

CLAVES DOCENTES

Herramientas para el desarrollo profesional



EDITORIAL



Ricardo Villegas Ordóñez
SEREMI Educación RM

La revista "Claves Docentes. Herramientas para el desarrollo profesional" nace en un momento de cambios importantes a nivel social y laboral debido a la pandemia. Tuvimos que adaptar la forma de comunicarnos, informarnos y cuidarnos.

Nuestro Equipo Regional de Desarrollo Profesional Docente, constituido en 2020, apoyó la idea de los Secretarios Técnicos de DPD de realizar esta revista con el fin de incentivar, acompañar y guiar a todos los profesores que requieran información para realizar acciones de desarrollo profesional docente con apoyo de los equipos de gestión pedagógica en los establecimientos educacionales. De esta manera, con el uso eficiente de las horas no lectivas y estrategias de trabajo colaborativo, los docentes podrán perfeccionar sus capacidades y forjar juntos una mejor educación en nuestra región.

Desde la Secretaría Regional Ministerial de Educación de la Región Metropolitana, queremos reconocer el trabajo y el esfuerzo de las comunidades educativas por entregar continuidad al aprendizaje de los estudiantes, a pesar de los grandes desafíos que tuvimos que afrontar con la pandemia. Destacamos la importante labor de los docentes, que a través de sus herramientas pedagógicas, buscan disminuir las brechas de aprendizaje para el desarrollo de los niños, niñas y adolescentes.

Por ello, nuestro objetivo es y siempre será, facilitar, velar y garantizar una educación de calidad a través de la formación y perfeccionamiento permanente de los docentes, entregándoles esta primera versión de la Revista Claves Docentes, que tenemos la certeza de que será de gran apoyo para directivos y docentes. En sus posteriores ediciones profundizarán esta relevante temática.

REVISTA CLAVES DOCENTES.

Herramientas para el desarrollo profesional.

SECRETARÍA REGIONAL MINISTERIAL DE EDUCACIÓN, REGIÓN METROPOLITANA.

Equipo Regional de Desarrollo Profesional
Docente.

DISEÑO

Jaime Campusano Barahona.

EDICIÓN DE CONTENIDOS

Romina Arias Schmidt

Daniela Fernández Martínez.

Número 1 - Año 2021.

ÍNDICE

04 PLAN LOCAL DE FORMACIÓN DOCENTE COMO INSTRUMENTO DE APOYO A LAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS.

Artículo 1.

06 BUSCANDO LA MEJORA EDUCATIVA A TRAVÉS DE LAS COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL.

Artículo 2.

08 PRÁCTICAS DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DESTACADAS EN LA REGIÓN.

Presentación de Francisca Díaz Domínguez, Directora del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

12 LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD ESCOLAR.

Entrevista a Carmen Montecinos, experta en Liderazgo Educativo y DPD.

15 HABLEMOS DE PME: HERRAMIENTAS A TENER PRESENTE.

Infografía.

16 USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS EN APOYO AL DESARROLLO DE LA DOCENCIA.

Artículo 3.

18 TRABAJO COLABORATIVO: INSTANCIAS DE ANÁLISIS, REFLEXIÓN Y APRENDIZAJE DOCENTE.

Artículo 4.

21 SISTEMA DE RECONOCIMIENTO: PREGUNTAS FRECUENTES.

Preguntas frecuentes.

24 RECURSOS PARA PROMOVER LA FORMACIÓN LOCAL EN LOS ESTABLECIMIENTOS.

Serie de documentos.



PLAN LOCAL DE FORMACIÓN DOCENTE COMO INSTRUMENTO DE APOYO A LAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS.

Por María Gracia Reveco, Secretaria Técnica de DPD, Departamento Provincial Cordillera.

La ley 20.903 del año 2016 crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Dentro de esta normativa, uno de los aspectos desarrollados está vinculado a la política de formación docente, a través del Plan Local de Formación Docente (PLF). Junto con ello, existe el Marco para la Buena Enseñanza (MBE) que busca orientar sobre las prácticas pedagógicas. Ambos instrumentos permiten aportar al Desarrollo Profesional Docente (DPD) al interior de las comunidades educativas, a través del trabajo colaborativo entre pares y la retroalimentación docente.

El MBE en su “Dominio D: Responsabilidades profesionales” (Centro de Perfeccionamiento e Innovación Pedagógica [CPEIP], 2008), plantea, por

un lado, la relación que debe tener el profesor con su propio desarrollo. Por otro lado, señala el vínculo que el docente debe tener con sus pares dentro de la comunidad educativa (CPEIP, 2008), enfocándose siempre en los aprendizajes de los estudiantes. Es así como resulta de vital importancia generar oportunidades para que los profesores puedan desarrollar sus capacidades de forma colaborativa.

Para elaborar el PLF, las comunidades educativas deben analizar y reflexionar respecto del Proyecto Educativo Institucional y sus lineamientos en el Plan de Mejoramiento Educativo. Para esto, es importante definir hacia donde quieren movilizar los aprendizajes de los estudiantes. Un insumo



Fuente: CPEIP

BUSCANDO LA MEJORA EDUCATIVA A TRAVÉS DE LAS COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL

Por Daniela Fernández, Secretaria Técnica de DPD, Departamento Provincial Santiago Sur.

El trabajo colaborativo es una expresión que suena mucho en los establecimientos, pero no se habla de las variadas maneras de llevarlo a cabo. Una forma es el trabajo en Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) también conocidas como redes. Su mayor ventaja es que permite el desarrollo profesional docente y mejoras educativas (Centro de Perfeccionamiento e Innovación Pedagógica [CPEIP], 2019).

El trabajo en comunidades o redes tienen la ventaja de poder realizarse con un grupo amplio de actores -como agentes externos al establecimiento- o bien con participantes de un mismo centro educativo (Cuadra, Garay, Hevia y Molenero, 2019). Pero además da la libertad de reunir a toda la comunidad educativa o profesionales de

un mismo nivel. Por ejemplo, educación parvularia, o una asignatura específica; según cargos desempeñados, como coordinadores de ciclo, etc.

Independiente de ello, todas las CAP o redes coinciden en su intención: buscar la mejora educativa (CPEIP, 2019). Con la formación de redes se busca que la colaboración, el aprendizaje entre pares, las ideas e innovaciones fluyan entre todos los participantes. Esta modalidad de trabajo ha demostrado que es capaz de potenciar un buen liderazgo participativo, dejando de lado la idea de que todas las directrices emergen del equipo directivo, facilitando la aceptación de los cambios, compromisos y participación por parte de los docentes (Cuadra et al., 2019).

Las CAP rompen la clásica jerarquía vertical de los establecimientos. En este tipo de trabajo se propone una organización horizontal, donde todos los participantes tienen igualdad de condición (Ministerio de Educación [MINEDUC], 2017), favoreciendo el clima laboral y la confianza (Cuadra et al., 2019).

¿Cómo se implementan las CAP en un establecimiento? Las mejores mesas de trabajo se producen cuando los equipos ven una real necesidad de trabajar con otros. Es decir, todos ven un problema que requiere una solución, una meta. Con ello se construye el objetivo, que debe ser claro, conocido y comprendido por todos los participantes. Además, requiere un plan de trabajo con reuniones programadas, materiales, recursos, evaluación y plazos. Finalmente se definen los roles de cada integrante (Cuadra et al., 2019). De esta manera, cuando los equipos se reúnen, los tiempos son efectivos porque los propósitos son claros.

El trabajo en CAP presenta dos desafíos. El primero es encontrar los tiempos para realizar las reuniones. Desde el CPEIP en sus documentos de apoyo para el Trabajo Colaborativo para el Desa-

rollo Profesional, propone que se utilicen horas no lectivas, organizando estos tiempos para que coincidan los profesionales involucrados. El otro desafío es que estas acciones se incluyan dentro del Proyecto de Mejoramiento Educativo (PME), de esta manera las acciones estarán contextualizadas y pueden además estar incluidas dentro del Plan Local de Formación Docente (CPEIP, 2019).

Referencias bibliográficas:

- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (2019). Comunidades de aprendizaje profesional. Serie Trabajo Colaborativo para el Desarrollo Profesional Docente. Santiago. Chile.
- Cuadra, Garay, Hevia y Molenero. (2019) Redes de líderes educativos. Herramientas para la colaboración. Centro de Desarrollo de Liderazgo Educativo. Universidad Diego Portales. Santiago. Chile.
- Ministerio de Educación. (2017) Colaboración y aprendizaje en red. Desafíos y oportunidades para nuestra comunidad educativa. División de Educación General, Santiago. Chile.



PRÁCTICAS DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DESTACADAS EN LA REGIÓN



Buenas Prácticas: un aporte al crecimiento del sistema educativo.

El cómo se lleva a cabo la práctica docente atendiendo a los distintos contextos y las innovaciones que surgen de los equipos docentes y directivos para enfrentar los desafíos del día a día constituyen, sin duda, una fuente inagotable de aprendizaje para todo el sistema educativo. Estas prácticas no solo modelan dentro del propio establecimiento, sino que tienen el potencial de inspirar a otros en la búsqueda de soluciones ante las nuevas demandas educativas. Las Buenas Prácticas que se destacan a continuación nos reafirman que la colaboración y trabajo entre pares son aspectos claves en el aprendizaje profesional, y que los equipos directivos tienen un rol fundamental en la promoción de espacios de colaboración, innovación y mejora de la práctica, haciendo así un buen uso de recursos como lo es el tiempo no lectivo.

Francisca Díaz Domínguez,
Directora del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación
e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

A continuación, se presentan las prácticas seleccionadas en la RM:



“Encuentros profesionales docentes”.

Escuela Esperanza Joven, La Cisterna. RBD: 9703-9.

El equipo de gestión de la Escuela Esperanza Joven se plantea la interrogante ¿cómo mejorar los aprendizajes de los estudiantes? La respuesta fue: a través de la acción docente en el aula. Es por ello que la comunidad educativa consideró que el DPD es una estrategia fundamental para la mejora educativa, ya que acompaña y trabaja en las necesidades reales de los docentes. Así surge la idea de compartir experiencias docentes exitosas, reflexionar e investigar con el fin de mejorar las prácticas.

[Conoce más de esta práctica aquí>>>](#)



“Trayectoria de mejora profesional”.

Liceo Polivalente San José de Maipo. RBD: 10526-0

El proceso pedagógico de acompañamiento al aula en el Liceo tiene como objetivo mejorar las prácticas docentes. En este contexto, el equipo de gestión realiza retroalimentación pedagógica a partir de las debilidades detectadas. Esto permite la creación de espacios de desarrollo profesional docente, los cuales se esperan que impacten positivamente en el aprendizaje tanto de estudiantes como docentes.

[Conoce más de esta práctica aquí>>>](#)



“Perfeccionamiento entre pares”.

Corporación de Educación y Salud de Las Condes.

Frente a la necesidad de capacitar a los docentes a través del trabajo colaborativo entre pares de una misma disciplina, la Corporación de Educación y Salud de Las Condes designó un coordinador de asignatura, quien tiene la responsabilidad de dirigir las reuniones semanales donde los docentes se autocapacitan en temáticas específicas de una asignatura. Esto permite fortalecer las prácticas docentes en el aula, mediante la reflexión profesional colaborativa.

[Conoce más de esta práctica aquí>>>](#)



“Mejorando nuestra labor docente”.

Escuela Básica Santa Matilde, Til Til. RBD: 10436-1.

La práctica nace del interés de los profesores por mejorar sus resultados en la Evaluación Docente. Para esto, el equipo directivo instala observaciones de aula que permite generar una visión de las debilidades y fortalezas que tiene cada docente. Una vez realizado este análisis, se generan encuentros de retroalimentación para levantar temas de interés que luego serán profundizados en las reflexiones pedagógicas a través del autoperfeccionamiento o en las reuniones por ciclo.

[Conoce más de esta práctica aquí>>>](#)



“Mejorar el proceso de aprendizaje”.

Escuela Villa San Miguel, San Miguel. RBD: 9431-5.

El trabajo colaborativo puede involucrar no solo a docentes, sino también a profesionales PIE y directivos. En la Escuela Villa San Miguel se reúnen semanalmente el docente, educadora diferencial y un integrante del equipo directivo a planificar la clase, considerando los objetivos de aprendizajes y características de los estudiantes. Esto ha permitido enriquecer la metodología de las clases, mantener el énfasis curricular, diversificar la enseñanza y reflexionar sobre las clases realizadas.

[Conoce más de esta práctica aquí>>>](#)



“Trabajo colaborativo”.

Escuela Carlos Condell de la Haza, Estación Central. RBD: 8521-9.

El equipo técnico pedagógico elabora y presenta un plan de trabajo colaborativo, el que es validado por los docentes. A partir de esto, se potencia el trabajo entre pares en las horas no lectivas, permitiendo que los docentes fortalezcan sus confianzas, detecten sus fortalezas y debilidades. También, al inicio de cada semana, se reúnen por ciclos para revisar contenidos, habilidades de los niños y dificultades de aprendizaje que presenten.

[Conoce más de esta práctica aquí>>>](#)



“Red de trabajo colaborativo: Ciencias”.

Corporación Municipal de Melipilla.

Los coordinadores de Ciencias de los establecimientos de Melipilla crearon una red de trabajo docente. Se reúnen de manera sistemática para potenciar prácticas de DPD exitosas a través del autoperfeccionamiento, compartir material docente y participación en pasantías, con el fin de mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

[Conoce más de esta práctica aquí>>>](#)



LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD ESCOLAR.

Entrevista a Carmen Montecinos, experta en Liderazgo Educativo y Desarrollo Profesional Docente.

Por Carolina Carrera y Daniela Fernández, Secretarías Técnicas de DPD, Región Metropolitana.

Para profundizar en la importancia del liderazgo y sus influencias en el aprendizaje de los estudiantes, entrevistamos a Carmen Montecinos, Doctora en Psicología Educacional, que ha enfocado su trabajo en la realización de estudios sobre cómo aprenden y se desarrollan los profesionales de la educación.

Carmen, una de las grandes referentes en temas de liderazgo educativo en Chile, actualmente trabaja en la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y es directora del Centro Líderes Educativos de la misma casa de estudios.

Con relación al liderazgo, ¿Se nace o se hace a un líder?

Hoy existe consenso de que el líder se hace, liderazgo implica un saber hacer y todo saber hacer se aprende.

¿Por qué es importante potenciar el liderazgo educativo?

Para que una escuela realice un proceso de mejora se requieren muchos liderazgos. El liderazgo ha ido transformándose desde una mirada focalizada en la administración hacia un proceso de influencia para lograr mejores resultados de aprendizaje. Sabemos que no existen directores héroes, sino que es un ecosistema que posibilita la mejora escolar y en este sentido el liderazgo es



la llave maestra para que ese ecosistema funcione.

Entonces, ¿la responsabilidad no es sólo del director?

Se necesita un sistema coherente para que todas las partes puedan articularse y que funcionen de manera interdependientes. Hemos visto que cuando los directores son muy efectivos y no reciben apoyo y autonomía desde el sostenedor, se cambian de colegio. Lo mismo ocurre con los profesores, un buen profesor no resiste mucho una gestión deficiente. Una de las características de un buen director es que son capaces de retener a un buen profesor.

¿Cómo es un director con un buen liderazgo?

Son personas tremendamente confiables: son transparentes con el intercambio de información hacia todo el sistema educativo, son capaces

y cumplen con lo que dicen que iban a cumplir. Estas características generan confianza para que los profesores se comprometan a un proyecto compartido.

Una comunidad con un buen liderazgo, ¿Genera mayores logros de aprendizaje?

Estamos realizando un estudio sobre el liderazgo de los jefes de departamento y su contribución a la mejora escolar en liceos con altos índices de vulnerabilidad, que sistemáticamente por 10 años han tenido una trayectoria de mejora sostenida muy potente. Vemos que hay liderazgo pedagógico fuerte entre UTP y director, y además distribuyen el liderazgo hacia los profesores. Cuando los profesores son parte de las decisiones pedagógicas, tienen más adhesión a los cambios que se quieren instalar. Son colegios en que los profesores se observan entre ellos, la colaboración no es solo intercambiar prácticas, hay espacio de

estructura y colaboración que posibilita el aprender juntos, más que solo circular información.

¿Existe realmente el espacio para el trabajo colaborativo?

Si, muchas escuelas usan las horas no lectivas para potenciar el trabajo colaborativo. El problema es que ese espacio no siempre tiene una estructura para trabajar. La gente se junta, pero no hay una agenda, un propósito. Hoy hay que hacer una cosa, pero la próxima semana otra cosa distinta, no es un espacio planificado en el tiempo. En colegios con buenos resultados, vemos que tienen un plan anual o semestral, una agenda de trabajo, rutina, protocolos y el tiempo que están juntos es productivo.

¿Cómo sé que estoy haciendo trabajo colaborativo y que no es solo un espacio de opinión?

Primero debes tener una estructura de reunión, una pauta y un objetivo, así avanzas hacia una meta definida. Si me junto y no tenemos tema y vamos a ver qué emerge, difícilmente lograremos

algo. Debe haber una meta clara que requiera colaboración. Otro criterio importante es el uso de datos, no sólo ponerse una meta, sino identificar qué datos vamos a usar para ver si estamos llegando a la meta. El trabajo colaborativo es mucho más complejo que “juntémonos a conversar” o compartir prácticas.

“Cuando los directores son muy efectivos y no reciben apoyo y autonomía desde el sostenedor, se cambian de colegio. Lo mismo ocurre con los profesores, un buen profesor no resiste mucho una gestión deficiente”.

¿Existe evidencia de que este trabajo colaborativo tiene impacto positivo en la comunidad escolar?

Si, mucha evidencia. Para que un trabajo sea colaborativo, la tarea requiere de interdependencia. En un colegio me dieron de ejemplo de trabajo colaborativo que la docente tenía que llenar un formulario PIE. Eso es cooperación porque estoy ayudando a otros, pero en realidad

no estoy aprendiendo nada. En el trabajo colaborativo hay aprendizaje recíproco, mutuo. Hay que tener claro cómo se facilita la colaboración, qué recursos necesitan los profesores para hacer trabajo colaborativo. Hay colegios donde existen buenos resultados, y es porque el UTP hace planillas de análisis de pruebas, etc. y le entrega eso a los profesores como insumo para planificar colaborativamente acciones de mejora que luego todos se comprometen a implementar. Los profesores hacen trabajo colaborativo con los resultados ya procesados por UTP, no tienen que empezar a buscar notas, sacar promedio, hay recursos que se les entregan para trabajar. Otro factor es la confianza, donde el error es visto como fuente de aprendizaje, evitando la crítica y promoviendo buenos climas laborales. Se tiene que ir avanzando en la cultura relacional y de colaboración.

Texto recomendado:

LICEOS QUE MEJORAN. Aprendizajes para el desarrollo de oportunidades educativas en la enseñanza media. Guía de trabajo basada en el estudio «Comprendiendo el mejoramiento escolar sostenido en educación secundaria en Chile»

[DESCÁRGALO GRATIS AQUÍ](#)





HABLEMOS DE PME

Herramientas a tener presente.

1. Piensa que quieres construir una ruta (PME), pero necesitas conocimientos y apoyos.



2. Para eso indispensable el MBD pero además puedes suscribirte a los convenios ADECO del CPEIP.

3. La construcción de la ruta (PME) requiere de planificación y otros actores, como los docentes.



INSTRUMENTOS DE APOYO A LA GESTIÓN.

4. Los docentes también necesitan conocimientos y estándares para la gestión curricular.

Y los encuentran en el MBE (ahora existe desde Educación Parvularia a 4° medio)

5. Pero como todo establecimiento es distinto, además se requieren apoyos al DPD y para eso están los PSP y PLF.



PME: Plan de Mejoramiento Educativo.
MBD: Marco para la Buena Dirección.
ADECO: Asignación de Desempeño Colectivo.

PSP: Plan de Superación Profesional.
PLF: Plan Local de Formación.
MBE: Marco para la Buena Enseñanza.

USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS EN APOYO AL DESARROLLO DE LA DOCENCIA.

Por Romina Arias, Secretaria Técnica de DPD,
Departamentos Provinciales Santiago Norte y Santiago Poniente.

Durante 2020, para nadie fue ajena la necesidad de contar con nuevas herramientas que faciliten el desarrollo de la labor docente, ya sea entre pares, con estudiantes o con los equipos directivos. Palabras como classroom, cápsulas pedagógicas, reuniones por videollamada, archivos en la nube y tantos otros conceptos se convirtieron en cotidianos. De una u otra manera, la comunidad educativa se vio obligada a actualizar su conocimiento y adaptarse al contexto que la situación de pandemia generó en la forma de realizar la docencia.

Para eso, diversos desarrolladores han puesto a disposición de comunidades educativas un sinnúmero de aplicaciones y programas que permiten facilitar el desarrollo de las prácticas pedagógicas, coordinación, reuniones, vínculo con los apoderados, entre otras funciones necesarias dentro de un establecimiento.

La utilización de la tecnología en la educación lleva consigo una serie de beneficios. Esto permite no sólo el uso de herramientas para el desarrollo de una clase dentro del aula -física o virtual- con los estudiantes, sino que también genera un aporte relevante en la mejora de la capacidad organizativa y de gestión, que impulsa de mejor manera el desarrollo de trabajo en colaboración con sus pares. A continuación, revisaremos algunas herramientas virtuales que facilitarán los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Para mejorar el material de apoyo de cada clase, existen sitios webs como [Canva](#) y [Prezi](#) -ambas con versiones móviles- que apoyan esa evolución. Canva es un software de diseño gráfico simplificado en el cual puedes generar presentaciones -tipo Power Point-, flyers, newsletters, post para redes sociales, diplomas, programas de actividades y muchos otros diseños de manera sencilla.



En el caso de Prezi, este programa de presentaciones permite compartir contenidos en un formato virtual con una interfaz más dinámica, organizando la información que se quiere presentar y escapando de la secuencia lineal a la que estamos acostumbrados. En esta misma línea está la aplicación [Emaze](#), que permite también la generación de presentaciones y otros contenidos digitales. Y para potenciar estudiantes activos en las clases, herramientas como [Mentimeter](#) no fallan: puedes crear presentaciones con comentarios en tiempo real a través de preguntas dirigidas a la audiencia.

Si el interés está en conocer una herramienta que apoye la comunicación entre estudiantes y docentes, [Edmodo](#) es una buena opción para ello. Esta plataforma permite potenciar la comunicación sincrónica y asincrónica ya que funciona como microblogging. También facilita el aprendizaje colaborativo, la construcción de conocimientos de forma más dinámica y participativa y potencia el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP). Incluye entre sus accesos una opción para apoderados, incorporándolos en el proceso.

Para acceder a contenido de calidad que permita potenciar las clases, existen sitios webs como [Google Arts & Culture](#) y [TED-Ed](#). El primero, permitirá tener acceso a una serie de museos, lugares y obras de arte en línea, totalmente interactiva. El segundo, cuenta con un importante catálogo de charlas TED con ideas que inspiran los procesos

de enseñanza-aprendizaje. Ésta tiene secciones para estudiantes, docentes y apoderados.

Y si el objetivo es fortalecer el trabajo entre docentes, existen algunas aplicaciones que serán de utilidad: una de ellas es [Trello](#), que permite administrar las tareas realizadas en una organización, donde se podrá categorizar, hacer seguimiento de las acciones, compartir recursos, elaborar informes y coordinar reuniones. [Evernote](#) es otra herramienta de calidad, siendo una de las apps más populares en este ámbito. Permite tomar notas incluyendo contenido diverso (textos, imágenes, archivos, notas de voz, etc.), transformándola en un gran organizador personal y a nivel de equipos.

La importancia de capacitarse.

Es una constante que los docentes buscan profundizar sus conocimientos. Capacitaciones, cursos, talleres, autoperfeccionamiento han sido fundamentales en este periodo de trabajo remoto. Para apoyar esta necesidad, el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) ha puesto a disposición de los docentes la página [Desarrollo Docente en Línea](#). En este portal podrán postular a cursos según áreas del conocimiento, niveles y otros filtros de interés, además de tener acceso a material a través de cápsulas pedagógicas.



TRABAJO COLABORATIVO: INSTANCIAS DE ANÁLISIS, REFLEXIÓN Y APRENDIZAJE DOCENTE.

Cuatro docentes de la Región Metropolitana, con buenos resultados en su evaluación del Módulo 3 nos cuentan sobre los aprendizajes obtenidos a través de la realización de trabajo colaborativo en su comunidad educativa.

Por Carolina Carrera y Daniela Fernández, Secretarías Técnicas de DPD, Región Metropolitana.

El trabajo colaborativo es un recurso que favorece el desarrollo profesional docente. Se lleva a cabo a través de la apertura de espacios para compartir experiencias que facilitan la reflexión, la crítica y la retroalimentación pedagógica dentro de la comunidad educativa, permitiendo el aprendizaje entre pares. Tal como lo menciona Denise Vaillant (2016), “el aprendizaje colaborativo es la estrategia fundamental de los enfoques actuales de DPD 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.” (Vaillant, 2016).

Para un aprendizaje colaborativo eficiente se requiere no solo el compromiso de los docentes,

sino también la gestión de los equipos directivos en las escuelas para proveer el tiempo y espacio a los distintos actores, otorgando “materiales de trabajo, información u otros elementos requeridos de modo que la comunidad educativa pueda encontrarse para desarrollar el aprendizaje colectivo” (Unesco-Orealc, 2013).



La docente Yolanda Ruz, de la Escuela Cristal Chile de Padre Hurtado relata cómo se facilita el trabajo colaborativo al contar con un equipo de gestión comprometido, que otorga los espacios e insumos para el análisis:



“El primer paso fue reflexionar entre pares sobre las necesidades de los estudiantes y qué necesitábamos nosotros como docentes para cubrir esas necesidades. Consideramos y examinamos los datos de resultados de evaluaciones internas y estandarizadas, junto con las percepciones de estudiantes, apoderados y docentes en un mismo curso. Con esto, logramos identificar debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades, permitiendo reflexionar cómo eran nuestras prácticas pedagógicas y cómo las podíamos mejorar en base a un foco claro y específico de trabajo para construir estrategias específicas en torno a una meta clara”.

Dentro de las ventajas que existen para promover el trabajo colaborativo se encuentran: aumentar las probabilidades de encontrar soluciones frente a los desafíos del aula; generar cohesión y sinergia en el equipo docente; Incrementar el capital social y generar altas expectativas en la comunidad educativa; y optimizar el uso del tiempo y de los recursos (Centro de Perfeccionamiento e Innovación Pedagógica [CPEIP], 2019). Alexander Astudillo, del Liceo Polivalente El Bollenar de Melipilla, cuenta su experiencia:



“Los diálogos realizados entre pares permitieron mirar mi práctica y optimizar los conceptos sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje. Un ejemplo de ello fue darme cuenta de que las estrategias que resultan adecuadas y provechosas para

un curso en particular no necesariamente son las más eficientes para el resto de los cursos. El diálogo entre docentes favorece saber que existen intereses, necesidades y problemas comunes que se pueden trabajar en forma conjunta, intercambiando percepciones, escuchar a otros, tomar conciencia, analizar las experiencias y aportar a los demás docentes, aunando criterios para avanzar en coherencia y pertinencia a las necesidades de apoyo de nues-

tros estudiantes”.

El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente reconoce la importancia de las experiencias de trabajo colaborativo y el aprendizaje que genera. Por esto lo incluye en el Portafolio en el Módulo 3, donde el profesor “debe dar cuenta de una experiencia de trabajo colaborativo en la que haya tenido la oportunidad de dialogar y reflexionar en torno a aspectos pedagógicos” (Docentemás, s.f). Un ejemplo de ello es lo expresado por Johanna Vásquez, docente de la Escuela Cristal Chile de Padre Hurtado:



“El trabajo colaborativo va más allá de la cooperación o distribución de tareas de los participantes, ya que implica reflexión y responsabilidad conjunta. Este módulo en mi evaluación docente generó cosas positivas: aprendizaje y la oportunidad de enfrentar nuevos desafíos junto a mis pares, además de incrementar considerablemente el puntaje de mi portafolio”.

Esta modalidad de trabajo permite a los docentes aprender a valorar los aportes, opiniones, críticas y experiencias del otro, donde la retroalimentación pedagógica que proviene de un par juega un rol fundamental. Para Bárbara Galarce del Liceo Los Jazmines de Melipilla, la crítica constructiva de sus colegas les generó un aporte a sus prácticas:



“Lo primero que podría referir es que derribé el mito “si yo lo hago, es mejor”, aprovechábamos cualquier instancia para reunirnos, compartir y sacar más provecho de los recursos y saberes. La tarea de enseñar se hizo mucho más llevadera. El trabajar de manera colaborativa y mancomunada con otro docente fue importante para reconocer las fortalezas y confiar en las capacidades del otro. Trabajar colaborativamente enriqueció mi práctica docente, me ayudó a transformar mis debilidades en fortalezas y esto contribuyó en la mejora del aprendizaje alcanzado por los estudiantes.”

Referencias bibliográficas:

- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (2019). Trabajo Colaborativo y Desarrollo Profesional Docente en la Escuela. Santiago. Chile.
- Docentemás (s.f). ¿Qué es el Portafolio? Santiago. Chile.
- Unesco-Orealc. (2013) Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual. Santiago. Chile.
- Vaillant, Denise. (2016) Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. Universidad ORT. Montevideo. Uruguay.



SISTEMA DE RECONOCIMIENTO: PREGUNTAS FRECUENTES.



Por Ramón Herrera, Secretario Técnico de DPD,
Departamentos Provinciales Santiago Centro y Santiago Oriente.

¿Desde cuándo veo en mi sueldo el tramo informado en julio de 2020?

El tramo actualizado tendrá efecto en la estructura de remuneraciones desde julio del presente año.

¿Dónde puedo ver mis resultados de la Evaluación Docente?

En portaldocente.mineduc.cl/. Si tiene algún problema con la web, puede llamar a Ayuda Mineduc al 600 600 26 26 (lunes a jueves, de 09:00 a 18:00 hrs. Viernes de 09:00 a 17:00 hrs.).

¿Dónde puedo ingresar una consulta de la Prueba de Conocimientos Específicos y Pedagógicos?

www.carreradocente.cl/docente/, un canal especialmente dispuesto para dar solución a asuntos relacionados con tramo, años de experiencia u otros relacionados con la Carrera Docente.

¿Cuáles son los requisitos para subir de tramo?

Los docentes que participaron del Sistema de Reconocimiento 2019 pueden conocer los requisitos para progresar en la Carrera Docente en cpeip.cl/carrera-docente-progresion-tramos/

No rendí la Prueba de conocimientos el año pasado 2019 ¿puedo rendirla este año?

Si, puede inscribirse para la aplicación que se realizará este año en www.evaluacionconocimientos.cl/ encontrará los plazos y temarios.

Hay un error en mis años de experiencia ¿qué puedo hacer?

Los sostenedores reportan al CPEIP la información de años de experiencia profesional. Si existe un error, deberá solicitar la actualización de la información. En caso de diferencias con su sostenedor respecto a los bienes, puede ingresar un reclamo a la Contraloría General de la República (trabajadores de DAEM o DEM), o ante la Inspección del Trabajo (en caso de que sea corporación municipal o particular subvencionado).

Me registré en el Portal Docente pero no puedo ingresar.

Una vez ingresados sus datos en portaldocente.mineduc.cl/, el sistema procederá a verificarlos en Registro Civil y SIGE. Se enviará un correo electrónico informando que ya puede acceder al portal. Para asistencia llamar al 600 600 26 26.

¿Cómo se corrige la Prueba de Conocimientos específicos y pedagógicos?

Las preguntas de selección múltiple son corregidas con un software estadístico, las preguntas abiertas son corregidas por personal capacitado de acuerdo con estándares definidos, utilizando rúbricas de corrección específicas.

Tengo los resultados requeridos, pero no subí al tramo esperado.

Hay tres requisitos que se deben cumplir para la progresión en la Carrera Docente: el tramo previo, años de experiencia y resultados en el Sistema de Reconocimiento. Más información cpeip.cl/carrera-docente-progresion-tramos

Comencé a trabajar en un establecimiento municipal o Servicio Local de Educación ¿Se me asignará tramo?

Si tiene más de cuatro años de ejercicio profesional en establecimientos reconocidos por el Estado, se le asignará tramo Acceso. Si tiene menos de cuatro años, se le asignará tramo Inicial.

¿Cuál es la clave para ingresar al Portal Docente?

Si no ha ingresado previamente, debe registrarse en portaldocente.mineduc.cl/. En caso de problemas durante el registro, llamar a Ayuda Mineduc al 600 600 26 26 (lunes a jueves, de 09:00 a 18:00 horas. Viernes de 09:00 a 17:00 horas).

Participé del Sistema de Reconocimiento y no se actualizó mi tramo.

Para los docentes que manifestaron voluntad de no ingresar a la Carrera Docente o docentes que no rindieron uno de los instrumentos (portafolio o Prueba de conocimientos), no se actualiza el tramo.

Próximamente cumpliré los años de experiencia necesarios para subir de tramo ¿Debo pasar por otro proceso de reconocimiento para avanzar en la Carrera?

Si, deberá participar de su próximo proceso de reconocimiento para avanzar en la Carrera.



¿Ingresan los directivos a la Carrera Docente?

Ingresan a la Carrera Docente todos los profesionales de la educación que desempeñan funciones de aula.

¿Ingresan las educadoras diferenciales a la Carrera Docente?

Sí, Cuando los establecimientos ingresan a la Carrera Docente, lo hacen con toda su dotación docente.

¿Hay plazos para solicitar la suspensión de la Evaluación docente?

La solicitud de suspensión puede realizarse antes o durante del proceso evaluativo.

El año 2018 mi portafolio fue objetado. Participé nuevamente del proceso el año 2019 ¿mis resultados serán considerados para esta actualización de Tramo?

Sí, Puede revisar su información en portaldocente.mineduc.cl/. Si tiene dudas, ingrese su consulta en www.carreradocente.cl/docente.

¿Qué pasa con los docentes que este año no les toca rendir portafolio, pero sí la prueba de conocimientos específicos?

Aquellos docentes que confirmaron sus datos en www.evaluacionconocimientos.cl y desean suspender deben entregar carta a sostenedor solicitando no rendir la evaluación de conocimientos.

¿Ingresan a la Carrera los docentes de educación TP que se encuentran habilitados para realizar clases, pero no tienen título en pedagogía?

Sí, los técnicos que ejercen como docentes en la modalidad TP ingresan a la Carrera Docente. Conozca más en www.docentemas.cl

¿El docente debe presentar la solicitud de suspensión con el mismo formulario que está en plataforma?

En plataforma www.docentemas.cl se encuentran los formularios para dar curso a la suspensión.



RECURSOS

PARA PROMOVER LA FORMACIÓN LOCAL EN LOS ESTABLECIMIENTOS.

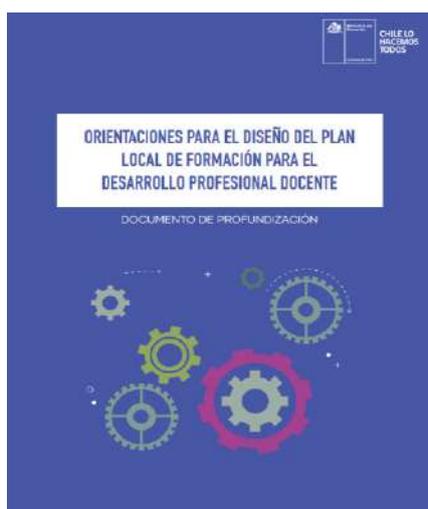
Con el objetivo de otorgar insumos que faciliten el desarrollo profesional en los territorios, el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) pone a disposición de las comunidades educativas una serie de documentos.



Orientaciones sobre Plan Local de Formación Docente para el desarrollo profesional en la escuela.

Este texto nos entrega información general sobre el 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.

[Ver documento aquí](#)



Orientaciones para el Diseño Plan Local.

Estas orientaciones complementan el texto anterior. Específicamente, trata del diseño del Plan Local y su articulación con el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) según lo establece la ley 20.903 sobre Desarrollo Profesional Docente (DPD) y el Proceso de Acompañamiento Profesional Local.

[Ver documento aquí](#)



Incremento del tiempo no lectivo.

La ley 20.903 define el incremento del tiempo no lectivo con el fin de realizar acciones de Desarrollo Profesional Docente, como por ejemplo, estrategias de trabajo colaborativo y/o retroalimentación pedagógica. Este documento orienta cómo distribuir y organizar estas horas no lectivas.

[Ver documento aquí](#)

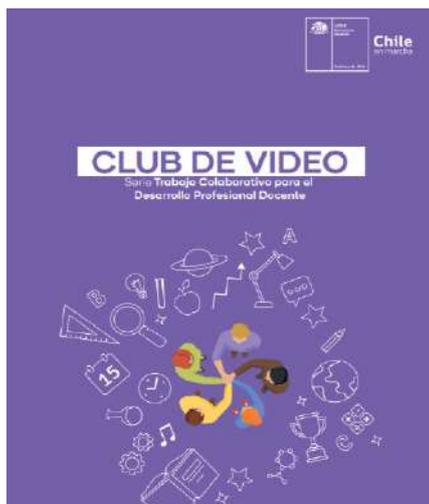


Trabajo colaborativo para el desarrollo profesional.

Este texto aborda el trabajo colaborativo entre docentes como una estrategia para promover el desarrollo profesional, definiendo su sentido y significado, cuáles son sus principales ventajas y bajo qué modalidades puede ser implementado en la escuela.

[Ver documento aquí](#)

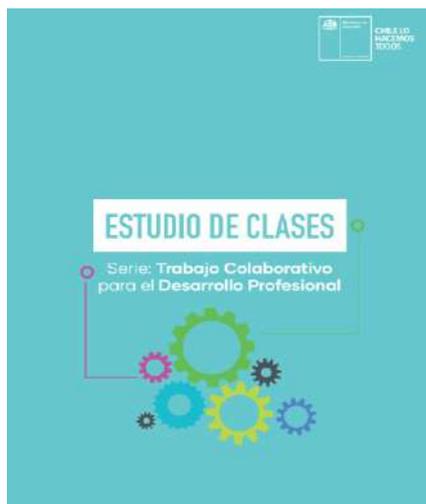
Existen diversas modalidades de trabajo colaborativo para el desarrollo profesional. Algunas de ellas son las siguientes:



Club de video.

A través de esta guía, el CPEIP entrega herramientas para que equipos directivos, técnicos-pedagógicos y docentes, lleven a cabo Clubes de Videos en sus establecimientos.

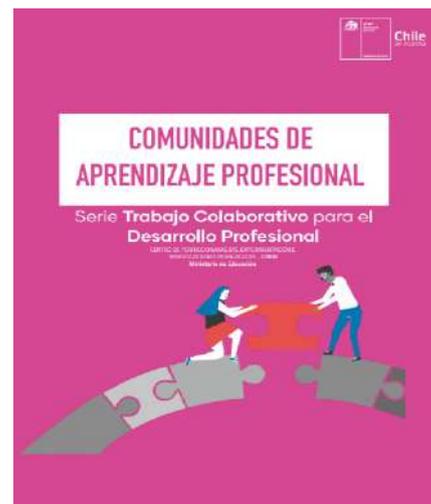
[Ver documento aquí](#)



Estudio de Clases.

Esta modalidad de DPD, de origen japonés, permite a los docentes examinar y mejorar sus prácticas a través del aprendizaje colaborativo entre pares. Esta estrategia incluye planificación conjunta de la clase, la ejecución de ésta y luego su observación y análisis.

[Ver documento aquí](#)



Comunidades de Aprendizaje Profesional.

Una CAP es un encuentro de docentes y/o equipos de gestión que se reúnen a reflexionar o criticar respecto de cómo mejorar el aprendizaje de sus estudiantes, llegando a acuerdos que luego implementan en sus aulas.

[Ver documento aquí](#)



Retroalimentación de las prácticas pedagógicas.

Este documento aborda la retroalimentación pedagógica como una forma de promover el desarrollo profesional, especificando cuál es su sentido y significado, sus principales ventajas y bajo qué modalidades puede ser implementada en la escuela.

[Ver documento aquí](#)

Existen diversas modalidades de retroalimentación de las prácticas pedagógicas. Algunas de ellas son las siguientes:



Visitas al aula.

El texto entrega orientaciones para implementar la estrategia en los establecimientos, la cual constituye una forma de acompañamiento profesional basado en la observación de clases. Un miembro del equipo directivo, técnico pedagógico o un docente, presencia una clase completa o una parte de ella, para luego retroalimentar al profesor observado.

[Ver documento aquí](#)



Caminatas pedagógicas.

Esta guía orienta a los equipos de gestión y docentes, para la instalación de esta modalidad de retroalimentación en sus establecimientos. Para ello, se describe el sentido y significado de las Caminatas Pedagógicas, se abordan los principales aspectos a considerar para su implementación, y se profundiza su vinculación con los Planes Locales de Formación.

[Ver documento aquí](#)

**PARA MÁS INFORMACIÓN, TE INVITAMOS A REVISAR
>>>LA WEB DEL CPEIP - ÁREA FORMACIÓN LOCAL<<<**

