino</td> <td></td> </tr> </table> <p>Reunión semanal de 2 horas. Total 64 hrs.</p>	Año lectivo	Marzo	Abril	Mayo	Jun	Julio	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Inicio											Termino										
Año lectivo	Marzo	Abril	Mayo	Jun	Julio	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic																								
Inicio																																		
Termino																																		
Planes	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Desarrollo Profesional (Plan Local) - Plan de Formación ciudadana 																																	
Programa	SEP																																	

Como equipo directivo, ¿te interesa profundizar en lo descrito hasta aquí respecto a qué es el desarrollo profesional local, y cómo trabajarlo a la luz de los EID y nuevo MBE?

En la página web del CPEIP/Formación Local, se dispondrán talleres para que el equipo directivo aborde la formación local basada en estándares

Docentes y nuevo MBE

Es importante insistir que las actividades del plan de desarrollo profesional, si bien deben ser lideradas y gestionadas por directivos con el aval de su sostenedor, requieren del activo concurso de los/las docentes, tanto en generación y aprobación del plan (a través del Consejo de Profesores)⁴, como en su implementación.

En efecto, como sugiere el EID 10.4 (comentado más arriba), directivos y sostenedores deben resguardar que el levantamiento de necesidades de desarrollo profesional – en base al cual se estructura el plan local – considere la visión de maestros y maestras. ¿Cómo avanzar en ello, teniendo en vista el nuevo MBE?

La última parte de este documento ofrece una alternativa para abordar la cuestión.

Esquema de jornada taller para trabajar con docentes el nuevo MBE

En el marco de la fase anual del PME, que invita a enriquecer la mejora del desarrollo profesional al interior de las escuelas, directivos y/o sostenedor podrían organizar una jornada taller a partir del siguiente objetivo:

Recoger la visión docente sobre qué necesitan mejorar en su desempeño profesional para abordar brechas de aprendizajes que la evidencia sobre desempeño de los/las estudiantes sugiere priorizar; teniendo en referencia el nuevo MBE.

- ¿Qué considerar, previo a la jornada?

Como el objetivo apunta a reconocer brechas de aprendizaje priorizadas y, sobre esta base, acercarse al MBE para seleccionar aquellas capacidades que sería

⁴ Al respecto, téngase el presente la siguiente norma: “los planes locales de formación para el desarrollo profesional serán diseñados por el director del establecimiento educacional en conjunto con el equipo directivo, con consulta a los docentes que desempeñen la función técnico-pedagógica y al Consejo de profesores” (Ley 20.903. Art. N°18c). Considérese también lo ya visto, a propósito de los estándares indicativos, que en el nivel avanzado de la gestión directiva aplicada desarrollo profesional plantea que el “sostenedor o el equipo directivo gestiona un plan anual de desarrollo profesional que considera las necesidades levantadas tanto por el equipo directivo como por el Consejo de Profesores” (EID 10.4)

importante fortalecer, al tenor de actividades incorporadas al PME/plan local; se sugiere que el equipo directivo, previo a la jornada, de un enmarcamiento sobre dichas brechas, apelando a evidencia sobre desempeño de los/las estudiantes.

Por ejemplo, se podrían retomar conclusiones surgidas del Diagnóstico Integral de Aprendizajes (DIA) sobre aspectos del desarrollo personal y social de los/las estudiantes, y habilidades (resolución de problemas, comunicación efectiva) que resultan más desafiantes; para que durante la jornada, profesoras y profesores discutan qué capacidades debieran robustecer para afrontar estos desafíos.

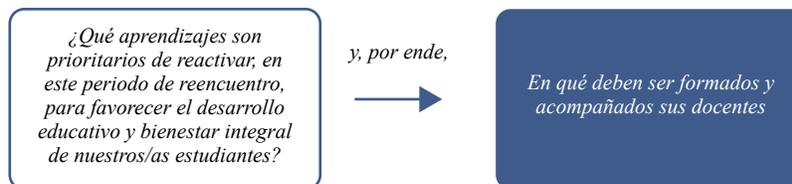
En otras palabras, se recomienda que el equipo directivo, habida cuenta de la evidencia interna y externa sobre desempeño de los/las estudiantes, precise aprendizajes que la comunidad prioriza, cuyo abordaje requiere cambios en conocimientos y/o prácticas que los/las docentes despliegan dentro y fuera de aula, para invitar a que los mismos las definan, al trasluz de descripciones de desempeño presentes en referentes públicos, como el MBE.

Respecto de este instrumento y su actualización reciente, es importante también que previo a la jornada el equipo directivo ahonde en él (contenido, estructura y sentido formativo que conlleva), acudiendo al material dispuesto en el sitio web: <https://estandaresdocentes.mineduc.cl/>, por ejemplo: podcast, animaciones y ppt.

El siguiente paso sería organizar la jornada, determinando momentos, por ejemplo:

- Exposición que precise el objetivo de la jornada y pregunta que importa trabajar, para estructurar de manera más pertinente el plan local de desarrollo profesional.

La pregunta sería:



La exposición debiera recalcar que la primera pregunta se responde apelando a evidencia de aprendizaje que la comunidad conoce; y que la segunda sugiere observar el nuevo MBE, cuyos alcances más determinantes debieran ser informados.

- Taller para que, en grupos reducidos, los/las profesores/as puedan profundizar en el MBE y reconocer qué capacidades que este releva serían las más apropiadas de considerar en el maco de actividades incorporadas al PME de la escuela, específicamente su plan local de desarrollo profesional.
- Cierre y proyecciones: ¿Qué se hará con la información recogida del taller?; ¿cómo se la utilizará para enriquecer el plan local y ahondar en el conocimiento y uso formativo del nuevo MBE?

La propuesta de taller sugiere que previo a la jornada, el equipo directivo reúna a un grupo de profesores/as para que faciliten la conversación de taller y productos esperados.

Se recomienda que quien ejerza el rol de facilitador o facilitadora sea nombrado por el director o directora del establecimiento, de entre docentes que cuenten con reconocimiento en su comunidad y el Sistema de desarrollo profesional, por ejemplo, profesores de la RMM, mentores, evaluadores pares y maestras y maestros que se sitúan en los tramos avanzado y experto de la Carrera Docente.

Se sugiere además que el facilitador o facilitadora acceda al presente documento (y material complementario que CPEIP disponga) con la antelación debida, para preparar una adecuada conducción del taller.

- ¿Qué considerar durante la jornada?

Como se ha esbozado, la jornada podría partir con una exposición que invite a pensar las brechas de aprendizaje que la evidencia indica más prioritaria de abordar, a partir de capacidades que los/las profesores/as debieran fortalecer, descritas en el MBE.

Tras explicar, brevemente, las novedades que presenta el nuevo MBE y describir genéricamente estándares que lo articulan; los/las profesores/as se reúnen en grupos pequeños para realizar el taller, siendo acogidos por el facilitador o facilitadora previamente designada.

El taller debiera posibilitar a los/las docentes ahondar en los estándares y descriptores del nuevo MBE, y seleccionar aquellos que serían más pertinentes de considerar, para mejorar capacidades que posibiliten reducir o superar brechas de aprendizaje priorizadas.

El taller debiera concluir con un esbozo de actividad propuesta por los/las profesores/as, para mejorar su desempeño profesional, conforme lo indicado en estándares y descriptores priorizados.

La actividad sugerida podría adecuarse a un modelo más convencional (curso de perfeccionamiento) o adentrarse en fórmulas más innovadoras, por ejemplo, refuerzo de comunidades de aprendizaje y/o sistemas de acompañamiento al trabajo en aula para la retroalimentación formativa de la práctica docente.

Como equipo directivo ¿interesa profundizar en cómo se podría desarrollar un taller, ajustado a lo descrito en este punto?

En la página web del CPEIP/ Formación Local, próximamente se dispondrá un taller para que los/las docentes, apoyados por el equipo directivo, manifiesten qué necesidades de desarrollo profesional juzgan determinantes de considerar para enriquecer el PME/plan local de su establecimiento

Se sugiere que después del taller quienes ejercieron el rol de facilitador o facilitadora, en diálogo con el equipo directivo de la escuela y/o el sostenedor, puedan exponer las principales conclusiones en una reunión convocada después de la jornada.

La idea es que los líderes del establecimiento escuchen y atiendan lo que las y los facilitadores, en función del trabajo de taller, puedan aportar para resguardar que la visión docente se incorpore en las actividades que nutran el plan local de desarrollo profesional a implementar en el presente año lectivo y declarar en la plataforma PME del Mineduc.

Asimismo, se sugiere que lo que finalmente se acuerde y decida en relación el plan, sea expuesto en instancias como el Consejo de profesores y Consejo escolar, para recibir comentarios y feedback.

