

ORIENTACIONES

Sobre Plan Local de Formación Docente para el Desarrollo Profesional en la Escuela

(fundamentos, características y propósitos)



Presentación

Este documento orienta el diseño del **Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente** que deben implementar todos los establecimientos receptores de subvención del Estado, según lo establecido por la ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

El documento explica qué es el Plan Local, sus fundamentos, características y propósitos, además, presenta un esquema general para su diseño, aspecto que se profundiza en una orientación complementaria.

La premisa es que los docentes son profesionales que aprenden día tras día, privilegiadamente, en su lugar de trabajo, con su grupo de pares, a partir de la reflexión sobre su propia práctica. En este sentido, el Plan es una oportunidad para organizar el desarrollo profesional docente en la escuela, en relación con las necesidades de aprendizaje que profesoras y profesoras deben resolver individual y colectivamente.

Las modalidades de trabajo que promueve el Plan se sustentan en la colaboración entre docentes y la retroalimentación formativa de sus prácticas. Ambos aspectos son considerados en documentos - recursos - que complementan lo contenido en estas orientaciones.

Disponer de un Plan Local, es una oportunidad para ampliar la visión del perfeccionamiento. Este suele acotarse al aprendizaje individual del profesor, a través de cursos esporádicos dados por agentes externos. En contraste, la formación local que organiza el Plan posiciona a la escuela como protagonista de los procesos de mejora de las capacidades de sus docentes, en donde la reflexión y la acción conjunta son el motor para generar más y mejores oportunidades de aprendizaje para sus estudiantes.

CARACTERIZACIÓN DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN LA ESCUELA

¿Qué es el Plan Local de Formación Docente?

El Plan Local de Formación para el desarrollo profesional (en adelante, Plan Local) es el instrumento por medio del cual la escuela se organiza y define acciones para el mejoramiento continuo de sus docentes, promoviendo el trabajo colaborativo entre estos y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas. Comprende procesos en los cuales los docentes, en equipo e individualmente:

- preparan el trabajo en el aula,
- reflexionan sobre sus prácticas de enseñanza-aprendizaje,
- y se evalúan y retroalimentan para mejorar esas prácticas.

Las acciones consignadas en el Plan Local se despliegan en la escuela, movilizando recursos de ésta, con el fin de fortalecer aprendizajes de las y los estudiantes priorizados por la comunidad educativa.

¿Por qué el énfasis en lo “local”?

Lo “local” se refiere al espacio inmediato en donde las personas se desenvuelven, realizan sus actividades cotidianas y resuelven problemas que surgen en ellas.

En el caso de los docentes, este espacio se circunscribe a la escuela y, por tanto, al hablar de “formación local” se hace referencia a las actividades formativas diseñadas para profesoras y profesores, llevadas a cabo en el establecimiento, de acuerdo con definiciones establecidas en el Plan.

El Plan Local, entonces, se sitúa en el espacio en que profesoras y profesores, a diario, interactúan con estudiantes y despliegan conocimientos y habilidades con el propósito que aprendan. Desde aquí se instala:

Qué necesitan aprender, prioritariamente, las y los estudiantes de esta escuela

y, por ende,



En qué deben ser formados y acompañados sus docentes

La primera pregunta lleva a indagar en los aprendizajes más desafiantes, atendiendo a situaciones específicas del aula, y a partir de esto determinar las necesidades de aprendizaje profesional que el Plan debe cautelar.

Por último, las acciones del Plan Local desplegadas en la escuela pueden extenderse a nivel del territorio local, conformando redes donde profesoras y profesores de distintas escuelas se perfeccionen, y resuelvan desafíos compartidos que atañen al aprendizaje escolar.

¿Qué base legal sustenta al Plan Local?

La ley 20.903, comúnmente llamada “carrera docente”, consagra el derecho de las profesoras y profesores a un desarrollo profesional gratuito y pertinente a su contexto, que les permita cumplir con su responsabilidad de avanzar en la carrera y, con ello, favorecer el desarrollo educativo de sus alumnos.

El avance profesional se construye a través de un Sistema de Apoyo Formativo y de un Proceso de Acompañamiento Profesional Local expresado en:

- Inducción al ejercicio profesional docente, llevado a cabo a través de docentes mentores que apoyen a colegas que se inician en ejercicio profesional (docentes principiantes).
- Planes Locales de Formación para el desarrollo profesional del conjunto de docentes del establecimiento, y que forman parte del Plan de mejoramiento de cada escuela (PME) y de su Proyecto educativo (PEI).

¿Qué propósitos persigue el Plan Local?

El principal propósito es:

- Asegurar el desarrollo educativo de las y los estudiantes mediante el desarrollo profesional de los docentes, procurando que este sea pertinente y de carácter situado.

Propósitos convergentes son también:

- Fortalecer capacidades de los docentes, para que puedan optimizar su desempeño profesional y obtener mejores resultados en la evaluación que les permite avanzar de tramos en la carrera docente.
- Potenciar el liderazgo pedagógico de los directivos y el de los docentes, en el marco de la implementación de acciones de DPD que estén basadas en la colaboración entre profesoras y profesores y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas (especialmente las que se despliegan en el aula).

- Promover una cultura de colaboración en la escuela que mejore la convivencia y genere un entorno más favorable para el desarrollo de aprendizajes de distintos miembros de la comunidad.

¿Qué modalidades de trabajo promueve el Plan Local?

La ley 20.903 establece que la Formación Local “tiene por objeto fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica”. Por lo tanto, las actividades formativas por las que opta el Plan (para alcanzar sus propósitos) se sustentan en modalidades de DPD que a continuación se describen:

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

Las modalidades descritas amplían y enriquecen una formación en servicio que suele acotarse a cursos y participación en seminarios, sustentando actividades formativas que evidencian ser efectivas y pertinentes para que el aprendizaje continuo de las profesoras y profesores se alinee con las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes. Creciente evidencia se está acumulando al respecto (Kraft & Papey, 2014).

¿A qué referentes curriculares alude el Plan Local?

El Plan busca desarrollar capacidades docentes respecto de qué requieren aprender las y los estudiantes.

El referente que indica lo que las y los estudiantes deben saber y saber hacer se sitúa en una doble escala:

- Local, asociada al Proyecto Educativo Institucional (PEI) del establecimiento y sellos formativos que declara.
- Nacional, referida a las Bases Curriculares y objetivos a que responden, explicitados en la Ley General de Educación.

El Plan local insta a observar la prescripción curricular local (PEI) en relación con las definiciones nacionales, y evaluar qué aprendizajes no están siendo suficientemente desarrollados, para organizar una formación de docentes en servicio, que se haga cargo de ello.

¿Qué evidencias sobre desempeños (de estudiantes y docentes) considerar para diseñar el Plan?

Para evaluar qué aprendizajes no están siendo suficientemente desarrollados en las y los estudiantes, es importante revisar distintas evidencias. Una de ellas es la aportada por las evaluaciones internas y externas de la escuela, por ejemplo, considerando la distribución de las y los estudiantes de acuerdo con los niveles de logro del SIMCE.

Otra evidencia de aprendizaje importante tiene que ver con lo que los docentes observan en las interacciones con sus estudiantes en el aula. Estas experiencias pueden ser compartidas en espacios colaborativos de la comunidad educativa, en las que, a partir de la reflexión colectiva, los actores puedan identificar y priorizar aspectos del desempeño de las y los estudiantes que requieren ser fortalecidos.

El Plan recoge también evidencia relativa al desempeño de los docentes en aspectos que son clave para el aprendizaje escolar, por ejemplo: la interacción construida con estudiantes y colegas (para colaborar entre sí en el apoyo a los alumnos).

En este sentido se puede recurrir a fuentes confiables, tales como:

- los reportes de la Agencia de la Calidad, en especial informes de visitas al aula.
- información dada por el Sistema de Reconocimiento que, a través del Portafolio, por ejemplo, indaga en cómo las profesoras y profesores programan sus clases, interaccionan con estudiantes y desarrollan trabajo colaborativo (aprendizaje entre pares).

¿Qué recursos activa y moviliza el Plan?

El Plan se activa convocando a la comunidad escolar, en especial a los docentes, a reflexionar sobre el DPD pertinente a su escuela, en relación con los logros educativos más desafiantes de acuerdo con su contexto.

Su implementación moviliza a los docentes que requieren fortalecer sus competencias pedagógicas, y a los colegas y directivos que les puedan apoyar y acompañar en esto.

El recurso tiempo involucra al Plan, toda vez que el DPD en la escuela supone actividades que se implementan en el tiempo no lectivo, ampliado por la nueva carrera. Un ejemplo de lo anterior es la conformación de una comunidad de aprendizaje profesional.

Los recursos financieros tocan, fundamentalmente, los disponibles con cargo a la ley Subvención Escolar Preferencial (SEP), sin excluir otras posibles fuentes que más adelante se comentan.

¿Quiénes son los destinatarios y beneficiarios del Plan local?

Los beneficiarios directos del Plan son todos los profesores y profesoras de la escuela, quienes, al participar de su diseño y actividades formativas, deben ver realizado su derecho a contar con un DPD gratuito, pertinente a su contexto y a las responsabilidades que implica avanzar en la carrera.

Las y los estudiantes también se benefician del Plan ya que estos debieran ver, por ejemplo, innovaciones en las prácticas de sus docentes, reflejadas en un aprendizaje más significativo. Los equipos directivos también se benefician, al ser agentes que contribuyen a la formación continua de sus profesoras y profesores directamente (por ejemplo, mediante la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas), o bien, construyen condiciones para que estos se formen entre sí, en espacios de diálogo y colaboración profesional.

Las profesoras y profesores con mayor reconocimiento en su comunidad y según los estándares de la carrera docente, se benefician ya que el Plan ofrece la posibilidad de extender su vocación pedagógica a la relación formativa con pares.

Finalmente, la comunidad educativa se beneficia de un Plan que se construye e implementa apelando al diálogo, la construcción de acuerdos y la colaboración, condiciones necesarias para una convivencia escolar sana y productiva.

¿Quiénes participan de la construcción del Plan?

El Plan Local es una construcción colectiva que responde a la misión y visión de la escuela y a su organización estratégica relativa a DPD.

En consecuencia, todos los docentes del establecimiento deben participar de su construcción y asumir que el producto final les compete y, por ende, son responsables frente a él.

¿Quiénes lideran la construcción del Plan?

La ley 20.903 entrega al director o directora del establecimiento la responsabilidad de liderar el diseño del Plan. No obstante, la complejidad de la tarea sugiere conformar un equipo plural del que participen:

- Miembros del cuerpo directivo
- Profesionales de la unidad técnico-pedagógica
- Profesoras y profesores de aula destacados.

¿A qué docentes incorporar en el equipo que diseña el Plan?

El diseño del Plan Local requiere a docentes de aula por lo siguiente:

- ✓ El Plan se orienta al mejoramiento de capacidades desplegadas por docentes de aula, por ende, es recomendable que estos estén representados en el equipo que gestiona su diseño.
- ✓ La ley 20.903 otorga a docentes de aula con mayor experiencia y experticia (de acuerdo con la información que entrega el Sistema de Reconocimiento), la oportunidad de apoyar la implementación de acciones asociadas al Plan Local. Luego, es recomendable que estos docentes sean convocados al equipo que debe liderar el diseño de tales acciones.

Por tanto, se sugiere que el equipo que diseñe el Plan incluya a docentes de aula que cuenten con el reconocimiento de su comunidad educativa; y que destaquen como docentes que ejercen liderazgo más allá del aula, en la relación con sus pares.

De contarse con información dada por el Sistema de Reconocimiento, otro criterio puede ser convocar a docentes situados en los tramos más altos de la carrera (Experto I y II), o bien, situados en el tramo Avanzado y con formación como mentor de docentes principiantes.

***Docentes destacados por el Sistema de Reconocimiento
que podrían apoyar la Formación Local***

Tramo Experto I y II	Tramo Avanzado
Podrán apoyar iniciativas DPD en la escuela "si así lo determinan voluntariamente, pudiendo [los directores] para estos mismos fines generar redes de apoyo con otros establecimientos educacionales y, o equipos docentes"	Podrán apoyar iniciativas DPD en la escuela docentes de este tramo formados como mentores, a través de acciones incorporadas a "planes locales de formación para el desarrollo profesional"
<i>Ley 20.903, art, N° 11</i>	<i>Ley 20.903, art, N° 18B</i>

Durante el diseño del Plan Local, los docentes que conformen el equipo podrían liderar talleres que indaguen en las necesidades de desarrollo profesional de sus colegas.

En la implementación del Plan, estos mismos profesores y profesoras podrían conducir acciones de DPD (ej. talleres de reflexión y de trabajo colaborativo entre pares) que atiendan a las necesidades priorizadas por la comunidad. También podrían aportar a la evaluación del impacto de dichas acciones y, a partir de su experiencia, sugerir mejoras.

¿Quién aprueba el Plan Local?

La ley 20.903 establece que debe ser aprobado por su sostenedor, quien, entre otros criterios para validar el Plan, debiera asegurar que:

- Responda a lo que se espera de la formación docente en la escuela, según la Ley 20.903.
- Conecte la mejora profesional docente con la mejora de la escuela, desde el PME.
- Se construya con participación de la comunidad docente.
- Se sostenga en evidencia sobre el desempeño de estudiantes y docentes.

En cuanto a las acciones del Plan, en especial el sostenedor debe observar si estas pudieran coincidir con la de otros establecimientos o, bien, con una estrategia DPD territorial (indicadas, por ejemplo, en el Plan Anual de Desarrollo de la Educación Municipal/ PADEM), para favorecer la constitución de redes de docentes entre escuelas.

¿Cómo se elabora el Plan Local?

El Plan Local forma parte del Plan de Mejoramiento Educativo (PME), por consiguiente, su elaboración se ajusta a los tiempos y estructura de este instrumento.

Al respecto, cabe indicar que el PME contempla dos fases: estratégica y operativa-anual.

El siguiente cuadro caracteriza ambas fases y plantea las tareas asociadas a la elaboración del Plan Local:

Fases del PME y tareas asociadas a la elaboración del Plan Local

Fase	Inicio-termino	Característica	Principales tareas (Plan Local)
Estratégica	Marzo-abril	Establece definiciones para el mejoramiento continuo de la escuela en el mediano plazo (cuatro años). No obstante, anualmente, estas se revisan para introducir eventuales ajustes.	Definir objetivos estratégicos y estrategias de mediano plazo, acorde con los propósitos y modalidades del Plan Local: - vinculación entre desarrollo educativo y DPD en la escuela; - trabajo colaborativo y retroalimentación pedagógica.
Anual	Abril-mayo	Define una planificación anual, que incluye acciones e indicadores de seguimiento concordantes con las definiciones acordadas en la fase estratégica.	Definir, en la planificación anual, acciones de DPD fundamentadas en evidencia, en la participación de la comunidad docente, y alineadas con las definiciones de la fase estratégica. Construir indicadores de seguimiento de estrategias comprometidas con el DPD en la escuela. Los indicadores deben referenciar niveles de logro.

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

En la fase operativa-anual cabe levantar acciones que concreten una visión del DPD basada en la Formación Local.

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

¿Cómo se financia el Plan Local?

El Plan Local se financia con cargo al Sostenedor, a través de la subvención general, otros aportes que el establecimiento reciba, y recursos SEP.

Recursos financieros para Plan Local de DPD

"La ejecución de los planes podrá realizarse con cargo a los recursos establecidos en la ley N°20.248 en la medida que el sostenedor disponga de ellos y se entenderá que éstos constituyen por sí mismos una razón fundada para superar el porcentaje de gasto que dispone el inciso tercero del artículo 8° bis, del referido cuerpo legal.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, el establecimiento educacional no podrá gastar más de un 5% por sobre el 50% señalado en dicho inciso tercero del referido artículo 8° bis.

La Superintendencia de Educación fiscalizará el cumplimiento de lo dispuesto en el inciso anterior".

Ley 20.903, art. N°18F

Por otra parte, si el Plan Local conecta con otros planes que buscan mejorar capacidades docentes, corresponde revisar la normativa respectiva para un eventual financiamiento por esta vía. Por ejemplo:

- Plan de Superación Profesional, decreto 192/2004 del MINEDUC.
- Plan de Educación Municipal (PADEM). Acciones de DPD contenidas en este, financiadas con el Fondo de Apoyo a la Educación Pública (FAEP), deben atenerse a los criterios establecidos en la Res. N° 22 de 2015, (actualizada en 2018) del MINEDUC.

Asimismo, si los equipos directivos, a la vista de Plan Local y su relación con el aprendizaje escolar, promueven la mejora de su gestión y la del equipo técnico-pedagógico, pueden considerar como incentivo la Asignación de Desempeño Colectivo, ADECO (Ley N° 19.933).

En síntesis, si bien las acciones del Plan Local descansan en recursos financieros aportados desde subvenciones, existen otras vías complementarias para resolver su ejecución.

¿Cómo se comunica el Plan Local?

El Plan se debe presentar en un documento con el título “Plan Local de formación para el desarrollo profesional docente”, indicándose en nombre de la escuela.

Se sugiere organizar el documento considerando una:

- introducción que dé cuenta de su contenido, sentido y bases;
- apartado que explique cómo se construyó el Plan y fuentes consultadas (por ejemplo, información obtenida de la SIMCE, de los reportes de la Agencia, del Sistema de Reconocimiento del desempeño docente).

La parte medular del documento debe contener:

Definiciones para la fase estratégica	Definiciones para la fase operativa-anual
Comunica las definiciones acordadas con la comunidad educativa en la fase estratégica: objetivos, metas, estrategias; relativas a DPD.	Da cuenta de acciones e indicadores de seguimiento asociadas a la planificación anual; junto con procedimientos de implementación y sistema de evaluación.

Los elementos más substantivos descritos en este documento deben ser informados en la Plataforma PME, de acuerdo con los tiempos y orientaciones establecidos por el MINEDUC (www.comunidadescolar.cl).

Asimismo, esta información debe ser comunicada a la comunidad educativa en la cuenta pública que el director o directora de la escuela debe realizar anualmente.

¿Dónde y cuándo se despliega el Plan Local?

Las acciones que el Plan Local declara se despliegan en la escuela y, eventualmente, en una red que integre a distintas escuelas, y cuyo norte (como resalta la Ley 20.903) sea promover el trabajo colaborativo entre docentes como forma de potenciar su desarrollo profesional y el desarrollo educativo de sus estudiantes.

Dichas acciones - adscritas al plan de mejora de la escuela - se deben implementar una vez concluida la fase estratégica y anual del PME (entre abril o mayo).

Las acciones implementadas deben ser monitoreadas y evaluadas mientras se encuentren en desarrollo, conforme lo que el mismo Plan establezca en este sentido (planificación anual). Se recomienda que el acompañamiento sea realizado por el mismo equipo que lideró el diseño del Plan.

La Planificación anual contempla un cierre evaluativo (entre fines de año e inicios del siguiente), propicio para que el equipo que lidera el Plan, a partir de la revisión de las acciones implementadas, identifique logros y proyecte mejoras que nutran el próximo ciclo de mejoramiento educativo (fase estratégica correspondiente al siguiente año lectivo).

Visión sinóptica del Plan Local

NATURALEZA DEL PLAN	¿QUÉ ES?	Instrumento que planifica el DPD en la escuela, a través del trabajo colaborativo entre sus docentes y la retroalimentación formativa de sus prácticas.
	PROPÓSITO	<p>Principal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecer capacidades docentes que permitan abordar desafíos de aprendizaje priorizados por los mismos docentes, en base a su experiencia y evidencia. <p>Complementariamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Promover el avance de tramos en la carrera docente. Promover liderazgo pedagógico y docente aplicado al DPD en la escuela. ● Promover un clima de colaboración que mejore la convivencia en la escuela.
	¿QUÉ ES?	La formación local, organizada por el Plan, privilegia que las profesoras y profesores aprendan de sí mismos (en relaciones de trabajo colaborativo) y reciban retroalimentación formativa de su práctica (en especial, la desplegada en aula), para su continua mejora.
BASES	FUNDAMENTO LEGAL	Ley 20.903, Título II: Proceso de Acompañamiento Profesional Local, instruye que todas las escuelas deben contar con un Plan Local.
	REFERENTE CURRICULAR	Bases curriculares nacionales y su contextualización a nivel local (expresada en los sellos que identifican al PEI de la escuela). Estos referentes comunican los aprendizajes que se requiere desarrollar, y constituye la base a partir de la cual seleccionar prioridades que el DPD debe abordar.
	EVIDENCIA	<p>Logros sobre desempeño de las y los estudiantes, medidos a través de evaluación interna y externa a la escuela.</p> <p>Logros sobre desempeño de las profesoras y profesores, por ejemplo, resultados Portafolio Evaluación Docente.</p> <p>Logros sobre el desempeño de la escuela (Informes Agencia de la Calidad, visitas al aula).</p> <p>Visión de los docentes respecto de necesidades de aprendizaje (escolar, profesional) prioritarias de abordar.</p>
	MARCOS DE ACTUACIÓN	El diseño e implementación del Plan insta a prácticas presentes en marcos de actuación públicos, que orientan el desempeño de docentes, directivos y agentes territoriales. Por ejemplo, Marco de la Buena Enseñanza, Marco de la Buena Dirección.

	REFERENTE DE GESTIÓN	El Plan forma parte del PME y, por ende, se elabora en el marco del ciclo de mejoramiento continuo de la escuela, regulado por este instrumento.
	RECURSOS	<p>El Plan Local moviliza al recurso humano docente, por una parte, los que requieren fortalecer capacidades para mejor enseñar; y por la otra, docentes con capacidades más fortalecidas que ayuden al desarrollo profesional de sus colegas (por ejemplo, docentes del tramo experto de la carrera, profesoras y profesores del tramo avanzado formados como mentores)</p> <p>El Plan promueve la optimización del recurso tiempo, para que bajo la forma de actividad curricular no lectiva los docentes participen de acciones que les fortalezcan en su desempeño profesional.</p> <p>En cuanto a los recursos financieros, estos provienen fundamentalmente de subvenciones, sin excluir otras fuentes, por ejemplo, el Fondo de Fortalecimiento de la Educación Pública, que considera iniciativas dirigidas a fortalecer el recurso humano de la escuela.</p>
ELABORACIÓN	Responsable	Director o directora de la escuela. Aprueba el Plan local el sostenedor del establecimiento
	FASES	<p>En la fase estratégica del PME se definen objetivos y estrategias para el mejoramiento de la escuela, que resalten la vinculación entre aprendizaje escolar y DPD.</p> <p>En la fase anual (operativa) se construyen indicadores de seguimiento para las estrategias DPD que promueven trabajo colaborativo y retroalimentación pedagógica, y acciones concurrentes. Se define también un modelo para su implementación, monitoreo y evaluación.</p>
	PARTICIPACIÓN	<p>La construcción del Plan convoca la participación de la comunidad educativa y docente en particular.</p> <p>Se deben crear instancias para que los docentes reflexionen sobre necesidades de aprendizaje prioritarias (asociadas al desarrollo educativo de sus estudiantes y conexión con su desarrollo profesional).</p> <p>La opinión y visión de los docentes debe ser contrastada con evidencia sobre su desempeño y el de sus estudiantes.</p>
	PRODUCTO ESPERADO	Documento que presente el Plan: sentido, fundamentos, modo de construcción; objetivos, estrategias y acciones que se propone para la mejora continua de los docentes de la escuela, en relación con los aprendizajes que marcan el sello de la escuela (PEI-Bases curriculares).

	TIEMPO/LUGAR	<p>Las acciones del Plan Local se despliegan una vez concluida la fase operativa (anual) del PME, abril-mayo aprox.</p> <p>La cobertura de la acción se acota al espacio escuela, pero también puede cubrir un espacio más extenso, si a nivel territorial se ha conformado una red de escuelas que potencien el DPD a través del trabajo colaborativo.</p>
	PRODUCTO ESPERADO	<p>Documento que presente el Plan: sentido, fundamentos, modo de construcción; objetivos, estrategias y acciones que se propone para la mejora continua de los docentes de la escuela, en relación con los aprendizajes que marcan el sello de la escuela (PEI-Bases curriculares).</p>



ORIENTACIONES

Sobre **Plan Local** de **Formación Docente** para el **Desarrollo** **Profesional** en la **Escuela**

(fundamentos, características y propósitos)