



**SABERES
DOCENTES**

CENTRO DE ESTUDIOS
Y DESARROLLO DE
EDUCACIÓN CONTINUA
PARA EL MAGISTERIO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES · UNIVERSIDAD DE CHILE



RECURSOS PARA EL TRABAJO EDUCATIVO

PUBLICACIÓN 01 :: Marzo :: 2020 ::

Desarrollo profesional docente:
propuestas para el diseño de la formación



RECURSOS PARA EL TRABAJO EDUCATIVO

Desarrollo Profesional Docente: propuestas para el diseño de la formación

La puesta en marcha del Sistema de Desarrollo Profesional Docente (Ley 20.903) es uno de los desafíos más relevantes que se ha planteado el sistema educativo chileno y es también una gran oportunidad para la generación de condiciones que favorezcan el mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

Dentro los múltiples componentes de este Sistema cabe destacar todo lo que tiene que ver con los procesos de acompañamiento y formación de los/as docentes. Tal como indica la Ley 20.903, a nivel local deben diseñarse e implementarse procesos de acompañamiento profesional que favorezcan la mejora continua de los/as profesionales de la educación. Estos procesos debieran incluir tanto aquellos orientados al desarrollo profesional como aquellos vinculados con la inducción al ejercicio profesional docente.

Los establecimientos ya están diseñando e implementando **Planes Locales de Formación** orientados al diseño de una estrategia de desarrollo profesional que considere las diferentes dimensiones de la labor docente. Estos Planes debieran incluirse en los Planes de Mejoramiento Educativo por lo que pueden ser financiados por la Subvención Escolar Preferencial.

¿Una gran oportunidad para el desarrollo profesional u otro Plan más que debe ejecutarse por obligación? El sistema educativo chileno ha incluido en los últimos años el requerimiento de que los establecimientos desarrollen una gran cantidad de planes, los que en ocasiones no logran articularse entre sí o se implementan más por cumplir con la ley que sacándoles partido como una oportunidad concreta para el mejoramiento educativo.

Adicionalmente, es importante observar que el desarrollo profesional docente no “nació” con la Ley 20.903. De manera regular, muchas instituciones educacionales o docentes, de manera directa, se han encargado de abordar el desafío de la formación o el acompañamiento permanente de los/las profesionales de la educación.

Teniendo todo lo anterior en cuenta, ¿cómo avanzar hacia que los Planes Locales de Formación puedan efectivamente potenciar el desarrollo profesional en nuestros establecimientos?

Para partir, es necesario aprovechar el conocimiento y discusión ya existente sobre el tema. Como se indicó, si bien la Ley 20.903 tiene pocos años de implementación, la discusión sobre el desarrollo profesional docente es un área en la que existen relevantes análisis y propuestas.

El Centro Saberes Docentes ha desarrollado conocimiento y experiencia sobre este tema. En el libro *Experiencias de formación continua docente. Caminos para el reconocimiento profesional (2016)*, Andrea Carrasco y José Miguel Olave presentan resultados de investigaciones e identifican desafíos relevantes que debieran tenerse en consideración para el diseño y la implementación de los procesos de formación continua. [\[Puede acceder al libro haciendo click aquí\]](#)

En el libro citado, Carrasco y Olave adscribieron al modelo propuesto por Vonk (1995) que identifica tres dimensiones constitutivas del desarrollo profesional:

DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE



Fuente: Vonk, 1995.

Carrasco y Olave utilizaron este marco conceptual para estudiar las características que, a juicio de un grupo de docentes, tienen los Programas de Postítulos de Especialidad (PPE) que inciden en su desarrollo profesional.

Los resultados generales de este estudio validaron el modelo de Vonk, puesto que los/as docentes valoran el aporte que pueden entregar los programas mencionados a la ampliación de los conocimientos que constituyen la base de su labor de enseñanza y reconocen que estos son un aporte para la toma de decisiones en el ámbito profesional.

Junto con ello, en esta investigación se constató que los/as docentes participantes de estos programas de formación también consideran que estos pueden aportar al ejercicio de caracterizar su profesión, los que incluye el análisis de su dimensión ética, es decir, la pregunta sobre cómo debe desarrollarse y a qué debiera aspirar la profesión docente.

Ciertamente, los aportes al desarrollo profesional que se han mencionado se hacen concretos al vincularse con el espacio profesional específico en el que se desempeña el/la docente. Por ello, no puede soslayarse la necesidad de reconocer que el desarrollo profesional está vinculado con el escenario en que la docencia se implementa.

El siguiente esquema presenta la combinación de las tres dimensiones mencionadas, en el marco del diseño de programas que favorezcan el desarrollo profesional.

¿Cómo puede diseñarse un Plan Local de Formación orientado por estas dimensiones de desarrollo profesional docente? Un aporte a su autoevaluación

Teniendo en consideración los hallazgos del libro mencionado, en el contexto de los requerimientos del Sistema de Desarrollo Profesional Docente, se propone que la elaboración de los Planes Locales de Formación considere en su diseño las tres dimensiones descritas, de manera de aportar de forma integral al mejoramiento continuo del rol profesional docente. Andrea Carrasco y Pablo González (2017) abordaron esta tarea en una nota técnica del Centro Líderes Educativos [acceda a esta nota técnica haciendo click aquí]. De acuerdo a Carrasco y González, la elaboración de los Planes de Desarrollo Profesional debiera seguir un ciclo de investigación continua sobre mejores prácticas orientadas al aprendizaje, propuestas por Mineduc (2016).

Dentro de esa lógica, Carrasco y González proponen la consideración de cuatro ámbitos fundamentales para la elaboración de los Planes de Desarrollo Profesional.



Teniendo presente los ámbitos mencionados, la siguiente tabla puede aportar a la consideración de las dimensiones del desarrollo profesional docente en los Planes de Desarrollo Profesional. Para ello, se han formulado ciertas preguntas clave que pueden orientar la realización de un diagnóstico del Plan de Desarrollo Profesional que tenga en cuenta estas dimensiones.

Los resultados de este diagnóstico podrían aportar a la mejora de estos Planes, en el sentido de potenciar su integralidad respecto del desarrollo profesional y asegurar la presencia de prioridades que aporten a aprovechar las oportunidades que ofrece la Ley 20.903.

ÁMBITO	DIMENSIÓN PERSONAL-PROFESIONAL	DIMENSIÓN COMPETENCIAS PROFESIONALES	DIMENSIÓN CONTEXTUAL-INSTITUCIONAL
Definiciones institucionales sobre la docencia: <ul style="list-style-type: none"> Definición de perfiles, roles y funciones. Procesos de reclutamiento, selección e inducción; diagnóstico e identificación de necesidades de aprendizaje y desarrollo profesional. 	¿Cómo se consideran los componentes de identidad profesional en estas definiciones? ¿De qué forma cautelamos la dimensión personal-profesional en los procesos de reclutamiento, selección, diagnóstico e identificación de necesidades?	¿Qué competencias profesionales implican estas definiciones? ¿De qué forma cautelamos la dimensión de competencias profesionales en los procesos de reclutamiento, selección, diagnóstico e identificación de necesidades?	¿Qué particularidades presentan estas competencias profesionales y de identidad particular en nuestra institución? ¿De qué forma cautelamos la dimensión contextual-institucional en los procesos de reclutamiento, selección, diagnóstico e identificación de necesidades?
Procesos reflexivos para la mejora de las prácticas de enseñanza- aprendizaje (instancias de reflexión, acompañamiento y retroalimentación).	¿Qué mecanismos de reflexión, acompañamiento y retroalimentación o cuáles de sus componentes incorporan la dimensión personal-institucional?	¿Qué mecanismos de reflexión, acompañamiento y retroalimentación o cuáles de sus componentes incorporan la dimensión de competencias profesionales?	¿Qué mecanismos de reflexión, acompañamiento y retroalimentación o cuáles de sus componentes incorporan la dimensión contextual-institucional?
Planificación de la educación continua de profesores.	¿Qué objetivos, contenidos o logros esperados de nuestras acciones de educación continua consideran la dimensión personal-profesional?	¿Qué objetivos, contenidos o logros esperados de nuestras acciones de educación continua consideran la dimensión de competencias profesionales?	¿Qué objetivos, contenidos o logros esperados de nuestras acciones de educación continua consideran la dimensión contextual-institucional?
Sistema validado de evaluación docente.	¿De qué forma el sistema de evaluación docente considera en sus criterios elementos de la dimensión personal-profesional?	¿De qué forma el sistema de evaluación docente considera en sus criterios elementos de la dimensión competencias profesionales?	¿De qué forma el sistema de evaluación docente considera en sus criterios elementos de la dimensión contextual-institucional?





SABERES DOCENTES

CENTRO DE ESTUDIOS
Y DESARROLLO DE
EDUCACIÓN CONTINUA
PARA EL MAGISTERIO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES · UNIVERSIDAD DE CHILE

