

Objetivo de la sesión: los estudiantes serán capaces de analizar principios y mecanismos de desarrollo profesional docente efectivo y basado en evidencia.

Referentes orientadores:

MBDLE (2015) - Dimensión: Desarrollando capacidades profesionales

Práctica de liderazgo: Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.

Preconcepciones o creencias sobre el uso de datos

- El desarrollo profesional docente y directivo (DPDD) es responsabilidad individual de los profesores.
- El DPD tiene poco efecto en la mejora de prácticas de enseñanza de los docentes.
- El DPD es mejor externalizarlo.
- El DPD debe estar a cargo de los equipos académicos o UTP y no es tarea del director.
- El DPD es una pérdida de tiempo y recursos.

Ideas conceptuales clave: principios y elementos

- Marco normativo: La Ley N°20903, que crea el sistema de Desarrollo Profesional Docente, propone un nuevo escenario para la formación docente y directiva en Chile. Entendida la profesión docente bajo el principio del desarrollo continuo, esta ley garantiza que el Estado brinde acompañamiento y apoyo gratuito para potenciar las trayectorias laborales, fortaleciendo las capacidades docentes y directivas, enfatizando el profesionalismo en la formación.
- Definiciones relevantes:
- Desarrollo profesional docente: proceso formativo, establecido como un derecho, cuyo ejercicio enriquece las capacidades docentes y directivas, logra una comprensión más compleja de la profesión, el desarrollo o actualización de las habilidades para pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y profesores en cada una de las etapas y aspectos de la vida profesional.(Política Nacional Docente, Cpeip, 2014).
- Objetivo del DPDD: Fortalecer la capacidad docente(3) del país para que estos, solidaria y coordinadamente con demás miembros de la comunidad educativa, en redes de aprendizaje profesional, diseñen y gestionen una enseñanza de calidad que lleve a los estudiantes a alcanzar los aprendizajes que señala el currículo nacional, contextualizados en el medio local.
- El DPD se concreta en acciones formativas, que buscan desarrollar capacidades en los docentes, de manera colaborativa, reflexiva y según el contexto escolar local y las características de los estudiantes.

Conocimiento procedimental: etapas y pasos

- Modelo formativo del CPEIP
- Principios del aprendizaje de adultos
- Mecanismos de DPD efectivo (EEF)

—

Desarrollo profesional docente:

¿cómo transformamos las escuelas en espacios de formación continua?

Víctor Ruiz (victor.ruiz@uss.cl)

Viernes 3 de octubre, 2025

—





Actividad de inicio:

Tómate un minuto para responder por escrito las siguientes preguntas:

- ¿Qué principios sobre el aprendizaje revisamos en la mañana?
- ¿Cómo estos principios pueden orientar nuestras decisiones de enseñanza?
- ¿Crees tener un modelo mental sobre el aprendizaje?

¿Qué son los modelos mentales y cómo afectan nuestra enseñanza?

- Un modelo mental es una explicación de cómo funciona algo. Es una herramienta de pensamiento para entender cómo funcionan las cosas, tomar decisiones y resolver problemas.
- La investigación demuestra que profesores tienen modelos mentales sobre procesos cognitivos, emocionales y motivacionales de sus estudiantes y basan muchas de sus decisiones de enseñanza a partir de aquellos.
- Si esos modelos mentales fueran más precisos y consistentes, es razonable pensar que los estudiantes serían beneficiados.

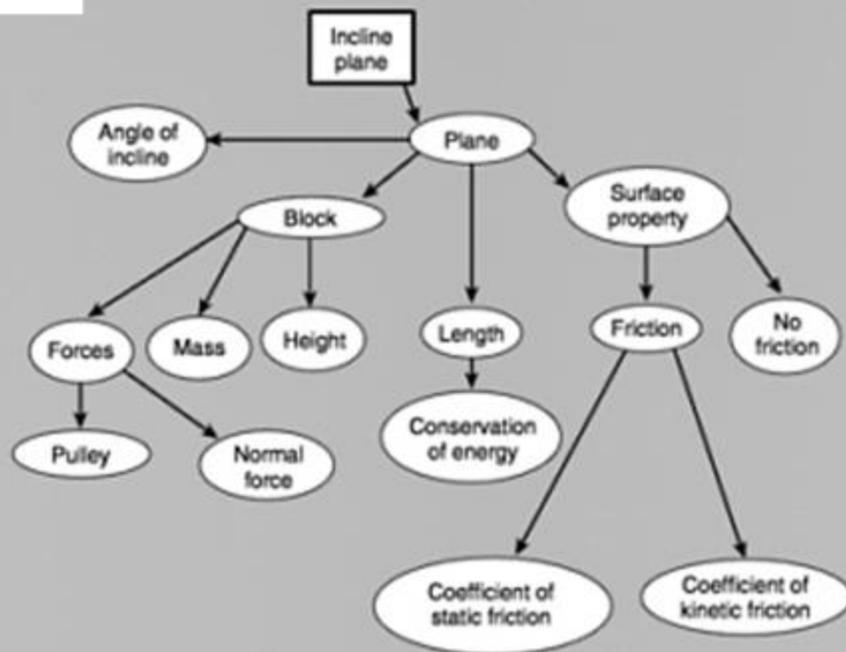


Ahora, observa con atención los siguientes modelos:

Contexto: en este experimento (Chi et al., 1981) se les pidió a estudiantes principiantes y estudiantes expertos explicar un ejercicio de plano inclinado (Física) mediante un esquema.

¿Cuáles son las **principales diferencias**?

Principiante



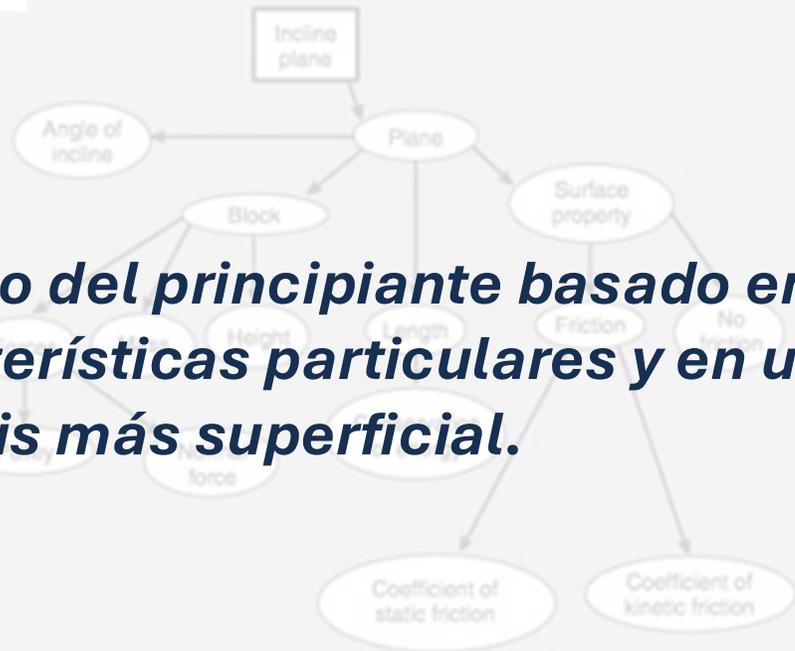
Experto/a



Principiantes y expertos tienen maneras distintas de comprender el problema y llegar a una solución.

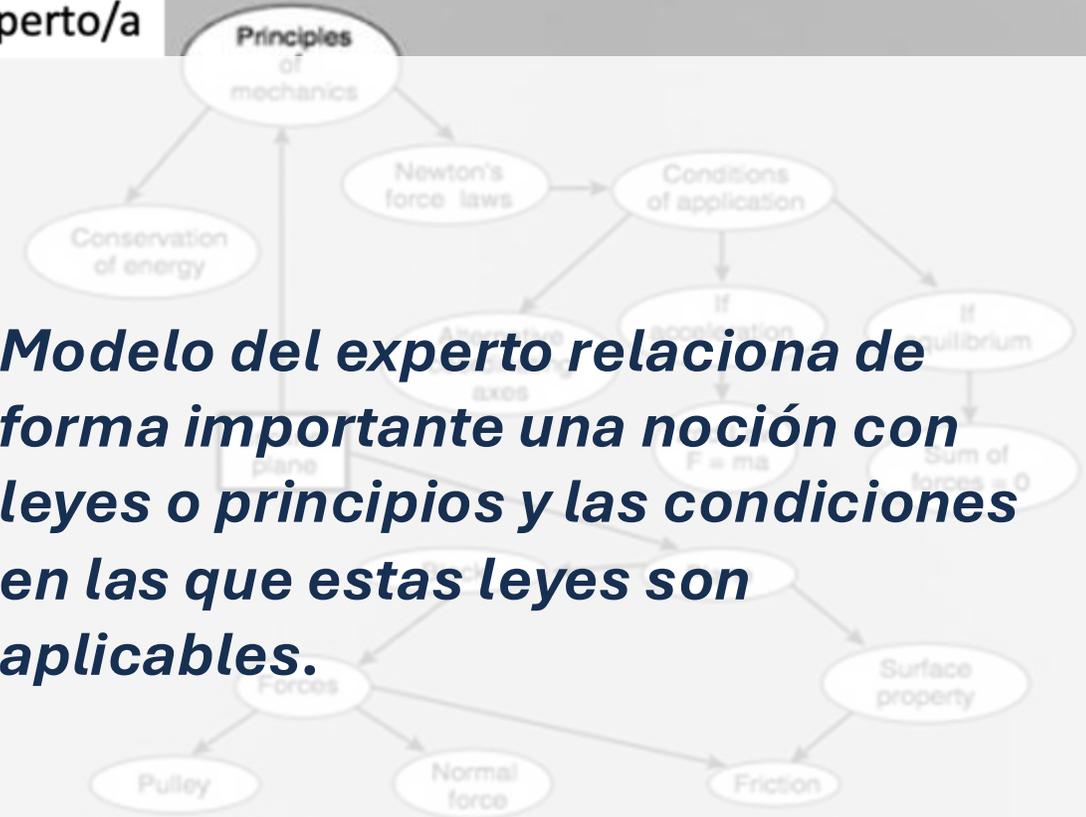


Principiante



Modelo del principiante basado en características particulares y en un análisis más superficial.

Experto/a



Modelo del experto relaciona de forma importante una noción con leyes o principios y las condiciones en las que estas leyes son aplicables.

En síntesis...

Diferencias entre mentes principiantes (novatas) y expertas

Novatos	Expertos
Poco conocimiento profundo relevante.	Mucho conocimiento profundo relevante.
Se basa en la memoria de trabajo.	Se basa en la memoria a largo plazo.
No posee representaciones mentales efectivas de soluciones correctas a tareas similares.	Posee una representación mental clara de cómo sería una ejecución correcta de la tarea.
Sólo tiene conocimiento explícito.	Tiene una reserva amplia de conocimiento tácito.
Para resolver un problema necesita seguir pasos claros y definidos.	Puede resolver problemas de forma intuitiva.
Solo ve los detalles superficiales.	Ve las estructuras y detalles subyacentes.
Aprende poco cuando se le da nueva información.	Aprende mucho cuando se le da nueva información.
Aprende mejor a través de la instrucción directa y con ejemplos resueltos.	Aprende mejor a través del descubrimiento.
Su atención sufre mayor sobrecarga cuando se le ofrece nueva información.	Su atención sufre menor sobrecarga ya que tiene “piezas” de conocimientos automatizadas en su memoria.
Tiene dificultad para transferir principios generales a nuevos contextos.	Es capaz de transferir principios generales entre áreas relacionadas.

Original:

<http://www.learningspy.co.uk/psychology/novices-become-experts/>

Rescatado de:

<https://evidenciaenlaescuela.wordpress.com/2018/03/19/cuando-el-novato-se-vuelve-experto/>



¿Cómo desarrollar modelos mentales de mayor “experticia” en nuestros profesores y equipos directivos?



*La verdadera experticia docente consiste en aplicar diferentes **tipos de conocimientos** a la situación y al alumno que tienes delante.*

(Mascio, 2016)

Qué tipos de conocimientos deben tener los docentes para desarrollar experticia y tomar decisiones complejas de enseñanza:

- Conocimiento sobre el contenido que enseñan
- Habilidades pedagógicas para enseñarlo
- Estrategias didácticas específicas y generales
- Conocimiento fundacional sobre cómo aprenden las personas



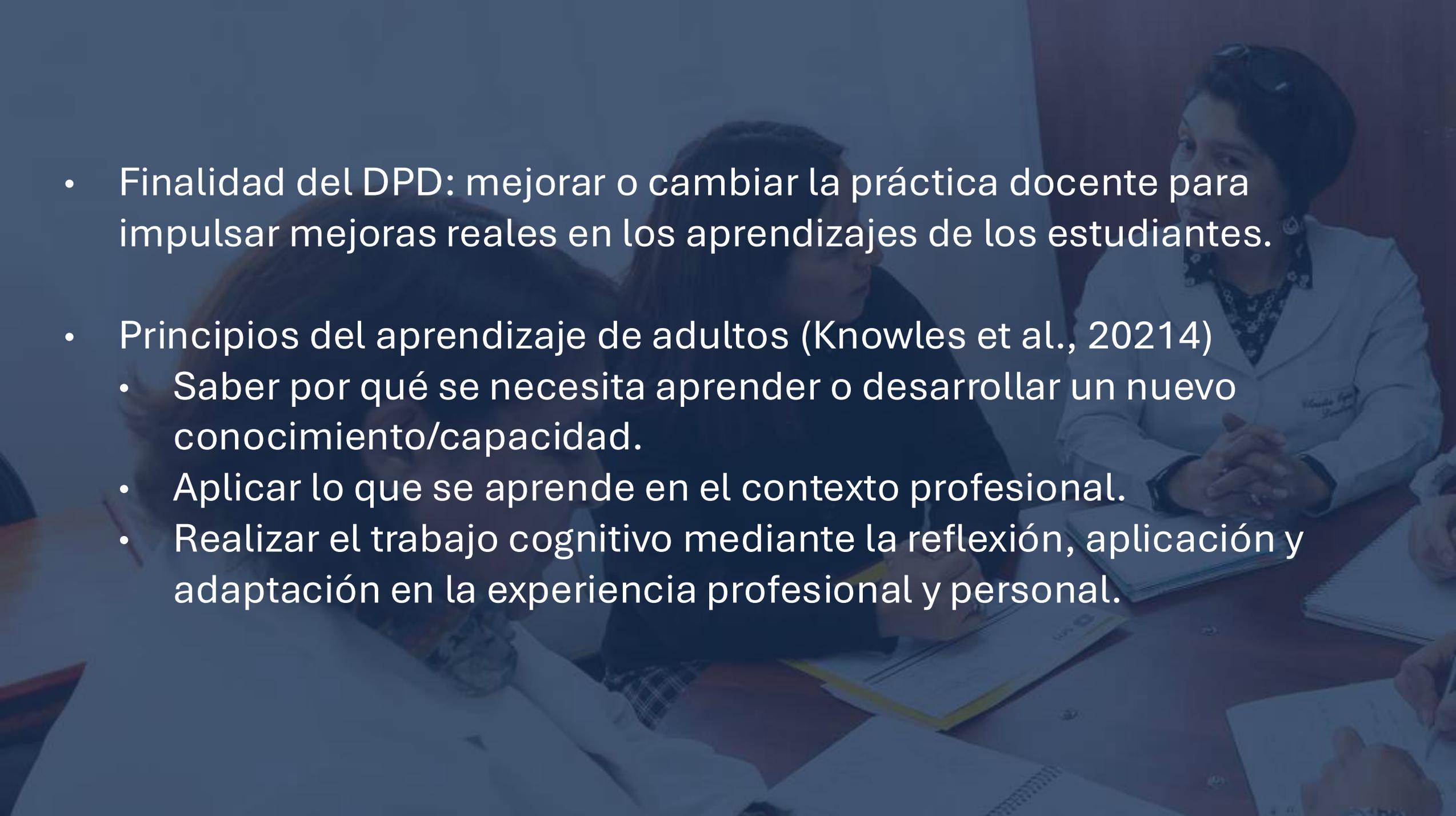
¿Cómo desarrollar esos tipos de conocimientos o capacidades? Desarrollo profesional docente y directivo (DPD)



A partir de tu experiencia y experticia:

- ¿Cuál es el propósito o finalidad del desarrollo profesional docente (DPD)?
- ¿Qué te ha resultado y que no en tu contexto?

Discusión en grupos pequeños (5 min)

- 
- A group of people, including a woman in a white lab coat, are seated around a table in a meeting. The image is overlaid with a semi-transparent blue filter and white text. The text is organized into a bulleted list. The background shows several people looking at documents on the table.
- Finalidad del DPD: mejorar o cambiar la práctica docente para impulsar mejoras reales en los aprendizajes de los estudiantes.
 - Principios del aprendizaje de adultos (Knowles et al., 20214)
 - Saber por qué se necesita aprender o desarrollar un nuevo conocimiento/capacidad.
 - Aplicar lo que se aprende en el contexto profesional.
 - Realizar el trabajo cognitivo mediante la reflexión, aplicación y adaptación en la experiencia profesional y personal.

Desarrollo profesional docente: marco normativo y política pública en Chile



Desarrollo profesional docente (Política Nacional Docente, Cpeip, 2014)

- Proceso formativo, establecido como un derecho, cuyo ejercicio enriquece las capacidades docentes y directivas, logra una comprensión más compleja de la profesión, el desarrollo o actualización de las habilidades para pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y profesores en cada una de las etapas y aspectos de la vida profesional

Ley N°20.903 (2016) crea el sistema de Desarrollo Profesional Docente:

- Propone un nuevo escenario para la formación docente y directiva en Chile.
- Profesión docente bajo el principio del desarrollo continuo
- Ley garantiza que el Estado brinde acompañamiento y apoyo gratuito para potenciar las trayectorias laborales, fortaleciendo las capacidades docentes y directivas, enfatizando el profesionalismo en la formación.

Modelo formativo para el desarrollo profesional docente y directivo (Cpeip, 2017)

- Objetivo del DPD: "fortalecer la capacidad docente del país para que estos, solidaria y coordinadamente con demás miembros de la comunidad educativa, en redes de aprendizaje profesional, diseñen y gestionen una enseñanza de calidad que lleve a los estudiantes a alcanzar los aprendizajes que señala el currículo nacional, contextualizados en el medio local" (p. 11).



En tu contexto educativo, ¿cómo se *observa* este objetivo? ¿Cuáles son los desafíos y oportunidades en DPD?

Objetivo del desarrollo profesional docente: "fortalecer la capacidad docente del país para que estos, solidaria y coordinadamente con demás miembros de la comunidad educativa, en redes de aprendizaje profesional, diseñen y gestionen una enseñanza de calidad que lleve a los estudiantes a alcanzar los aprendizajes que señala el currículo nacional, contextualizados en el medio local" (Cpeip, 2017, p. 11).

En duplas, identificar los desafíos y las oportunidades en tu establecimiento o red educativa, de implementar un desarrollo profesional contextualizado, colaborativo y de aprendizaje profesional, que tenga impacto directo en la calidad de la enseñanza y de los aprendizajes de los estudiantes.

Desafíos: *dificultad, limitación o situación que se debe superar para conseguir algo.*

- Ejemplo: escaso tiempo para acciones formativas

Oportunidades: momento o circunstancia conveniente o favorable para conseguir algo.

- Ejemplo: alta motivación de los equipos de desarrollar sentido de competencia (aprender y mejorar).

Plenario de desafíos y oportunidades para un desarrollo profesional docente con impacto en los aprendizajes



Desafíos: *dificultad, limitación o situación que se debe superar para conseguir algo.*

- Ejemplo: escaso tiempo para acciones formativas

Oportunidades: momento o circunstancia conveniente o favorable para conseguir algo.

- Ejemplo: alta motivación de los equipos de desarrollar sentido de competencia (aprender y mejorar).

¿Qué es (o no) desarrollo profesional docente?

Contesta sí o no.



Acción	Sí	No
Sesiones mensuales en toda la escuela sobre cómo mejorar la evaluación formativa en el aula.		
Una sesión informativa para los profesionales sobre el uso de las nuevas pizarras inteligentes.		
Una jornada impartida por el director de preescolar sobre cómo utilizar estrategias para mejorar el lenguaje de los niños.		
Una sesión informativa para profesores sobre el nuevo proceso de admisión escolar.		
Los profesores reciben por correo electrónico un nuevo programa curricular, con esquemas de trabajo y materiales de evaluación.		
Una serie de talleres en línea impartidos por un proveedor externo sobre cómo mejorar la gestión del comportamiento en el aula.		

¿Qué es (o no) desarrollo profesional docente? Contesta sí o no.



Acción	Sí	No
Sesiones mensuales en toda la escuela sobre cómo mejorar la evaluación formativa en el aula.	X	
Una sesión informativa para los profesionales sobre el uso de las nuevas pizarras inteligentes.		X
Una jornada impartida por el director de preescolar sobre cómo utilizar estrategias para mejorar el lenguaje de los niños.	X	
Una sesión informativa para profesores sobre el nuevo proceso de admisión escolar.		X
Los profesores reciben por correo electrónico un nuevo programa curricular, con esquemas de trabajo y materiales de evaluación.		X
Una serie de talleres en línea impartidos por un proveedor externo sobre cómo mejorar la gestión del comportamiento en el aula.	X	

Desarrollo profesional docente efectivo

¿Qué dice la evidencia?



Tómate un minuto para recordar alguna experiencia de desarrollo profesional docente que haya tenido al menos dos de estos elementos:

- Estableció un objetivo o meta clara de aprendizaje profesional.
- El contenido a aprender se alineó a una necesidad de aprendizaje profesional.
- El contenido fue específico y contextualizado.
- La actividad incluyó espacios de práctica y retroalimentación.
- Hubo en los participantes suficiente reflexión.

Desarrollo profesional docente efectivo

¿Qué dice la evidencia?



- Los sistemas educativos están invirtiendo tiempo y recursos en el desarrollo profesional docente, pero no todas las actividades desarrolladas tienen el mismo efecto o impacto en las capacidades docentes y en la calidad de los aprendizajes.
- Se requiere una definición consensuada de DPD, focos y “mecanismos” claros para asegurar su efectividad.
- DPD: “actividad estructurada y facilitada para los docentes con el fin de aumentar su capacidad de enseñanza.”

Desarrollo profesional docente efectivo: focos y mecanismos



Construir conocimiento

- Gestionar el trabajo cognitivo
- Revisitar conocimiento previo

Potenciar motivación

- Establecer y acordar metas/objetivo
- Presentar información de fuentes confiables
- Proveer refuerzo positivo luego del progreso

Desarrollar prácticas de enseñanza

- Enseñanza directa
- Soporte social
- Modelaje
- Monitoreo y retroalimentación
- Ejercitación

Incluir práctica

- Indicaciones
- Planificación de las acciones
- Monitoreo
- Práctica frecuente en contextos específicos

Desarrollo profesional docente efectivo: focos y mecanismos



Construir conocimiento

- Gestionar el trabajo cognitivo
- Revisitar conocimiento previo

Potenciar motivación

- Establecer y acordar metas/objetivo
- Presentar información de fuentes confiables
- Proveer refuerzo positivo luego del progreso

Desarrollar prácticas de enseñanza

- Enseñanza directa
- Soporte social
- Modelaje
- Monitoreo y retroalimentación
- Ejercitación

Incluir práctica

- Indicaciones
- Planificación de las acciones
- Monitoreo
- Práctica frecuente en contextos específicos

Ejercicio: diseñar un objetivo de desarrollo profesional específico y conciso



Primero, el ejemplo

	Lectura	Convivencia Escolar
Objetivo de DP débil: demasiado amplio	Enseñar a leer efectivamente.	Comprender las características de los estudiantes con problemas para seguir indicaciones.
Objetivo de DP débil: aún demasiado amplio	Enseñar a leer en forma guiada efectivamente.	Identificar métodos para ayudar a los alumnos con problemas para seguir indicaciones.
Objetivo de DP fuerte: específico y conciso	Enseñar a los estudiantes dos estrategias de decodificación.	Implementar la técnica de correcciones individuales para reorientar a un estudiante con problemas para seguir indicaciones.

Ejercicio: diseñar un objetivo de desarrollo profesional específico y conciso



Ahora, tu turno

1. Selecciona una necesidad formativa de tus docentes que pueda transformarse en un contenido de DPD.
2. Con ese contenido en mente, planifica un objetivo específico y conciso.
3. Responde:
 - El contenido seleccionado, ¿puede transformarse en una acción? ¿Los docentes serán capaces de aplicarlo y demostrarlo cuando termine el taller?
 - ¿Se puede evaluar? ¿Se podrá determinar fácilmente si los participantes lograron el objetivo? ¿Qué evidencia podrás levantar?
 - ¿Es factible en el tiempo y con los recursos a mano?

Tu respuesta

Objetivo de DPD: los docentes serán capaces de.....

Idea clave:

“Una acción de DP efectiva no sólo tendrá éxito en la medida que cuente con un objetivo claro, medible y conciso, sino que también apunte hacia aquello que los profesores necesitan ser capaces de hacer cuando ingresen a la sala al día siguiente.”

(Bambrick- Santoyo, 2012)

Al cierre de esta sesión:



Tómate unos minutos para responder estas preguntas:

- ¿Qué ideas nuevas aprendiste hoy sobre DPD? ¿Qué conceptos o percepciones sobre DPD cambiaron en ti? ¿Por qué?
- ¿Qué elementos sobre DPD tratados hoy puedes aplicar mañana en tu establecimiento?