ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

22 de julio de 2016

**Carta Circular Núm. 2-2016-2017**

Subsecretaria Asociada Interina, Subsecretario para Asuntos Académicos, Subsecretaira de Administración, Secretario Asociado de Educación Especial, Secretarios Auxiliares, Directores de Divisiones, Institutos y Oficinas, Gerentes y Subgerentes, Directores Ejecutivos, Directores de Áreas y Programas, Directores de las Regiones Educativas, Ayudantes Especiales a Cargo de los Distritos Escolares, Superintendentes de Escuelas, Superintendentes Auxiliares, Facilitadores Docentes, Directores de Escuela, Maestros y Comunidad Escolar

**PRINCIPIOS Y NORMAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE ACTIVIDADES DIRIGIDAS A FACILITAR EL DESARROLLO PROFESIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE PUERTO RICO**

**Introducción**

El desarrollo profesional de los docentes tiene el propósito de fortalecer la práctica educativa y responder a las necesidades académicas, sociales y emocionales de los estudiantes. Esta es la premisa básica que guía esta carta circular para la implantación de todas las iniciativas del Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) conducentes a facilitar el desarrollo profesional del docente (DPD). En la visión, establecida en la carta circular sobre los principios rectores del Plan Estratégico Longitudinal, se reconoce la importancia del desarrollo de las competencias académicas en armonía con el desarrollo emocional y social del estudiante. Por tanto, se define la visión como el estudiante y egresado que sabe, sabe hacer, sabe ser y sabe convivir, pensador sistémico, ciudadano global, aprendiz para toda la vida, comunicador efectivo, emprendedor, ser ético, miembro activo de diversas comunidades y procurador de la vida buena.

Los docentes tienen asignada la misión de crear ambientes que promuevan, faciliten y logren el desarrollo de las competencias en los estudiantes. Cumplir esa misión implica grandes retos ante los contextos que produce una economía hiperacelerada producto de la economía global.

[1] Nota Aclaratoria - Para propósitos de carácter legal, con relación a la Ley de Derechos Civiles de 1964, el uso de los términos maestro, director, supervisor. superintendente. estudiante y cualquierotro que pueda hacer referencia a ambos sexos, incluyendo tanto el masculino. como el femenino.

Es precisamente el carácter dinámico de los contenidos, que se consideran prioritarios, las estrategias de enseñanza y de aprendizaje efectivas, los modos de evaluar las competencias de los estudiantes y los perfiles demográficos, sociales y culturales de los estudiantes que hacen del DPD una necesidad que debe ser atendida con rigor y claridad de propósitos.

Esta carta circular establece la política pública sobre el desarrollo profesional del DEPR, guía y apoya a: los docentes en la planificación de su DPD; los encargados de evaluar y validar el DPD; los encargados de diseñar los programas y hacer viables. las oportunidades de DPD; y el sistema educativo, en todos sus niveles, que hace valer los criterios que deben prevalecer a la hora de definir lo que es DPD alineado al aprendizaje de los estudiantes y al desarrollo de los profesionales que forman el cuerpo docente del sistema educativo público de Puerto Rico.

El modelo de DPD que establece el DEPR en esta carta circular está fundamentado en unas premisas teóricas y metodológicas que han sido avaladas por la comunidad en general y que se reseñarán en detalle en esta política pública:

1. La andragogía como pilar del diseño de la educación de adultos.
2. La integración de tres procesos del desarrollo profesional: (1) educación en servicio; (2) reflexión didáctica; y (3) evaluación del proceso de desarrollo profesional.

El DPD no es un evento aislado de otros procesos de desarrollo a nivel individual y de toda la escuela como organización educativa. Su origen está significativamente relacionado a la evaluación que hace cada docente de sus fortalezas y oportunidades para hacer de su práctica educativa una que logre el máximo desarrollo de cada uno de los estudiantes. La pregunta que guía el proceso es, ¿cómo me ayuda a mí a ser más efectivo, como docente, cada actividad de desarrollo profesional en la cual participo? Las investigaciones apuntan a que es precisamente esa vinculación directa y transparente entre las actividades dirigidas al desarrollo y el aprendizaje de los estudiantes lo que hace que los docentes, como líderes de la didáctica, se inserten de manera entusiasta y comprometida en el proceso de aprendizaje continuo y de alta calidad. Todos los docentes tienen un compromiso de actualizar y aprender conocimientos, destrezas y disposiciones de manera continua y sostenida con el objetivo de ser altamente efectivos en su práctica educativa. Bajo la Ley *Every Student Succeeds Act* (2015), ser altamente cualificado no es suficiente, cada docente tiene que demostrar ser efectivo basado en el aprovechamiento Académico de los estudiantes en los diferentes sistemas de evaluación.

A nivel escolar, es trascendental que el DPD esté dirigido a atender las necesidades de aprendizaje de los estudiantes que la comunidad educativa ha identificado como prioritarias en su Plan Comprensivo Escolar Auténtico. El proceso de establecer prioridades es en sí mismo un acto de DPD. Implica que todos los docentes participan del análisis de los resultados y de la reflexión colectiva sobre qué se necesita mejorar y cuáles son las rutas de desarrollo para cada docente en particular y para el colectivo en general. El producto

del proceso será un programa de DPD responsivo a las particularidades de cada escuela y que pueda ser evaluado usando como referencia tres criterios: (1) el aprendizaje de los docentes, (2) la transferencia de lo aprendido a su práctica y (3) el impacto en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

Si bien el DPD tiene resultados positivos en el fortalecimiento profesional de cada docente, los aprendizajes acumulados colectivamente inciden sobre la formación de comunidades profesionales de aprendizaje en cada núcleo escolar. Los grupos, más que cualquier individuo experto, tienen el potencial de acelerar cuantitativa y cualitativamente los aprendizajes, generar alternativas de acción y acercarse a la visión compartida de la escuela. Para esto, el liderazgo escolar promueve que lo aprendido en el DPD no se quede en aislamiento sino que sea compartido, integrado y apreciado como nuevo conocimiento que se usa para tomar decisiones académicas y de gestión social. Ejemplo de este proceso son las comunidades profesionales de aprendizaje bajo el modelo ecléctico adoptado por el DEPR y denominado MECPA.

Una escuela que se mantiene construyendo conocimiento es una escuela que está preparada para enfrentar la incertidumbre que caracteriza el contexto histórico-social-cultural de la educación de este siglo. Entonces, se hace imperativo que todos los actores sociales de la escuela y muy en específico los docentes, se inserten en una cultura de aprendizaje continuo y significativo para lograr el aprendizaje de cada estudiante y por ende el desarrollo del país. La integración auténtica de la ciudadanía también es esencial para lograr una conexión del estudiante con su realidad social y cultural en el contexto donde viven.

Es de trascendental importancia reconocer que el desarrollo sustentable de los sistemas educativos tiene repercusiones serias en el logro de la gobernanza democrática, la gestión pública efectiva, la provisión equitativa de servicios de calidad, la calidad de vida y la rendición de cuentas transparente. Esto implica que la sustentabilidad del desarrollo del sistema escolar está fuertemente ligada, más allá de los fondos públicos disponibles, a la capacidad organizacional de aprender y la escuela, dentro de este escenario de aspiraciones sociales que le toca vivir, hace del aprendizaje la fuente principal para enfrentar los retos continuos que representa la vida. El aprendizaje es un **proceso** que integra las experiencias cognitivas, emocionales, y ambientales para adquirir, aumentar o hacer cambios en el conocimiento, destrezas, valores y formas de ver el mundo.

Las actividades que faciliten el DPD de los docentes tienen como norte continuar desarrollando un docente con las competencias para atender las áreas de oportunidad y las fortalezas de los estudiantes. Utilizamos los documentos: Estándares Profesionales de los Maestros en Puerto Rico, Perfil del Director de Escuela del Departamento de Educación de Puerto Rico y los estándares que rigen a los consejeros profesionales, los trabajadores sociales y otro personal docente como base para desarrollar las competencias del docente que aspiramos. Estos documentos sirven de guía programática para el diseño, implementación y evaluación de los programas de DPD. Además, el Programa de DPD de

cada escuela debe responder al logro de los Estándares de Contenido y Expectativas definidos para los grados y materias académicas, y al cumplimiento con las regulaciones federales y estatales.

Esta carta circular es el documento oficial por el cual se regirán todos los sectores que lleven a cabo actividades para facilitar el desarrollo profesional del personal docente del DEPR, incluyendo a los paraprofesionales.

**Base legal**

La educación es un derecho establecido en la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cual establece en su Artículo 2, Sección 5 que: *Toda persona tiene derecho a una educación que propenda el pleno desarrollo de su personalidad y al fortalecimiento del respeto de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales. Habrá un sistema de instrucción pública el cual será libre y enteramente no sectario.*

A estos efectos, se creó la *Ley Orgánica 149-1999,* según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento de Educación. En virtud de esta ley, el Departamento de Educación de Puerto Rico tiene la responsabilidad de garantizar que todos los puertorriqueños tengan acceso a una educación liberadora, integral y pertinente que les sirva para desarrollarse plenamente en la sociedad moderna. De igual forma, establece en su artículo 4.1 que el maestro es el recurso principal del proceso educativo. Su función "Primordial" consiste en facilitar a los alumnos a descubrir sus capacidades, a realizarlas y a desarrollar actitudes y formas de comportamiento que les permitan desenvolverse como miembros de la comunidad.

La Carta Circular nominada como *Política Pública sobre los Principios Rectores del Plan Estratégico Longitudinal del Departamento de Educación de Puerto Rico* establece la visión, misión, metas, y valores, aspiraciones y credo para lograr desarrollar el estudiante que aspiramos según el Perfil del Estudiante Graduado de Escuela Superior. Resaltamos , que todas las actividades (como las de desarrollo profesional) deben estar orientadas a facilitar la docencia y me jorar la gestión educativa (Artículo 11.B ); valorar al ser humano y sus necesidades educativas y profesionales (Artículo 111.A.d); aspirar a tener servicios de apoyo a la docencia y administrativos de la más alta calidad (Artículo 111.B.b); creer que nuestro sistema está constituido por personal altamente calificado y eficiente (Artículo 111.C.a) y tener líderes visionarios altamente capacitados, eficientes y efect ivos (Artículo IV.B).

La Ley *Every Student Suceeds Act (ESSA)* establece de que todos los estudiantes tengan de manera equitativa maestros y directores de escuela altamente efectivos y promueve iniciativas, entre ellas el desarrollo profesional, para lograr esta meta.

El *Reglamento de Certificación del Personal Docente de Puerto Rico* requiere que para renovar certificados regulares de personal docente se evidencie un mínimo de horas contacto de desarrollo profesional. Igual la *Ley de Carrera Magisterial* requiere que el docente presente la evidencia del desarrollo profesional según su plan de trabajo.

De acuerdo al *Reglamento para establecer las normas y procedimientos del sistema de apoyo al liderazgo efectivo del personal docente,* la Dimensión II del instrumento de evaluación del **maestro** establece como indicadores: participar en actividades de desarrollo profesional dirigidas a actualizar sus competencias profesionales para mejorar la ejecución de los estudiantes en la sala de clases; llevar a cabo las actividades descritas en la carta circular sobre organización escolar y requisitos de graduación; y desempeñarse efectivamente en la práctica educativa de acuerdo a las tres dimensiones de los Estándares Profesionales de Puerto Rico (conocimientos, disposiciones/valores y ejecutorias). En el mismo reglamento, se establece para los **directores de escuela,** bajo la Dimensión 1, que deben participar en actividades de desarrollo profesional dirigidas a actualizar sus competencias profesionales basadas en las necesidades académicas de sus estudiantes y promover el desarrollo profesional del maestro como un medio para lograr un mejor aprovechamiento académico de los estudiantes.

Los *Estándares Profesionales de los Maestros en Puerto Rico* (2008) establecen las competencias que todo maestro debe desarrollar para ser un docente altamente efectivo. Es la base de la evaluación y desarrollo profesional del maestro, además de ser el referente para que cada maestro identifique las competencias necesarias para mejorar su desempeño como facilitador del aprendizaje de los estudiantes. El *estándar 11* se enfoca en la importancia y lo que se espera del desarrollo profesional del maestro.

El *Perfil del Director de Escuela del Departamento de Educación de Puerto Rico (2008)* es la base de la evaluación del director de escuela y es la fuente que cada director de escuela debe utilizar para identificar las competencias necesarias para un mejor desempeño como líder académico y gerencial a cargo de la comunidad escolar.

Los *Consejeros Profesionales* y los *Trabajadores Sociales* tienen leyes y principios que regulan su profesión. Estos documentos establecen criterios para renovar su licencia con el estado, el certificado regular docente con el DEPR y ejercer la profesión. Uno de los criterios es la responsabilidad que tienen estos docentes de mantenerse actualizados y evidenciar una cantidad mínima de horas contacto en actividades que facilitan el desarrollo profesional.

> La Ley Núm. 198 del año 2006, el Reglamento General y el Código de Ética Profesional establecidos por el Colegio de los Profesionales de la Consejería en Rehabilitación de Puerto Rico incluyen requisitos para renovar la licencia profesional entre ellos la responsabilidad que tiene cada consejero escolar con su profesión incluyendo su crecimiento profesional.

La *Ley Núm. 249 Artículo 6* y el *Código de Ética Profesiona,l* en específico el Principio 6, establecido por el Colegio de Profesionales del Trabajo Social de Puerto Rico establecen que los trabajadores sociales tienen que cumplir anualmente con una cantidad de horas contacto de desarrollo profesional para renovar su licencia provista por el estado para ejercer su profesión en Puerto Rico y actualizar periódica y permanentemente sus competencias profesionales.

El *Perfil del Estudiante Graduado de Escuela Superior de Puerto* Rico (2012) establece las cinco competencias esenciales que debe desarrollar cada estudiante que completa su escuela superior. Cada competencia incluye, de forma integrada, los contenidos, destrezas y disposiciones que la componen; y todos los docentes tienen el deber de trabajar para lograr que todos los estudiantes desarrollen las cinco competencias.

La Meta estatal 3 de Imagen Pública establece la importancia y el compromiso con el desarrollo de un personal docente altamente efectivo por medio de la capacitación y crecimiento profesional.

## Aplicabilidad

Esta política pública sobre los principios y normas para la implantación de actividades dirigidas a facilitar el desarrollo profesional del personal docente en el DEPR aplica a todas las actividades de nuestro personal docente que sean sufragadas con fondos estatales, federales, combinado o de forma gratuita; proveniente de entidades públicas o privadas. Incluye a los maestros, los directores de escuela, los consejeros profesionales en el escenario escolar, los superintendentes, los facilitadores docentes, especialistas en tecnología, los maestros bibliotecarios, los paraprofesionales/ayudantes de maestro, los trabajadores sociales y otro personal relacionado a la docencia. También, a todo proveedor de servicios profesionales de desarrollo profesional (instituciones de educación superior, compañías privadas, organizaciones sin fines de lucro, otros), la escuela pública, el distrito escolar o el nivel central que colabore o preste servicios de desarrollo profesional al DEPR. Reconocemos que toda actividad de DPD debe planificarse en conjunto con los distritos escolares para hacerla continua y sostenida. y sobre todo que represente un ejercicio de sustentabilidad para la escuela a través de la formación de una cultura académica enmarcada en la constitución de la escuela como una comunidad de aprendizaje profesional.

Las escuelas privadas que reciben fondos federales del DEPR deben regirse por esta carta circular para el desarrollo profesional establecido en su plan, siempre cumpliendo con las disposiciones federales según les aplique.

## Términos

1. Andragogia: El conjunto de técnicas de enseñanza orientadas a educar personas adultas.

2. Desarrollo Profesional: Proceso continuo y sostenido, de alta calidad, reflexivo y dialógico para lograr compromiso con el dominio de las competencias profesionales, hacer transferencia a la práctica, desempeñar con efectividad las funciones del puesto, y evidenciar impacto y efecto perdurable en los estudiantes.

3. Docencia: Procesos de enseñanza y aprendizaje.

4. Docente altamente efectivo: Docente que tiene la preparación académica y la certificación regular en el área que ejerce, está ubicado en el área de su preparación y evidencia por medio de las ejecuciones de los estudiantes y sus evaluaciones profesionales que se mantiene actualizado y los estudiantes tienen crecimiento académico.

5. Educación en Servicio: Proceso de capacitación, de participación activa en las actividades para facilitar el desarrollo profesional.

6. Evaluación del desarrollo profesiona:l Proceso para determinar *el* logro de la educación en servicio y de la reflexión de los docentes mediante un portafolio, con el propósito de incrementar el aprovechamiento académico de los estudiantes.

7. Paraprofesional: Funcionario que trabaja como ayudante de maestro apoyando la gestión académica en una escuela. Tiene un mínimo de 60 créditos universitarios, apoya al maestro en el salón de clases bajo su supervisión y directrices, colabora en los procesos de enseñanza y de aprendizaje, entre otras tareas docentes. Por ley federal requiere que se le provean oportunidades de desarrollo profesional.

8. Personal docente: Los maestros, directores de escuela, orientadores, consejeros profesionales en el escenario escolar, trabajadores sociales, superintendentes, facilitadores docentes, especialistas en tecnología, maestros bibliotecarios y otro personal con funciones docentes en el Sistema, que posean certificados expedidos conforme a la ley.

9. Plan individual de desarrollo profesional: Documento en el cual se incluye la meta, los objetivos, las actividades, los recursos, el calendario y los indicadores de logros del proceso en el que participará el docente para educarse en servicio y reflexionar en torno a su práctica educativa. Es el programa dirigido a facilitar su desarrollo profesional.

1O. Portafolio: Medio para incluir las evidencias del proceso de educación en servicio y de la reflexión de los docentes y evaluar el proceso de desarrollo profesional del docente.

11. Reflexión didáctica: Proceso para hacer una mirada introspectiva de las actividades y los aprendizajes durante la educación en servicio.

**Plan Individual de desarrollo profesional**

Todo personal docente y paraprofesional, en coordinación con el Instituto de Desarrollo Profesional y el Distrito Escolar, preparará anualmente un plan individual de desarrollo profesional (PIDP) para atender de manera intencionada y coordinada sus áreas de oportunidad y las de la comunidad escolar. Este plan incluirá actividades de alta calidad cuyo aprendizaje se transfieran al escenario laboral del docente, que resulten en cambios a la práctica educativa y propendan a mejorar el aprovechamiento académico de los estudiantes.

Los maestros y directores de escuela, cuentan con un nuevo sistema de evaluación que es uno de los elementos fundamentales del Sistema de Apoyo al Liderazgo Efectivo del Personal Docente (SALEPD). Como parte de este proceso, el docente tiene que preparar un PIDP (cuyo modelo está en la plataforma de SALEPD) que responderá prioritariamente a los resultados de la evaluación sumativa pero no se limitará a los mismos. El PIDP puede incluir otras áreas que aporten a su crecimiento profesional que el docente, el evaluador o supervisor hayan identificado. El docente redactará este plan durante el mes de agosto, tan pronto conozca el nivel de ejecución de su desempeño profesional y las áreas de oportunidad. Este plan debe responder al contexto del resultado de su evaluación y a las necesidades de las escuelas establecidas en el Plan Comprensivo Escolar Auténtico. A continuación, el desglose de horas minimas por año:

| Nivel de ejecución Ejemplar | Nivel de ejecución Competente | Nivel de ejecución Mínima | Nivel de ejecución Inadecuado |
|---|---|---|---|
| PIDP por un año | PIDP por un año | PIDP por dos años | PIDP por dos años |
| Mínimo de 25 horas de DPD | Mínimo de 30 horas de DPD | Mínimo de 70 horas de DPD (35 x año) | Mínimo de 80 horas de DPD (40 x año) |

Los consejeros profesionales en el escenario escolar y los trabajadores sociales se regirán por lo establecido en sus leyes, reglamentos y códigos de ética para preparar su PIDP anual. El mismo estará basado en evaluaciones o autoevaluaciones realizadas sobre su desempeño profesional durante el año escolar finalizado y debe estar listo no más tarde del mes de agosto.

Los paraprofesionales, superintendentes, facilitadores docentes, especialistas en tecnología, maestros bibliotecarios y otro personal docente prepararán su PIDP anual basado en evaluaciones o autoevaluaciones realizadas sobre su desempeño profesional durante el año escolar finalizado y debe estar listo no más tarde del mes de agosto. Este personal debe demostrar un mínimo de 25 horas de desarrollo profesional anual que demuestre su formación continua dirigida a la efectividad de los servicios de apoyo que ofrecen.

## Postulados y princ1p1os que fundamentan los programas dirigidos a facilitar el desarrollo profesional de cada docente

Los postulados que fundamentan el desarrollo de programas dirigidos a facilitar el desarrollo profesional están en conformidad y emergen de la Ley núm. 149 del 15 de julio de 1999. A través de ellos se responden a los principios que enmarcan prácticas efectivas dirigidas a facilitar el desarrollo profesional de los docentes identificados por el Departamento de Educación de los Estados Unidos-Office of Educational Research and Improvement (1997). Con la adopción de estos postulados y principios se reconoce la educación como un valor y un derecho inalienable de todo individuo. Además, se reconoce, al docente como un recurso crucial en todos los procesos educativos y a la escuela como un entorno fundamental para el aprendizaje efectivo de todos los estudiantes.

## Postulados

### La excelencia de la educación

La educación de excelencia promueve la preservación de la democracia, el respeto a los derechos humanos y la adopción de una mejor calidad de vida para toda la población. La educación es esencial para que todos los seres humanos logren descubrir el significado y propósito de sus vidas. El estudiante es, por tanto, la razón y centro del sistema educativo.

### La calidad del docente

Cada niño tiene el derecho a recibir una educación de alta calidad por docentes efectivos. La calidad del docente es un factor crítico en la educación. Es esencial que los docentes estén motivados y comprometidos con su desarrollo profesional a lo largo de la vida. Su práctica profesional debe estar caracterizada por su dedicación al servicio público, la autoreflexión y renovación continua y la satisfacción por ejecutorias de excelencia. Para el desempeño eficaz de esa tarea, el docente, a su vez, requiere tener acceso a las condiciones propicias para su desarrollo profesional y personal. Por tanto, al diseñar y planificar los programas dirigidos a facilitar el desarrollo profesional se debe demostrar un profundo entendimiento de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

### La escuela como organización

La interacción entre el estudiante y el docente constituye el quehacer principal de la escuela. Las escuelas son parte de las comunidades; por lo tanto sus miembros deben participar de su gobernanza. Con este fin, mediante la organización de la escuela se proveerá para que todos los estudiantes reciban una educación que propenda a su pleno desarrollo en las dimensiones académica, personal y social. Por lo tanto, con los programas dirigidos a facilitar el desarrollo profesional no solo procurarán el desarrollo personal del docente sino, consecuentemente, de todos los integrantesde la escuela donde este trabaja.

**Principios**

Los programas de desarrollo profesional deben estar dirigidos a:

- renovar la escuela en la medida en que los docentes, individual o colectivamente, se desarrollan. Los docentes son líderes de las instituciones educativas y comparten la responsabilidad por su desarrollo individual y organizacional desde un pensamiento sistémico.
- reconocer al docente como el facilitador principal en el aprendizaje del estudiante que incluye a todos los miembros de la organización escolar y de la comunidad de aprendizaje.
- fomentar que las escuelas desarrollen alianzas colaborativas con las instituciones de educación superior para el desarrollo profesional de los docentes.
- fortalecer las capacidades intelectuales y de liderato de los docentes.
- utilizar la teoría y los hallazgos de la investigación educativa en torno a las prácticas más exitosas en la enseñanza, el aprendizaje, el liderazgo educativo, aspectos sociales, emocionales y afectivos, entre otras áreas.
- lograr un proceso de desarrollo profesional continuo, sostenido y de alta calidad a lo largo de la vida del docente de manera que se renueven, actualicen y refinen los conocimientos, las destrezas y las actitudes esenciales cónsonos con los más altos estándares de calidad.
- promover en los docentes la exploración y el análisis crítico - reflexivo de la efectividad de su práctica en el contexto.
- planificar de forma colaborativa con los recursos que participarán y facilitarán el desarrollo del programa.
- apoyar los planes individuales de desarrollo profesional.
- evaluar a base del impacto de la efectividad del docente en el aprendizaje de todos los estudiantes. Promover un mayor éxito para cada estudiante en su aprendizaje, por lo cual es fundamental en la evaluación y el progreso de la escuela. Esta evaluación sistemática guiará los esfuerzos subsiguientes de desarrollo profesional de los docentes.
- aplicar procesos constructivos para provocar cambios no solo en la calidad académica del docente; sino también, en el desarrollo del potencial académico, social y emocional de los estudiantes.
- trascender de la organización de actividades de un solo día a actividades en las cuales se ofrece seguimiento basado en "job-embedded".
- atender las diversidades de los docentes: percibir al educador como un aprendiz adulto con características, intereses, estilos de aprendizaje y niveles de desarrollo muy particulares.
- promover el apoyo entre docentes - crear comunidades de aprendices para promover la colaboración, la colegialidad y el aprendizaje de por vida.
- incentivar y reconocer a los docentes. Utilizar las áreas de fortaleza de los docentes para que aporten en el crecimiento profesional de sus colegas.

## **Marco** conceptual del modelo de desarrollo profesional

El surgimiento de una economía global fundamentada en el conocimiento, la revolución tecnológica y su impacto en los sistemas de información, los cambios sociales y en los patrones de vida, traen consigo la necesidad de reconceptuar y reestructurar los ofrecimientos educativos, y de establecer una cultura escolar nueva dirigida a crear una comunidad de aprendizaje. Este escenario educativo nuevo debe ser retante, y mediante él se deben ofrecer respuestas afirmativas y pertinentes a nuestra realidad social.

Existe una relación estrecha entre la práctica y la teoría: con la teoría se ilumina la práctica; con la práctica, a su vez, se permite evaluar y transformar la teoría. Debemos, incluso, ver la práctica como generadora de teoría. Por tal razón, es importante adoptar un marco conceptual para dar dirección a la práctica. Igualmente, es esencial que los actores en la acción, incluyendo maestros, directores de escuela, facilitadores docentes, superintendentes, personal de las regiones educativas, madres, padres o encargados, estudiantes y otros sectores en la comunidad tengan un rol como investigadores y constructores de teoría y de alternativas en la práctica. En este sentido, es necesaria una cultura con la que se facilite la creación de una comunidad educativa comprometida con promover un proceso continuo y sostenido de aprendizaje, investigación *e* intercambio . Iniciar un proceso de desarrollo de alternativas educativas dirigidas a aumentar la participación y a fortalecer la integración de todos los sectores del sistema educativo.

Ante los retos docentes y la oportunidad de llevar a cabo un proceso de desarrollo profesional inclusivo, pertinente, que responda a las necesidades de todos los sectores con el objetivo de que los docentes continúen desarrollando sus competencias y sean altamente efectivos en su desempeño laboral; el DEPR ha adoptado un modelo con enfoque andragógico para facilitar el desarrollo profesional de los docentes. En él se concibe el desarrollo profesional como el indicador de logro de la participación de los docentes en un ciclo en el cual se interconectan de forma dinámica y sistémica tres procesos fundamentales: 1) la educación en servicio, 2) la reflexión didáctica y 3) la evaluación del desarrollo profesional (Ramos Rodríguez, 1999; 2015). Su propósito es ofrecer opciones a los docentes para apoderarlos de su desarrollo profesional y a actualizar y fortalecer su efectividad, teniendo en consideración su influencia en el aprendizaje de los estudiantes.

El diagrama siguiente presenta el ciclo del modelo a implantar con sus tres procesos.

La ***educación en servicio*** es el proceso dirigido a desarrollar las competencias necesarias (conocimientos, destrezas y disposición) para transferir a la práctica lo aprendido y atender las áreas de oportunidad identificadas en la evaluación y autoevaluación del docente. Dicho Proceso de capacitación se lleva a cabo por medio de modalidades y actividades que facilitan el desarrollo profesional y se evidencia con documentos que demuestran la participación del docente en las actividades. Pero asistir o participar en actividades no refleja o garantiza que hubo desarrollo profesional.

Es indispensable complementar la educación en serv1c10 con la ***reflexión didáctica,*** proceso dirigido a analizar críticamente las actividades y los aprendizajes que tiene el docente durante la educación en servicio. Debe llevar a cabo la transferencia de lo aprendido a su escenario laboral, analizar si las acciones implementadas facilitan el crecimiento académico, social o emocional de los estudiantes e identificar soluciones a los problemas con los cuales se puede confrontar al tomar la decisión de adoptar, adaptar o modificar modelos, prácticas, estrategias o técnicas educativas estudiadas en el proceso de educación en servicio. Este proceso se evidencia con la integración de lo aprendido en el plan educativo del docente y una reflexión escrita.

Es necesario facilitar y guiar a los docentes a comprender las complejidades de la interacción en el salón de clase (Glanz & Neville, 1997) y a desarrollar en él la capacidad para intelectualmente confrontar las situaciones enigmáticas con las que se encuentran diariamente (Pajak, 1993). De esta forma, el docente reconocerá que es natural experimentar frustración e incomodidad al implantar lo aprendido y podrá internalizar aquello que facilite el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Para completar el ciclo, se realiza la ***evaluación del desarrollo profesional*** en su totalidad, fundamentado en el modelo andragógico. Este proceso está dirigido a evidenciar el ciclo y determinar la necesidad del docente de participar en actividades adicionales de educación en servicio o de reflexión.

**El docente tendrá disponible en todo momento su portafolio impreso o digital con toda la documentación.**

En cada uno de los tres procesos el docente tiene la oportunidad de seleccionar bajo cual modalidad y actividad entiende puede desarrollarse mejor profesionalmente. Las modalidades para realizar cada proceso pueden ser por medio de:

- una persona interna o externa al DEPR - una persona de la escuela, distrito escolar, región educativa, nivel central, universidad, agencia gubernamental, etc.
- entre pares - una persona que ejerza el mismo cargo (maestro-maestro, director-director, consejero-consejero, facilitador docente-facilitador docente, etc.)
- manera autodirigida - una persona que realiza el trabajo por su cuenta, sola.

**Modalidades y actividades para facilitar el desarrollo profesional**

Con el propósito de atender las áreas de fortaleza y de oportunidad, el docente podrá seleccionar actividades de acuerdo a las modalidades que prefiera para facilitar su

educación en servicio, su reflexión y la evaluación de su proceso de desarrollo profesional entre las siguientes (el docente puede escoger entre una o más modalidades para sus áreas de oportunidad):

| Modalidades DPD | Recurso interno o externo a la institución | Entre pares | Autodirigido |
|---|---|---|---|
| **EDUCACION EN SERVICIO** | • Taller<br>• Observación y discusión de una demostración de prácticas educativas<br>• Curso universitario<br>• Curso corto<br>• Internado<br>• Foro/Panel<br>• Congreso/ Conferencia/ Seminario/Simposio<br>• Intervisitas<br>• Webinar<br>• Análisis de prácticas por medio de video<br>• Estudio de recursos didácticos<br>• Comunidad profesional de aprendizaje/Grupos de estudio<br>• Viaje educativo | • Taller<br>• Observación y discusión de una demostración de prácticas educativas<br>• Comunidad profesional de aprendizaje<br>• Grupos de estudio<br>• Intervisitas<br>• Análisis de prácticas por medio de video<br>• Estudio de recursos didácticos | • Estudio de recursos didácticos<br>• Análisis de prácticas por medio de video |
| **REFLEXION DIDÁCTICA** | • Coaching<br>• Grupo de apoyo reflexivo<br>• Investigación en acción | • Mentoria<br>• Grupo de apoyo reflexivo<br>• Investigación en acción | • Grabación y reflexión<br>• Reflexión individual<br>• Investigación en acción |
| **EVALUACION DEL PROCESO DE DESARROLLO PROFESIONAL** | Portafolio profesional (impreso o digital) | Portafolio profesional (impreso o digital) | Portafolio profesional (impreso o digital) |

a facilitar el desarrollo profesional de los docentes basada en los datos de la comunidad a la que sirven.

1. **Organización:** Una vez se identifican las áreas de oportunidad de los docentes se diseñarán, planificarán, implantarán y evaluarán las actividades dirigidas a facilitar su desarrollo profesional. Además de las actividades organizadas por la escuela, las instituciones universitarias deben considerarse laboratorios permanentes de aprendizaje para los docentes: desde su formación, su inducción a las prácticas educativas y a través de las diferentes etapas de su desarrollo profesional continuo. Por lo cual, las universidades desarrollarán sus ofrecimientos dirigidos a facilitar el desarrollo profesional de los docentes como parte inherente de su misión. Los programas se llevarán a cabo durante el año académico en ambientes formales e informales. La estructuración de los programas se hará mediante alianzas colaborativas con los componentes del Sistema Educativo.

2. El programa tendrá la **duración** necesaria para asegurar el logro de las metas y los objetivos establecidos. El ofrecimiento de las actividades se hará de manera sistemática, en días y horarios que no interrumpa el tiempo lectivo de los estudiantes. Se explorarán estrategias alternas al uso del tiempo disponible para fines de facilitar el desarrollo profesional, como: reestructurar el horario escolar o tener una organización escolar diferente que provea los espacios para reuniones de equipo, establecer programas de clase comunes entre docentes, utilizar docentes sustitutos, solicitar colaboración de diversos sectores de la comunidad escolar, utilizar las reuniones de facultad, otras.

3. Los programas se implantarán en **lugares** accesibles y convenientes para los participantes y de acuerdo a la naturaleza y contenido del programa. En la medida que sea posible, según la modalidad y actividades seleccionadas, se desarrollarán en el escenario de trabajo Uob-embedded) e incluyendo al personal del distrito escolar. Se conceptúa al distrito y la escuela como agentes de transfomación que trabajan integrados para la transformación académica con visión longitudinal.

4. Los docentes y paraprofesionales tienen que conocer los programas de actividades disponibles, con suficiente antelación, para beneficiarse de los mismos e integrar actividades en sus planes individuales de desarrollo profesional. La **divulgación y promoción del calendario de las actividades** se coordinarán a través de: el director de escuela, el Comité de Educación Continuada, el personal del distrito escolar, entre pares, nivel central.

5. Es de gran importancia la **divulgación de los resultados** del plan de desarrollo profesional para determinar si fue efectivo. Verificar si hubo transferencia al escenario de trabajo; qué decisión tomó luego de reflexionar sobre la experiencia: adoptó, adaptó o modificó lo aprendido; si los estudiantes se beneficiaron y cómo; cuál fue el

crecimiento académico, social y emocional de los estudiantes; cuál fue el crecimiento profesional del docente.

6. El proceso de selección de los **recursos profesionales** es clave para el éxito de un programa que facilita las experiencias de desarrollo profesional. El 50% del peso de una actividad recae en la preparación y la capacidad que tiene un recurso en lograr hacer conexión con el participante y transferir de forma pertinente el contenido desarrollado.

Los programas deben estar fundamentados e integrar los **principios de la andragogía** considerando los siguientes elementos del modelo andragógico (Ramos, 2015):

a. Establecer, como una de las metas, el que los docentes se apoderen de su propio desarrollo profesional.
b. Facilitar el establecimiento de un clima relajado, informal, cálido, colaborativo y de ayuda mutua, respetuoso y fortalecedor.
c. Identificar las áreas de oportunidad y establecer los objetivos en mutuo acuerdo con los docentes.
d. Promover la exploración y el análisis de las investigacionesrelacionadas con el proceso de enseñanza y de aprendizaje.
e. Fomentar la presentación de la teoría, el modela je o la demostración de prácticas efectivas o exitosas, la práctica en condiciones simuladas y la retro comunicación.
f. Ayudar a los docentes a comprender el significado de lo que se aprende, se debe aprender a aprender, aprender para la acción y sentirse cómodos con el proceso.
g. Permitir a los docentes el desarrollo de relaciones formales *e* informales para propiciar el pensamiento crítico y la reflexión en torno a sus creencias y prácticas educativas, a construir su propio significado en torno a los cambios propuestos, a trabajar con sus barreras hacia la transformación necesaria, a evaluar su desempeño, y a tomar sus propias decisiones.

**Evaluación de los programas dirigidos a facilitar el desarrollo profesional**

La evaluación es uno de los aspectos menos atendidos en los programas dirigidos a facilitar el desarrollo profesional de los docentes. Sin embargo, mediante los resultados de las investigaciones (Guskey, 2000, Loucks-Horsley y otros, 2003) se ha demostrado que la evaluación es una fuente de información a la vez que se convierte en una experiencia de aprendizaje en sí misma. Dado que en cada programa dirigido a facilitar el desarrollo profesional de los docentes se responde a un diseño y a unos propósitos definidos, la evaluación, para que sea efectiva y eficiente, debe también responder a ese diseño y a los propósitos específicos del programa. Además, en la evaluación se deberá tomar en consideración la complejidad del programa, el marco temporal en que se desarrolla, los participantes, las modalidades y actividades de trabajo que se

proponen y los requisitos de las fuentes de financiamiento, entre otros elementos.

La retro comunicación que se obtiene para evaluar los programas dirigidos a facilitar el desarrollo profesional debe provenir de varios niveles críticos (Guskey, 2000):

- Nivel 1: Reacción de los participantes
- Nivel 2: Aprendizaje de los participantes
- Nivel 3: Apoyo obtenido y cambio organizacional de la escuela
- Nivel 4: Uso y trasferencia del aprendizaje a la práctica
- Nivel 5: Resultados en el aprendizaje de los estudiantes

Cada uno de estos niveles se apoya en el anterior. Tal y como lo destacan Susan Loucks-Horsley y otros (2003), además de los evaluadores asignados es necesario que se integren al proceso de evaluación a los participantes y a otros recursos para que:

- trabajen juntos en la identificaciónde resultados deseados,
- conozcan los instrumentosy procedimientos que se usan en la evaluación,
- compartan la responsabilidad de recopilar datos,
- se integren al análisis de los resultados y
- compartan la responsabilidad de divulgar los resultados de laevaluación.

El uso que en el programa se le dé a los resultados de la evaluación es una dimensión importante del proceso. La evaluación debe servir como fuente de información para la toma de decisiones. De esta forma, será apoyada y valorada por todos los constituyentes del programa y contribuirá en el fortalecimiento de la capacidad de los involucrados para buscar alternativas innovadorasa las prácticas vigentes cuando sea necesario.

El rol del distrito escolar

El distrito escolar es el centro de desarrollo profesional a cargo de que se lleven a cabo, en los distritos y las escuelas, las actividades que faciliten el crecimiento profesional del personal docente y los paraprofesionales con el fin de tener funcionarios altamente efectivos, preparados para enfrentar los retos académicos, sociales y emocionales de los estudiantes. Es responsable de divulgar y discutir junto al Instituto de Desarrollo Profesional la política pública sobre desarrollo profesional, y junto a los directores de escuela, de seleccionar, evaluar y certificar que los ofrecimientos cumplen con lo establecido en esta carta circular. Su personal docente de apoyo a los maestros, paraprofesionales, directores de escuela, consejeros profesionales y trabajadores sociales acompañan a este grupo de funcionarios en su crecimiento profesional por medio de diversas actividades continuas y sostenidas. El PIDP del personal de las comunidades escolares se trabaja y evalúa de manera colaborativa entre el distrito y la escuela. El distrito se asegura que todos prepararon el plan y lo están implementando. Estas intervenciones se registran en el Sistema de Apoyo y Monitoreo Académico (SAMA) basado en la Guía de Intervenciones Académica de Alta Calidad

Alcanzar niveles altos educativos depende de que la comunidad escolar esté apoyada por un andamiaje de apoyo continuo, sistemático y sistémico como lo es el Distrito Escolar. Con los recursos preparados y las herramientas para promover una mejor calidad en el desarrollo profesional de los docentes en las escuelas su rol se intensifica como uno fundamental en el crecimiento general de la comunidad escolar.

## El **rol del Instituto de Desarrollo Profesional (IDP)**

El Instituto de Desarrollo Profesional del DEPR tiene la responsabilidad de crear, divulgar y discutir la política pública que rige el desarrollo profesional del DEPR a todos los sectores, internos y externos, que participan de los procesos de desarrollo profesional. Además, da seguimiento, asegura la implantación de esta política pública en todo el Sistema y evalúa su desarrollo para determinar posibles cambios que ayuden a mejorar la efectividad del desarrollo profesional. El IDP trabaja directamente con los distritos escolares y las oficinas del nivel central que ofrecen o trabajan aspectos académicos y administrativos de desarrollo profesional.

Tiene a su cargo el conectar la información de desarrollo profesional entre las unidades de evaluación docente, certificaciones, carrera magisterial, desarrollo profesional e inducción para ser más efectivos y eficientes, ofrecer mejor servicio a los funcionarios y regular el desarrollo profesional de manera más eficaz.

El desarrollo profesional se basa en el análisis del aprendizaje de los estudiantes, las áreas de fortaleza y de oportunidad de los docentes, y las necesidades de la comunidad escolar que apoya de manera sistémica y holística el crecimientoacadémico, social, y emocional de todos los estudiantes. Ellos son la razón de ser de la educación que nos empuja a trabajar para tener los docentes más preparados y efectivos a su servicio.

Cordialmente,

Prof. Rafael Román Meléndez
Secretario

# Apéndice

PUERTO RICO

SUBSECRETARÍA PARA ASUNTOS ACADÉMICOS

# GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE

## Instituto de Desarrollo Profesional

Julio/2016

## Índice


Introducción..... ..... ..... ..... ..... .. ..... ..... ... 1

Pasos para implantar el modelo de desarrollo profesional ..... 1

Distribución de las horas de desarrollo profesional ..... ..... ..... 4

Definición y criterios para validar las actividades bajo educación en servicio..... 5

Análisis de prácticas por medio de video ..... 5

Comunidad profesional de aprendizaje.... ..... ..... ..... 6

Conferencia..... ..... .... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ... ... 6

Congreso..... ..... .... ..... ..... .... ..... ..... ..... ..... 7

Curso corto ..... 7

Curso universitario..... 8

Estudo de recursos didácticos..... .... ..... ..... .. .. ..... 8

Foro ..... ..... ..... 9

Grupo de estudio..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ... ..... g

Internado ..... 1 0

1ntervisitas ..... 1O

Observación y discusión de una demostración de práctica educativa..... . .. 11

Seminario..... ..... .... 12

Simposio ..... 12

Taller..... ..... .... ..... ..... ... .... ..... ..... ... ..... ... ..... .... .... ..... 13

Viaje educativo..... ..... .. ... ... .... ..... .. .. .... .... ..... ..... ..... ..... 13

Webinar .... .. ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... 13

Evidencias para convalidar las horas de desarrollo profesional bajo educación en servicio ..... 14

Definición y criterios para validar las actividades bajo reflexión didáctica..... 19

Coaching... ... ..... .... .... ..... ..... .... ..... .... ..... .. .. 19

Grabación y reflexión..... ..... ..... ..... ..... .... ..... ..... ... . 19

Grupo de apoyo reflexivo ..... 20

Investigación en acción..... ..... ..... 20

Mentaría..... ..... ..... ..... ... ..... ..... ..... ..... ..... 21

Reflexión individual..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ... ..... .... .... 21

E videnciaspara convalidar las horas de desarrollo profesional bajo reflexión didáctica .....21

Criterios y evidencias para evaluar el desarrollo profesional .....23

Portafolio profesional .....23

Línea de tiempo .....24

Desarrollo profesional en línea. .....24

Convalidación de horas como recurso .....27

Actividades en general. .....27

Publicaciones de libros o artículos de revista .....28

Profesor universitario.....28

Investigaciones..... 29

Otras actividades..... ..... ..... ..... ..... ..... 29

Elementos para el uso de artículos de revistas e informes de investigación.....30

## Introdu cción

Esta guía establece los procesos para facilitar la implantación de la política pública del Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) sobre el desarrollo profesional de los docentes[1]. Incluye los estándares y principios que establecen la importancia del desarrollo profesional de los docentes. Los mismos refuerzan que el DP es un proceso continuo y reflexivo (no una colección de actividades), que implica un trabajo en conjunto con otros profesionales, debe ofrecer una variedad de experiencias formales e informales y que el escenario de trabajo, en especial la escuela, se convierte en la fuente principal de experienciaspara observar, documentar y analizar el aprendizaje de todos los actores.

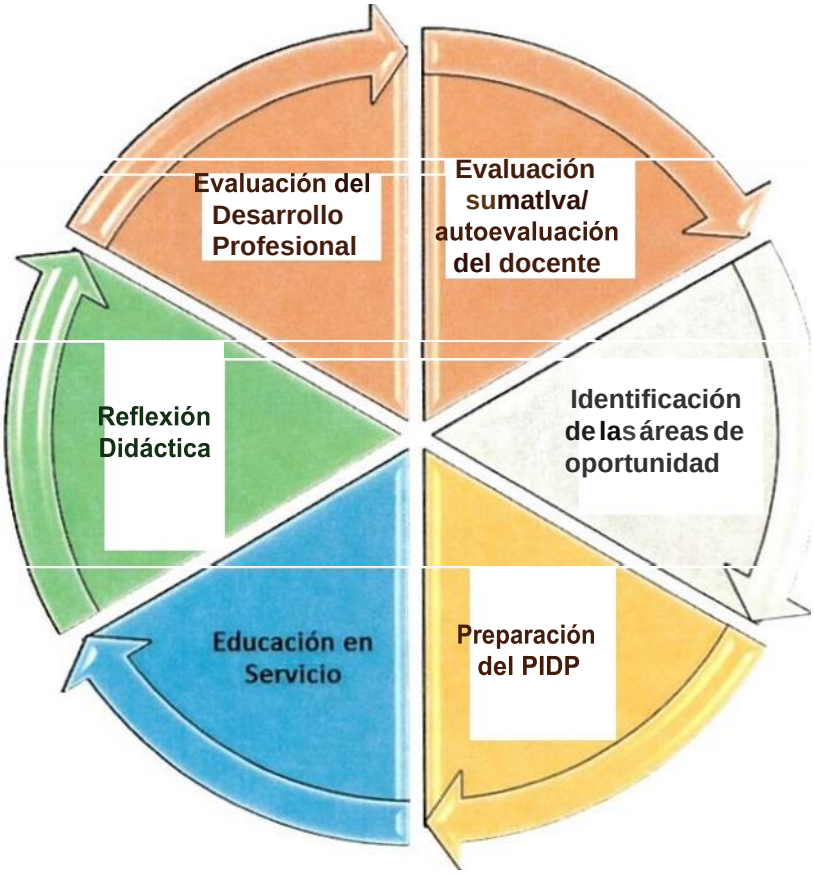
Presentamos detalles de cómo utilizar el modelo de desarrollo profesional que el DEPR promueve para atender las áreas de oportunidad y de fortaleza identificadas para cada docente y lograr promover con éxito el desarrollo de las competencias esenciales de los estudiantes. Se incluyen las definiciones de las actividades que el DEPR aprueba para el desarrollo profesional de los docentes, los criterios para validar cada actividad seleccionada por el docente y las evidencias que deben presentar para convalidar y adjudicar las horas de desarrollo profesional. Los indicadores de logro por cada actividad apoyarán el proceso de evaluación del desarrollo profesional de cada docente para asegurar que estamos trabajando para alcanzar las metas individuales y colectivas de las comunidades escolares

Reconocemos que la nueva visión del desarrollo profesional enmarcado en el Sistema de Apoyo al liderazgo Efectivo del Personal Docente promueve un cambio de cultura en el DEPR con el objetivo de continuar desarrollando las competencias de los docentes según sus necesidades y las de la comunidad escolar. Esto a su vez, nos lleva a tener docentes altamente efectivos aumentando la calidad del servicio (académico, social, emocional y administrativo) que ofrecemos a todos los estudiantes, proveyendo oportunidades educativas de manera equitativa y cerrando las brechas educativas.

## Pasos para implantar el modelo de desarrollo profesional

El diagrama siguiente resume los pasos que cada docente realizará desde que se termina la evaluación sumativa (maestrosy directores de escuela) o la autoevaluación (otros docentes), según sea el caso, hasta la evaluación del desarrollo profesional.

[1] Cada vez que se mencione en esta guia la palabra docente nos estamos refiriendo al personal docente (definido en la sección de términos) y los paraprofesionales.




1. Durante el año escolar los maestros y directores de escuela participarán en su proceso de evaluación formativa lo cual los llevará a una evaluación sumativa y la determinación del nivel de ejecución basado en su desempeño. El otro personal docente utilizará evaluaciones establecidas por el DEPR o autoevaluaciones.

2. Las áreas de oportunidad serán identificadas y responderán a los resultados de las evaluaciones y autoevaluaciones, según aplique.

3. No más tarde del mes de agosto, cada docente debe:
   a. ser orientado sobre el plan individual de desarrollo profesional (PIDP) y el modelo de desarrollo profesional que el DEPR tiene como política pública; y
   b. preparar un PIDP que responda a sus áreas de oportunidad (los maestros y directores de escuela utilizarán el formulario incluido en SALEPD).

4. Cada escuela y distrito escolar tendrá un comité para facilitar el desarrollo profesional (utilizar los que ya están constituidos, como los de MECPA).

5. La escuela y el distrito escolar identificarán los docentes que optaron educarse en servicio según las tres modalidades y los agrupará según sus áreas de oportunidad.

6. Para los docentes que seleccionaron *educación en servicio con la ayuda de recursos internos o externos al DEPR,* la escuela y el distrito escolar organizará actividades dirigidas a facilitar el desarrollo profesional en las áreas de oportunidad de estos docentes. Los docentes pueden participar de otras actividades que ofrezcan recursos externos al DEPR.

7. Para los docentes que seleccionaron *educación en serv1c10 entre pares,* la escuela y el distrito escolar proveerá los espacios, tiempo y organización necesarios, entre otros criterios, para que las actividades dirigidas a facilitar el desarrollo profesional en las áreas de oportunidad de estos docentes se puedan llevar a cabo efectivamente. Los docentes tienen la responsabilidad de realizar las actividades seleccionadas bajo esta modalidad.

8. Para los docentes que seleccionaron *educación en serv1c10 autodirigida,* la escuela y el distrito escolar proveerá los espacios y tiempo necesarios, entre otros criterios, para que las actividades dirigidas a facilitar el desarrollo profesional en las áreas de oportunidad de estos docentes se puedan llevar a cabo efectivamente. Los docentes tienen la responsabilidad de realizar las actividades seleccionadas bajo esta modalidad.

9. Mientras los docentes se educan en servicio deben estar llevando a cabo su proceso de *reflexión didáctica.* Este proceso incluye la incorporación, en la planificación del docente, de la práctica educativa estudiada y la reflexión sobre los resultados lo cual llevará a cada docente a decidir si adopta, adapta o sustituye la(s) práctica(s) educativa(s) que implantó en su escenario laboral. Se deben identificar los docentes que optaron por llevar a cabo la reflexión didáctica según cada modalidad para que la escuela y el distrito escolar coordine y les provea los recursos según aplique a cada actividad.

1O. La *evaluación del desarrollo profesional* de cada docente se estará llevando a cabo junto a la educación en servicio y la reflexión didáctica. Se utilizarán varias estrategias como el crecimiento académico de los estudiantes, pero el instrumento a utilizar de manera rutinaria es un *portafolio profesional* que incluirá todas las evidencias de su crecimiento profesional durante el año escolar.

Una de las aportaciones más importantes y de mayor beneficio de este modelo de desarrollo profesional, y que hace la diferencia en lo que se ha hecho durante años, es el proceso de reflexión didáctica. Asistir y participar en una actividad de educación en servicio no es suficiente para que el docente se desarrolle profesionalmente. Necesita complementarlo llevando a cabo un proceso de transferencia de lo aprendido a su práctica educativa y reflexión de los resultados en el aprendizaje de los estudiantes. A continuación , presentamos un ejemplo de cómo implantar el modelo de desarrollo profesional que promueve el DEPR utilizando actividades específicas por cada modalidad.

**Ejemplo:**

| | | |
|---|---|---|
| **Educación en servicio:** El docente participa en un taller ofrecido por un interno o externo a la institución. Adquirió o fortaleció unos aprendizajes. | **Reflexión didáctica :** Una vez el docente se educa en servicio por medio de este taller tiene que seleccionar la actividad que lo ayudará a reflexionar para decidir si adopta, adapta o sustituye lo aprendido en su práctica educativa. El docente seleccionó grupo de apoyo reflexivo. | **Evaluacióndel desarrollo profesional:** El docente presenta todas las evidencias que reflejan su proceso de crecimiento profesional. En este caso |
| **¿Cómo el docente evidencia su participación?** Con una serie de documentos establecidos en esta carta circular de desarrollo profesional bajo educación en servicio. Para este taller son: certficado de horas contacto, agenda o programa del taller con el detalle del contenido, informe de su experiencia de aprendizaje (qué aprendiste o fortaleciste y qué vas a hacer con lo que aprendiste y porqué) | **¿Cómo el docente evidencia que hubo aprendizaje?**Con una serie de documentos establecidos en esta carta circular de desarrollo profesional bajo reflexión didáctica. Para el grupo de apoyo reflexivo son: Su planificación con los aprendizajes incorporados, reflexión sobre la implantación en el escenario escolar, los resultados, la decisión de adoptar, adaptar o sustituir y porqué. | **¿Cómo evidencio mi proceso de crecimiento profesional formativo?** Con un portafolio, impreso o digital, que incluya todos los documentos generados para cada actividad en la que participó bajo los procesos de educación en servicio y reflexión didáctica. |

**Distribución de las horas de desarrollo profesional**

**A. Maestros y directoresde escuela**

| Nivel de ejecución Ejemplar | Nivel de ejecución Competente | Nivel de ejecución Mínima | Nivel de ejecución Inadecuado |
|---|---|---|---|
| PIDP por un año | PIDP por un año | PIDP por dos años | PIDP por dos años |
| Mínimo de 25 horas de DP | Mínimo de 30 horas de DP | Mínimo de 70 horas de DP (35 x año) | Mínimo de 80 horas de DP (40 x año) |

1. El docente puede invertir una cantidad mayor de horas en su desarrollo profesional de las establecidas, pero debe asegurarse que la cantidad mínima determinada en esta carta circular responde a las áreas de oportunidad identificadas e incluidas en su PIDP.

2. De seleccionar el desarrollo profesional autodirigido, el docente sólo podrá utilizar hasta un máximo de 50% del mínimo de sus horas de desarrollo profesional bajo esta modalidad.

3. Si el docente decide trabajar el desarrollo profesional en línea, solo podrá utilizar hasta un máximo de 50% del mínimo de sus horas de desarrollo profesional en actividades virtuales.

4. Maestros de las áreas ocupacionales deben cumplir con lo establecido en esta carta circular y en la reglamentación para renovar sus respectivas licencias profesionales.

**B. Consejeros profesionales y trabajadores sociales**

Este personal docente se regirá por la normativa de sus respectivos colegios cumpliendo con lo establecido para renovar sus licencias profesionales.

**C. Otro personal docente**

Los paraprofesionales, superintendente,sfacilitadores docentes, especialistas en tecnología y otro personal docente se regirá por lo establecido a maestros y directores de escuela.

**Definición , criterios y evidencias para las actividadesbajo educación en servicio**

**A. Definición y criterios para validar cada actividad**

**1. Análisis de prácticas por medio de video**

Esta actividad está dirigida a la observación de un video para el análisis y la identificación de las mejores prácticas en el área de los docentes. Al observar el video, se recomienda que todos anoten sus comentarios en una hoja a partir de tres categorías: lo mejor de esta práctica, preguntas que me surgen y posibles desafíos al futuro. El análisis debe estar centrado en algunos aspectos que todo el equipo esté mejorando o incorporando, como por ejemplo, una nueva metodología para hacer preguntas o el trabajo colaborativo en grupos. Al finalizar, se realiza una puesta en común de los nuevos aprendizajes del equipo a partir de las observaciones.

Es necesario crear un clima de confianza y establecer algunas reglas para que la retroalimentación asegure comentarios constructivos. Es importante definir ciertos principios para realizar la crítica. Por ejemplo, definir que se debe partir siempre por un comentario positivo o dar la indicación de detectar cinco fortalezas y señalar sólo una debilidad, etc. Por esa razón los videos a utilizar al inicio pueden ser de personas externas a ese escenario laboral, luego se

integran de manera voluntaria videos de docentes participantes con el fin de que el resto del equipo presenten sus videos para que todos aprendan nuevas prácticas pedagógicas, refuercen las estrategias acertadas y colaboren en el perfeccionamiento del quehacer de los colegas. Con esta actividad no solo se muestran las mejores prácticas, sino que se muestran las prácticas de todo el equipo bajo el supuesto de que todos tienen algo que enseñar y algo que aprender.

Se convalidará una (1) hora contacto siempre y cuando el docente participe en su totalidad y las practices observadas y analizadasrespondan a sus áreas de oportunidad y fortaleza.

**2. Comunidad profesional de aprendizaje**

Esta es una de las actividades de desarrollo profesional más populares, la cual el DEPR promueve de manera sistémica en todas las comunidades y distritos escolares. La misma gira en torno a la conformación de instancias con estructura, roles y metas definidas, las que se construyen mediante actores que colaboran para mejorar la enseñanza y los resultados de aprendizaje, a través de una visión compartida sobre el trabajo a realizar en el escenario laboral. El grupo de docentes involucrados comparte una visión en común de valores y creencias educativas y trabajan en forma colaborativa para lograr unas metas con el fin de educarse en servicio a la vez que logran el desarrollo de las competenciasde los estudiantes.

Según Louise Stoll et al. (2006), la literatura concuerda ampliamente en cinco elementos necesarios para desarrollar una comunidad de aprendizaje efectiva: misión y valores compartidos, responsabilidad conjunta, cultura de colaboración, reflexión profunda sobre los desafíos/retos y la promoción del aprendizaje individual y colectivo del docente y del estudiante. Otros elementos claves para el desarrollo de este tipo de actividades son la confianza mutua, la posibilidad de que todos puedan participar y la apertura a redes y alianzas externas.

Esta actividad se llevará a cabo conforme la política pública establecida por el DEPR con relación al modelo ecléctico de comunidades profesionales de aprendizaje (MECPA).

Se convalidarán las horas de desarrollo profesional según la duración de las reuniones dirigidas a la reflexiónde los datos académicos de los estudiantes, las áreas de oportunidad de la comunidad escolar y la toma de decisiones.

**3. Conferencia**

Es una exposición oral que se realiza por una o más personas especialistas en el tema a discutir, de interés general, ante un público al que se le permite intervenir mediante preguntas. Este género oral posee un enfoque dialógico que

se da al final por medio de una sesión de preguntas y respuestas . Se pueden identificar otros tipos de conferencia como: *conferencia fija* (discurso) en la cual no se permite formular preguntas, *tele conferencia* o *conversación* a *distancia* la cual se da entre dos o más personas por medio de teléfonos o computadoras y la *video conferencia* que incorpora, además, imágenes a través de videos o dibujos.

Se convalidaránlas horas contacto según lo establecido por la actividad y el tiempo que participó el docente (un mínimo de seis (6) horas). Puede llevarse a cabo en o fuera de Puerto Rico por una asociación, organización, institución o entidad profesional reconocida en el área de especialidad del docente.

**4. Congreso**

Un congreso es una reunión o conferencia, generalmente periódica, donde los miembros de un cuerpo u organismo se reúnen para debatir cuestiones de diversa índole. Se discute un tema educativo. social, cultural o científico determinado o exponen asuntos relacionados con él. Entre las características principales podemos destacar: la exposición y debate de múltiples ponencias, asistencia de personas con un alto nivel profesiona,l interesescomunes entre los participantes, presentaciones de nuevos avances o descubrimientos en determinadas materias, entre otras. En el mismo deben haber actividades que respondan a la práctica educativa del docente y sus áreas de oportunidad y fortaleza.

Se convalidarán las horas contacto según lo establecido por la actividad y el tiempo que participó el docente (un mínimo de seis (6) horas). Por lo general tiene una duración entre tres a cinco días y puede llevarse a cabo en o fuera de Puerto Rico por una asociación, organización, institución o entidad profesional reconocida en el área de especialidad del docente.

**5. Curso corto**

El curso corto es una actividad orientada a la especialización y profundización del profesional ofrecida por una institución de educación superior con licencia expedida por el Consejo de Educación de Puerto Rico. Proporciona formación de calidad para alcanzar las competencias requeridas por la profesión. Tiene el mismo rigor que el curso universitario pero con diferencias en el enfoque y la duración. Puede impartirse en modalidad presencial, a distancia o en modalidad mixta *(blended learning* en inglés). El mismo debe responder a la práctica educativa del docente y sus áreas de oportunidad y fortaleza.

Se convalidará la cantidad de horas contacto según la duración del curso siempre y cuando complete el mismo. Puede llevarse a cabo durante el verano o el año académico, en o fuera de Puerto Rico.

## 6. Curso universitario

Actividad con o sin créditos ofrecida por una institución de educación superior con licencia expedida por el Consejo de Educación de Puerto Rico y cuyo programa donde pertenezca el curso esté acreditado. Puede ofrecer al final una nota (no menos de C) o si aprobó el curso. Tiene que incluir temas que respondan a las áreas de oportunidad del docente identificadas previamente y que propicien la adquisición o desarrollo de sus competencias profesionales. El mismo puede llevarse a cabo en semestre, trimestre o verano y puede ser del nivel subgraduado o graduado. El mismo debe responder a la práctica educativa del docente y sus áreas de oportunidad y fortaleza.

Se convalidará la cantidad de horas de desarrollo profesional según la cantidad de créditos del curso siempre y cuando el docente apruebe el curso. Cada crédito equivale a 15 horas (un curso de 3 créditos equivale a 45 horas). Puede impartirse en modalidad presencia,l a distancia o en modalidad mixta *( blended /earning* en inglés) en o fuera de Puerto Rico.

## 7. Estudio de recursos didácticos

Es un estudio independiente que incluye recursos impresos y tecnológicos en los que se combina la teoría, la demostración, la práctica y la retrocomunicación en torno a prácticas educativas. Un recurso didáctico es cualquier **material** que se elabora, selecciona o se utiliza con la **intención de facilitar y** apoyar los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Ayuda a reflexionar y analizar sobre las prácticas educativas y cómo utilizar de manera más efectiva estos recursos para lograr las metas establecidas.

Seis funciones que desarrollan los recursos didácticos:

1. Los recursos didácticos **proporcionan información.**
2. Son una **guía para los aprendizajes ,** ya que nos ayudan a organizar la información que queremos transmitir. De esta manera generamos nuevos conocimientos.
3. Nos ayudan a **ejercitar las competencias** y también a desarrollarlas.
4. Despiertan **la motivación, la impulsan** y crean un interés hacia el contenido del mismo.
5. Nos permiten **evaluar** los conocimientos en cada momento, ya que normalmente suelen contener una serie de cuestionamientos sobre lo que queremos reflexionar.
6. Nos proporcionan un **entorno para la expresión.**

Los Recursos Didácticos abarcan una amplísima variedad de técnicas, estrategias, instrumentos, materiales, etc., que van desde la pizarra y el marcador hasta los videos y el uso de Internet. Algunos de ellos son: Líneas de

Tiempo , Cuadros Comparativos, Mapas Conceptuales, Reflexiones Críticas, Ensayos, Resúmenes, Esquemas, Videos, Blogs y actividades prácticas , entre otros. Estos recursos pueden emplearse con fines didácticos o evaluativos, según las intenciones particulares de quien los emplea.

Se convalidará una (1) hora de desarrollo profesional por cada recurso didáctico analizado.

## 8. Foro

Un foro es un lugar físico o virtual que se emplea para reunirse e intercambiar ideas y experiencias sobre diversos temas. El foro es un tipo de reunión donde distintas personas conversan en torno a un tema de interés común. Es un espacio que se utiliza como escenario de intercambio entre personas que desean discutir sobre problemáticas específicaso tener discusiones académicas que contribuyen al desarrollo del pensamiento crítico estratégico, desde los diálogos. La finalidad del foro es suscitar un debate y no necesariamente agotar un tema. Las ideas iniciales, expuestas en documentos breves y ágiles, cumplen el rol de ubicar al participante en una problemática, motivarlo para intervenir en la discusión y darle oportunidad de contribuir con sus puntos de vista.

Se pueden diferenciar dos dimensiones del concepto, una tradicional y otra virtual. El *concepto tradicional de foro* lo encontramos en aquellos contextos en los que se intercambian ideas. En esta línea, en las universidades se organizan foros de debate sobre temas muy distintos. Los foros *virtuales* suponen un nuevo marco de referencia. En ellos se mantiene la esencia de lo que es un foro, pero se multiplican sus posibilidades en todos los sentidos (especialmente en cuanto al número de participantes y su capacidad de interacción) al llevarse a cabo en línea.

Se convalidarán las horas contacto según la duración del foro y siempre y cuando el docente participe en su totalidad. Puede llevarse a cabo en o fuera de Puerto Rico por una asociación, organización, institución o entidad profesional reconocida en el área de especialidad del docente.

## 9. Grupo de estudio

Los grupos de estudio están constituidos por docentes que se reúnen para facilitar su educación en servicio a través de libros, artículos, lecturas en general, el diálogo colaborativo en torno a sus prácticas educativas y el apoyo mutuo con el objetivo de aumentar el aprendizaje de los estudiantes a través de la investigación activa, impulsados por datos y para aplicar lo aprendido. Permite a los docentes examinar y mejorar sistemáticamente sus prácticas de manera colaborativa.

Consiste en formar grupos de docentes que planifican regularmente una serie de prácticas, dando el espacio para la observación, retroalimentación mutua y perfeccionamiento en grupo de la ejecución de la práctica. Este ciclo de planificación, ejecución, retroalimentación y re-diseño , se sigue repitiendo hasta lograr los objetivos de mejora propuestos. Mediante esta actividad, los docentes pueden compartir buenas prácticas, generar reflexión grupal y profundizar colaborativamente en el mejoramiento de aspectos específicos del trabajo.

En la implementación de esta actividad, existen tres procesos involucrados que se repiten para lograr mejorar progresivamente el diseño y ejecución de cada práctica: el primero de ellos es la preparación, que implica dos acciones principales: enmarcar el objetivo que guía el estudio de la práctica e identificar la evidencia que permitirá evaluar el progreso buscado y realizar la planificación de manera colaborativa. Luego, el segundo proceso es el de implementación, en el que se desarrollan las acciones planificadas y se recogen los datos y observaciones. En tercer lugar, se encuentra la sesión de revisión que implica la revisión y evaluación de resultados, y la retroalimentación a base de estos, lo cual permite el reconocimiento de fortalezas y oportunidades.

Se convalidarán las horas de desarrollo profesional por cada tema según la duración de las reuniones dirigidas a la discusión, desarrollo de planes de acción, implementación, retroalimentación y perfeccionamiento de la práctica educativa.

### 10. Internado

Un internado es una actividad de trabajo o una experiencia voluntaria cuidadosamente monitoreada en la cual el docente tiene unas metas de aprendizaje claras y específicas, y que refleja el aprendizaje a través de la experiencia. El internado le ofrece al docente la oportunidad de trabajar en el área de especialidad y aprender cómo la teoría discutida en sus estudios se aplica en el mundo real construyendo una experiencia que lo fortalece como profesional. Puede ser con o sin paga, en o fuera de Puerto Rico y el empleador debe estar certificado o reconocido en su área de especialidad. El mismo debe responder a la práctica educativa del docente y sus áreas de oportunidad y fortaleza.

Se convalidarán las horas contacto según lo establezca el empleador (compañía. institución u organización que ofreció el internado). Tiene que estar por escrito de manera oficial. Por lo general tiene una duración entre tres a seis meses pero se validará por la duración que determine el empleador finalmente (veranoes aceptable).

### 11. Intervisitas

Las intervisitas es una actividad poca utilizada sin embargo la investigación en otros países donde se implanta establece que es de gran efectividad en el desarrollo profesional de los docentes y el aprovechamiento académico de los estudiantes. Es una de las actividades que facilita el crecimiento profesional y que debe utilizarse más en nuestras comunidades y distritos escolares. Se nutre de la observación en el escenario laboral la cual es una fuente de información práctica que permite la reflexión y el desarrollo docente. En este sentido, la observación no se realiza de manera global, sino que se identifica un foco a observar con un fin principalmente formativo. Primero hay una reunión entre las partes para determinar el foco a investigar, luego se llevan a cabo las visitas de ambas partes y entonces vuelven a reunirse para dialogar, analizar y discutir las mejores prácticas observadas.

Esta actividad es una oportunidad para toda la comunidad educativa, en especial para los docentes, ya que les da la posibilidad de comprender mejor las interacciones, los comportamientos,fortalezas y/o barreras de los estudiantes u otros elementos relevantes para mejorar los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Así también permitirá a los docentes analizar y evaluar sus propias acciones y prácticas.

Se convalidarán las horas contacto según la duración de la actividad, y siempre y cuando el docente complete la misma. Las visitasse realizan entre maestros y paraprofesionales de la misma o diferente escuela, entre escuelas (directores de escuela, consejeros profesionales, trabajadores sociales) y entre distritos escolares (superintendentes, facilitadores docentes, especialistas en tecnología, otros). Podrían realizarse fuera de Puerto Rico, teniendo un intercambio entre docentes. El tema de la intervisita debe responder a las áreas de oportunidad y fortaleza de los docentes.

**12. Observación y discusión de una demostración de práctica educativa**

En esta actividad un recurso interno o externo al DEPR o un par lleva a cabo una demostración de una práctica educativa relacionada a las áreas de oportunidad del grupo con el objetivo de generar o fortalecer conocimientos. Debe lograr el desarrollo conceptual y la aplicación en los respectivos escenarios laborales. Los participantes observan y luego discuten sobre la misma, sus retos, cómo aporta a su crecimiento profesional y cómo transferir a su práctica educativa, entre otros elementos.

Puede ofrecerse de forma individual y grupal. (algunos ejemplos: para los maestros una clase demostrativa sobre un concepto académico, para el director de escuela una sesión demostrativa sobre cómo trabajar con el comité de planificación para establecer la organización escolar, para el consejero profesional una demostración sobre el proceso de identificación ocupacional, para el trabajador social una demostración).

Se convalidarán las horas contacto según la duración de la actividad y siempre y cuando el docente complete la misma. El tema de la demostración debe responder a las áreas de oportunidad y fortaleza de los docentes y la escuela.

## 13. Seminario

El seminario es una reunión especializada, de naturaleza técnica o académica, que tiene como principal objetivo desarrollar un estudio profundo o una investigación acerca de determinadas materias a través de un tratamiento que requerirá interacción entre los especialistas y participantes del mismo. Se utiliza para difundir conocimientos o desarrollar investigaciones. El mismo propone un aprendizaje mucho más activo acerca de un determinado tópico porque los participantes no reciben la información ya elaborada, sino que más bien la buscan o la indagan por sus propios medios en un clima de colaboración recíproca.

Sus características principales son:

1. Los miembros tienen intereses comunes en cuanto al tema y un nivel semejante de información acerca del mismo.
2. El tema o material exige la investigación o búsqueda específica en diversas fuentes. Un tema ya elaborado o expuesto en un libro no justifica el trabajo de seminario.
3. El desarrollo de las tareas, así como los temas y subtemas por tratarse son planificados por todos los miembros en la primera sesión de grupo.
4. Los resultados o conclusiones son responsabilidad de todo el grupo.
5. Todo seminario concluye con una sesión de resumen y evaluación del trabajo realizado.

Se convalidarán dos (2) horas contacto siempre y cuando el docente participe en su totalidad. Puede llevarse a cabo en o fuera de Puerto Rico por una asociación, organización, institución o entidad profesional reconocida en el área de especialidad del docente.

## 14. Simposio

**Un simposio** es una reunión de expertos en la que se expone y desarrolla un tema de forma completa y detallada, enfocándolo desde diversos ángulos a través de intervenciones individuales, breves, sintéticas y de sucesión. Participan el o los expertos de gran conocimiento en la materia que expondrán sobre el tema elegido, el público que asiste y que podrá intervenir oportunamente para interrogar o refutar lo que se haya expuesto, y el coordinador que tendrá a su cargo la organización de las acciones y que sabrá cuándo empieza y termina cada etapa del simposio. La participación en estos simposios suele tener algún grado de concesión de prestigio para el asistente, que podrá mostrarse como una persona actualizada en la disciplina que cultiva.

Se convalidará una (1) hora contacto siempre y cuando el docente participe en su totalidad. Puede llevarse a cabo en o fuera de Puerto Rico por una asociación, organización, institución o entidad profesional reconocida en el área de especialidad del docente.

**15. Taller**

Actividad en la cual se combina la teoría, la demostración, la práctica y la retrocomunicación para dar oportunidad a mejorar o adquirir competencias que aumenten el desempeño profesional del docente. Provee espacio para la participación, conceptualización y reflexión. El tema debe responder a la práctica educativa y a las áreas de oportunidad del docente identificadas previamente.

Se convalidará la cantidad de horas contacto según la duración del taller siempre y cuando complete el taller. El mismo puede llevarse a cabo en uno o más días y debe durar un mínimo de seis (6) horas contacto. Puede impartirse en modalidad presencial, a distancia o en modalidad mixta *(blended learning* en inglés), en o fuera de Puerto Rico.

**16. Viaje educativo**

Los viajes educativos serán aceptados como desarrollo profesional siempre y cuando el docente complete el mismo y los lugares a visitar junto a las actividades en las cuales participe estén totalmente relacionadas a su práctica educativa y las áreas de oportunidad y fortaleza.

Se convalidarán cinco (5) horas de desarrollo profesional. No se considerará la repetición del viaje (mismos lugares y actividades).

**17. Webinar**

Es una presentación, conferencia, o taller transmitido por el *internet* utilizando equipo de video conferencia. La función clave de un *webinar* son sus elementos interactivos con los que se permiten conversaciones entre personas en tiempo real. Por este medio, los participantes pueden compartir audio, documentos y aplicaciones mientras el facilitador está presentando información.

Se convalidará una (1) hora de desarrollo profesional siempre y cuando el docente complete el webinar y se realice durante el año escolar bajo evaluación. Debe llevarse a cabo por una asociación, organización, institución o entidad profesional reconocida en el área de especialidad del docente.

Para el desarrollo exitoso de las actividades como **Observación y discusión de una demostración de práctica educativa entre pares, Comunidad profesional de**

**apr endizaje, Intervisitas y Grupos de estudio** es import ante tener en consideración algunas ideas claves:

- Es crucial contar periódicamente con tiempo destinado especialmente a este tipo de actividad, lo que requiere coordinar los horarios de todos los participantes.
- El recurso humano es esencial en esta actividad, por esta razón es fundamental la composición del grupo. Es importante contar con un facilitador y al menos un profesor con conocimientos en el proceso que permita el desarrollo fluido y efectivo de la actividad.
- Es esencial contar y mantener una metodología de trabajo en equipo y colaborativo dentro del establecimiento, comprensión común para así abrir posibilidades de examinar alternativas y compartir diferentes perspectivas que permitan incorporar nuevos tipos de aprendizaje colectivo.
- El rol del equipo directivo es clave, ya que se requiere contar con un liderazgo escolar y distrital que valore el aprendizaje colaborativo. Se debe procurar siempre mantener un ambiente activo de aprendizaje incorporando las ideas, comentarios y observaciones tanto de los docents participantes como de los otros docentes observadores.
- Requiere relaciones de confianza y colaboración. Supone retroalimentación basada en evidencia, no juicios.

## B. Evidencias para convalidar las horas de desarrollo profesional de educación en servicio

| | **Desarrollo profesional por Recurso interno o externo a su institución** | **Desarrollo profesional Entre 12ares** | **Desarrollo profesional Autodirigido** |
|---|---|---|---|
| **Análisis de prácticas por medio de video** | • Hoja de asistencia<br>• Agenda que detalle los temas discutidos<br>• Minuta que recoja resumen del contenido del video, el análisis, la discusión de grupo y las decisiones<br>• Informe de su experiencia de aprendizaje | • Hoja de asistencia<br>• Agenda que detalle los temas discutidos<br>• Minuta que recoja resumen del contenido del video, el análisis, la discusión de grupo y las decisiones<br>• Informe de su experiencia de aprendizaje | • Agenda que detalle los temas discutidos<br>• Minuta que recoja resumen del contenido del video, el análisis, la discusión de grupo y las decisiones |
| **Comunidad profesional de aprendizaje** | • Hoja de asistencia<br>• Agenda que detalle los temas discutidos<br>• Minuta de las | • Hoja de asistencia<br>• Agenda que detalle los temas discutidos<br>• Minuta de las | N/A |

| | Desarrollo profesional por Recurso interno o externo a su institución | Desarrollo profesional Entre 11ares | Desarrollo profesional Autodirigido |
|---|---|---|---|
| | acciones realizadas. discusiones y decisiones<br>• 1nforme de su experiencia de aprendizaje | acciones realizadas, discusiones y decisiones<br>• Informe de su experiencia de aprendizaje | |
| **Conferencia** | • Certificado de participación con horas contacto<br>• Agenda o programa que detalle los temas discutidos y en cuáles el docente participó<br>• Informe de su experiencia de aprendizaje | N/A | N/A |
| **Congreso** | • Certificado de pa rticipación con horas contacto<br>• Agenda o programa que detalle los temas discutidos y en cuáles el docente participó<br>• 1nforme de su experiencia de aprendizaje | N/A | N/A |
| **Curso corto** | • Registro de matrícula<br>• Prontuario que detalle los temas discutidos<br>• Informe de calificación (no menor de C) o certificado de aprobación. | N/A | N/A |
| **Curso universitario** | • Registro de matri cula<br>• Prontuario que | N/A | N/A |

| | Desarrollo profesional por Recurso interno o externo a su institución | Desarrollo profesional Entre Qares | Desarrollo profesional Autodirigido |
|---|---|---|---|
| | detalle los temas discutidos<br>• Informe de calificación (no menor de C) | | |
| **Estudio de recursos didácticos** | • Hoja de asistencia<br>• Agenda que detalle los temas discutidos<br>• Minuta de las acciones realizadas, discusiones y decisiones<br>• Copia de los recursos utilizados | • Hoja de asistencia<br>• Agenda que detalle los temas discutidos<br>• Minuta de las acciones realizadas, discusiones y decisiones<br>• Copia de los recursosutilizados | • Agenda que detalle los temas discutidos<br>• Minuta de las acciones realizadas, discusiones y decisiones |
| **Foro/Panel** | • Certificado de participación con horas contacto<br>• Agenda o programa que detalle los temas discutidos y en cuáles el docente participó<br>• Informe de su experiencia de aprendizaje | • N/A | • N/A |
| **Grupo de estudio** | • Hoja de asistencia<br>• Agenda que detalle los temas discutidos<br>• Minuta de las acciones realizadas, discusiones y decisiones<br>• Informe de su experiencia de aprendizaje | • Hoja de asistencia<br>• Agenda que detalle los temas discutidos<br>• Minuta de las acciones realizadas, discusiones y decisiones<br>• 1nforme de su experiencia | |
| **Internado** | • Registro de matrícula o carta oficial de | N/A | N/A |

| | Desarrollo profesional por Recurso interno o externo a su institución | Desarrollo profesional Entre (!ares | Desarrollo profesional Autodirigido |
|---|---|---|---|
| | aceptación<br>• Descripción del trabajo arealizar<br>• Evaluación del supervisor, carta oficial de recomendación o certificado | | |
| **Intervisitas** | • Hoja de asistencia<br>• Agenda anotada o plan de trabajo que detalle las acciones a realizar antes, durante y después de las visitas<br>• Informe con las acciones realizadas, discusiones y decisiones | • Hoja de asistencia<br>• Agenda anotada o plan de trabajo que detalle las acciones a realizar antes, durante y después de las visitas<br>• Informe con las acciones realizadas, discusiones y decisiones | N/A |
| **Observación y discusión de una demostración de práctica educativa** | • Certificado de participación con horas contacto<br>• Agenda oprograma que detalle los temas discutidos<br>• Informe de su experienciade aprendizaje | • Hoja de asistencia<br>• Agenda oprograma que detalle los temas discutidos<br>• Minuta de las acciones realizadas, discusiones y decisiones<br>• Informe de su experiencia de aprendizaje | N/A |
| **Seminario** | • Certificado de participación con horas contacto<br>• Agenda o programa que detalle los temas discutidos y en cuáles el docente participó<br>• Informe de su experiencia de aprendizaje | N/A | N/A |
| **Simposio** | • Certificado de participación con | N/A | N/A |

| | De sarrollo profesional por Recurso interno o externo a su institución | Desarrollo profesional Entre Qares | Desarrollo profesional Autodirigido |
|---|---|---|---|
| | horas contacto<br>• Agenda o programa que detalle los temas discutidos y en cuáles el docente participó<br>• Informe de su experiencia de aprendizaje | | |
| **Taller** | • Certificado de participación con horas contacto<br>• Agenda o programa que detalle los temas discutidos<br>• Informe de su experiencia de aprendizaje | • Hoja de asistencia<br>• Agenda o programa que detalle los temas discutidos<br>• Minuta de las acciones realizadas, discusiones y decisiones<br>• Informe de su experiencia de aprendizaje | • N/A |
| **Viaje educativo** | • Registro de matrícula o carta oficial de aceptación<br>• Descripción del viaje en detalle<br>• Plan de trabajo que detalle las acciones a realizar durante el viaje y la conexión para atender sus áreas de oportunidad<br>• Informe con las acciones realizadas | N/A | N/A |
| **Webinar** | • Registro para participar<br>• Documento indicando participación<br>• Resumen de los temas discutidos<br>• Informe de su experiencia de | N/A | N/A |

| | Des a rroll o profesional por Recurso interno o extemo a su institución | Desarrollo profesional Entre ares | Desarrollo profesional Autodirigido |
|---|---|---|---|
| | aprendizaje | | |

## Definición , criterios y evidencias para las actividades bajo reflexión didáctica

### Definición y criterios para validar cada actividad bajo reflexióndidáctica

1. **Coaching**

El coaching es una actividad dirigida por un líder educativo con vasta y reconocida experiencia en la educación y las áreas donde apoyará al docente. El **Coaching** es una metodología que consigue el máximo desarrollo profesional y personal de las personas y que da lugar a una profunda transformación, generando cambios de perspectiva y aumento del compromiso y la responsabliidad, lo que se traduce en mejores resultados. Es un proceso sistemático que facilita el aprendizaje y promueve cambios cognitivos, emocionales y conductuales que expanden la capacidad de acción en función del logro de las metas propuestas.

Es una herramienta que potencia el liderazgo, facilita el desempeño y acompaña procesos de capacitación y entrenamiento a los efectos de garantizar la efectiva adquisición de las competencias. El coach ayuda al docente a preparar e implantar su plan de desarrollo profesional para atender las áreas de oportunidad identificadas mediante el proceso de evaluación. Se reúnen periódicamente para una retroalimentación mutua de su labor. Gottesman (2000) postula que puede ser usado con cualquier contenido o material, para aprender nuevos métodos o para problemas específicos.

El ciclo del coaching consiste en:

a. Primer lugar, de una reunión previa en la que el docente y el coach comparten sus creencias sobre la enseñanza y el aprendizaje en un contexto de confianza y apoyo. El docente identifica y determina con el coach el foco de observación (contenido, material, aprendizaje esperado, problema de comportamiento, dificultad a resolver, etc.), el tiempo, la forma de recoger los datos y los parámetros de debate de la enseñanza observada (Rodríguez et al., 2011).
b. Segundo lugar, se lleva a cabo la observación del coach de acuerdo al foco de observación identificado.
c. Tercer lugar, se realiza una postconferencia, en la cual se genera una reflexión colaborativa sobre la base de los datos recogidos y los parámetros acordados. Se determina el plan de trabajo subsecuente para apoyar al docente en sus áreas de oportunidad utilizando este ciclo.

2. **Grabación y análisis de sus prácticas educativas**

Esta actividad apoya la reflexión y evaluación de las prácticas educativas del docente por medio de un video. Se hace de manera individual, teniendo un foco determinado, donde luego de que el docente se graba se observa. analiza lo que observa y toma decisiones para adaptar, adoptar o sustituir la práctica.

El grabarse ayuda al docente a ser crítico de su propia práctica e identificar y mejorar de manera significativa la labor que realiza diariamente.

3. **Grupo de apoyo reflexivo**

Actividad dirigida por un líder educativo o entre pares para ayudar al docente a reflexionar en torno a su práctica mediante un modelo de desarrollo cognoscitivo para implantar la supervisión clínica. El docente recopila datos en torno a su práctica; la analizan; determinan si la adoptan, adaptan o sustituyen y preparan un plan de desarrollo profesional para implantar su decisión

4. **Investigación en acción**

Esta actividad mantiene el foco en la investigación y el estudio a través de la búsqueda y recolección de datos y evidencias de aprendizaje que ayuden a generar una reflexión sobre la práctica individual. Es la implantación de una práctica, recopilación de datos, análisis de datos y toma de desiciones para descubrir prácticas nuevas o probar las ya establecidas para recopilar sistemáticamente evidencia en torno a sus aportaciones en el contexto educativo seleccionado (Lewin, 1948). A partir de la definición del problema, el equipo se centra en el estudio a través de la búsqueda y recolección de datos y evidencias de aprendizaje. Esto permite ir sistematizando, registrando y compartiendo las buenas prácticas al interior de la comunidad y distrito escolar.

El proceso de aprendizaje del personal bajo la investigación en acción, involucra un ciclo o espiral que incluye cinco pasos:

**1) Presentar preguntas que identifican el problema o desafío:** para esto se puede destinar un taller de reflexión pedagógica, en el que se planteen preguntas respecto de las causas de un problema. Por ejemplo, en el caso del aprendizaje de la lectura, podrían preguntarse: En NB1 y NB2 se está desarrollando suficientemente la conciencia fonológica, ¿de qué manera?
¿Existe interés en los estudiantes por aprender a leer? ¿Utilizan frecuentemente la lectura de los fonemas conocidos? etc. Cuando un equipo se hace preguntas, se abre a investigar en la práctica y a nuevas soluciones.

**2) Recolectar datos para aumentar la comprensión del ámbito elegido:** a partir de las preguntas y pruebas elaboradas, se recoge evidencia acerca del aprendizaje de los estudiantes con el fin de contestar las preguntas iniciales.

**3) Analizar los datos en conjunto con la revisión de literatura relevante:** se analizan los datos recabados en conjunto y se revisa literatura sobre el proceso. Para esto, el equipo puede dividirse las tareas, unos presentan evidencias y otros, investigaciones acerca del problema.

**4) Hacer cambios en la práctica:** a partir de lo conversado, se decide hacer cambios en las metodologías de enseñanza e ir evaluando sus efectos en el aprendizaje de los estudiantes.

**5) Reflexionar colaborativamente compartiendo sobre los resultados:** luego de un tiempo, es necesario verificar si los cambios tuvieron los efectos esperados con el fin de tomar decisiones para seguir mejorando. (Yendol-Hoppey & Fichtman, 201O; F errance, 2000). Las fortalezas de este modelo radican principalmente en que permite la mayor profundización en temas relevantes en la labor profesional propia. Asimismo, fomenta la autonomía en la mejora profesional. Para su implementación se requiere, entre otras cosas, destinar un espacio de tiempo constante para asegurar la realización de la actividad y acceso a recursos de informaciónpertinentes al tema.

## 5. Mentoría

Actividad dirigida por un par con experiencia para apoyar a docentes de nuevo ingreso (O a 3 años de experiencia) en su proceso de transición a su área laboral. Es un proceso individual y personalizado ofrecido de manera continua, consistente y voluntaria. Les ayuda a preparar e implantar su plan de desarrollo profesional para atender las áreas de oportunidad identificadas mediante el proceso de evaluación y autoevaluación.

La tarea de los mentores recae principalmente en observar, formar y asesorar a otros docentes. Un plan de mentoría debe contar al menos con las siguientes actividades: diagnóstico conjunto del contexto y plan de enseñanza, definición de los problemas/desafíos reales que enfrenta el docente de nuevo ingreso. planificación de las actividades de la mentoría, ejecución de las actividades según planificación, evaluación final de la mentoría.

El protocolo de desarrollo de una mentaría es fundamental. Sin un protocolo claro y conocido por la comunidad escolar, la mentoría asume un carácter informal, el cual puede ser desarrollado como parte del proceso de inducción, apoyo, evaluación u otros. En una mentaría formal, el proceso tiene un carácter profesional y formativo. El DEPR incluye la mentoría como una de las estrategiasen la inducción del docente.

## 6. Reflexión individual

Actividad en la cual un docente voluntaria e independientemente recopila datos en torno a su práctica; los analiza; determina si adopta, adapta o sustituye la práctica y prepara un plan de desarrollo profesional para implantar su decisión.

**Evidencias para validar las horas de desarrollo profesional para la reflexión**

En general las evidencias para cada una de estas actividades bajo la reflexión didáctica son: el plan de trabajo del docente que evidencie la incorporación de lo aprendido en la educación en servicio y una reflexión sobre el aprendizaje, la implantación en el escenario escolar de lo aprendido, los resultados y la decisión de adoptar, adaptar o sustituir. Se convalidarán horas de desarrollo profesional según la cantidad d etiempo invertido en cada sesión que incluya procesos de reflexión individual o colectivos.

| | **Desarrollo profesional por Recurso interno o externo a su institución** | **Desarrollo profesional Entre ares** | **Desarrollo profesional Autodirigido** |
|---|---|---|---|
| **Coaching** | • Hoja de asistencia<br>• Minuta de las acciones realizadas, discusiones y decisiones, que incluya el tema discutido<br>• Reflexión escrita sobre el proceso de aprendizaje | N/A | N/A |
| **Grabación y análisis de práctica** | • Hoja de asistencia<br>• Minuta de las acciones realizadas, discusiones y decisiones, que incluya el tema discutido<br>• Reflexión escrita sobre el proceso de aprendizaje | • Hoja de asistencia<br>• Minuta de las acciones realizadas, discusiones y decisiones, que incluya el tema discutido<br>• Reflexión escrita sobre el proceso de aprendizaje | • Reflexión escrita sobre el proceso de aprendizaje |
| **Grupo de apoyo refle xivo** | • Hoja de asistencia<br>• Minuta de las acciones realizadas, discusiones y decisiones, que incluya el tema discutido<br>• Reflexión escrita | • Hoja de asistencia<br>• Minuta de las acciones realizadas, discusiones y decisiones, que incluya el tema discutido<br>• Reflexión escrita | N/A |

| | D esarrollo profesional por Recurso interno o externo a su institución | Desarrollo profesional Entre Qares | Desarrollo profesional Autodirigido |
|---|---|---|---|
| | sobre el proceso de aprendizaje | sobre el proceso de aprendizaje | |
| **Investigación en acción** | • Hoja de asistencia<br>• Minuta de las acciones realizadas, discusiones y decisiones, que incluya el tema discutido<br>• Reflexión escrita sobre el proceso de aprendizaje | • Hoja de asistencia<br>• Minuta de las acciones realizadas, discusiones y decisiones, que incluya el tema discutido<br>• Reflexión escrita sobre el proceso de aprendizaje | • Reflexión escrita sobre el proceso de aprendizaje |
| **Mentoría** | N/A | • Hoja de asistencia<br>• Minuta de las acciones realizadas, discusiones y decisiones, que incluya el tema discutido<br>• Reflexión escrita sobre el proceso de aprendizaje | N/A |
| **Reflexión individual** | N/A | N/A | • Reflexión escrita sobre el proceso de aprendizaje |

**Criterios y evidencias para la evaluación del desarrollo profesional**

El portafolio profesional será el medio a utilizar para recopilar, organizar y presentar las evidencias de las actividades de desarrollo profesional en las cuales el docente ha participado como parte de su programa de capacitación durante el año (PIDP). Este portafolio puede estar impreso o digital, ambas formas serán aceptadas y el docente decidirá según su conveniencia, pero deben estar disponibles en todo momento.

Todas las evidencias que son requeridas para cada actividad tienen que estar incluidas en el portafolio del docente para el beneficio de todas las partes involucradas en la evaluación de este proceso. Debe incluir dos áreas bien identificadas con los procesos: educación en servicio y reflexión didáctica. Cada actividad, a su vez, debe estar identificada en cada área.

Durante el año escolar se dará seguimiento al PIDP por medio del portafolio de tal manera que el desarrollo profesional se evalúe formativamente y se lleven a cabo las modificaciones y apoyos necesarios para que el docente implemente su plan de forma efectiva. El desarrollo profesionaldocente es uno continuo y sostenido por lo tanto su evaluación también. A continuación, la línea de tiempo para la evaluación del desarrollo profesional.

**Agosto**

- Preparación PIDP

**Noviembre**

- **Primer cotejo de la implementación del PIOP (Ver portafolio)**

**Marzo**

- Segundo cotejo de la implementación del PIDP (Ver **portafolio)**

**Mayo a Agosto**

Cotejo final y reflexión sobre la implementación del PIDP Y adjudicación final de horas de DP **(Ver portafolio)**

## Desarrollo Profesional en Línea

El Desarrollo Profesional en Línea (DPL) es un concepto que día a día tiene más pertinencia en el mundo y por lo tanto para todas las profesiones como las relacionadas a la educación donde tenemos que estar actualizados. Las plataformas en línea son muy versátiles para estructurar el desarrollo profesional y la mayoría de las actividades presentadas en esta carta circular bajo las tres modalidades pueden llevarse a cabo tanto presencial como en línea. El DPL facilita a los docentes su educación en servicio, la reflexión y la evaluación de su proceso de desarrollo profesional. Se basa en principios de apertura, colaboración, participación, pluralidad y contextualización.

Consiste en la educación y capacitación a través de Internet. Con este tipo de enseñanza *en línea* se permite la interacción del usuario con el material mediante la utilización de diversas herramientas informáticas. El término *e-learning* es la simplificación de *electronic learning (aprendizaje en línea).* En el mismo se reúnen diferentes tecnologías, y aspectos pedagógicos de la enseñanza y el aprendizaje .

Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) promueven nuevos ambientes de trabajo para producir conocimiento y fortalecer las áreas de oportunidad, además de

superar los límites de tiempo y espacio para apoyar la capacitaciónprofesional de los docentes según su conveniencia.

Los Estándares de Tecnologíasde Información y Comunicación para Docentes se comprometen, en su estándar 5, con el crecimiento profesional y liderazgo. Los docentes mejoran continuamente su práctica profesional, modelan el aprendizaje individual permanente y ejercen liderazgo en sus instituciones educativas y en la comunidad profesional, promoviendo y demostrando el uso efectivo de herramientas y recursos digitales. Este esta2ndar no indica que los docentes deben:

- participar en comunidades locales y globales de aprendizaje explorando aplicaciones creativas de las TIC para mejorar el aprendizaje de los estudiantes;
- ejercer liderazgo demostrando una visión de la integración de las TIC, participando en la toma de decisiones compartidas y en la construcción de comunidad, y promoviendo el desarrollo del liderazgo y de las habilidades en TIC de otros;
- evaluar y reflexionar regularmente sobre nuevas investigaciones y prácticas profesionales actuales, para hacer uso efectivo de herramientas y recursos digitales existentes y emergentes, con el objeto de apoyar el aprendizaje de los estudiantes; y
- contribuir a la eficacia, vitalidad y auto renovación tanto de la profesión docente como de su institución educativa y comunidad por medio de las TIC.

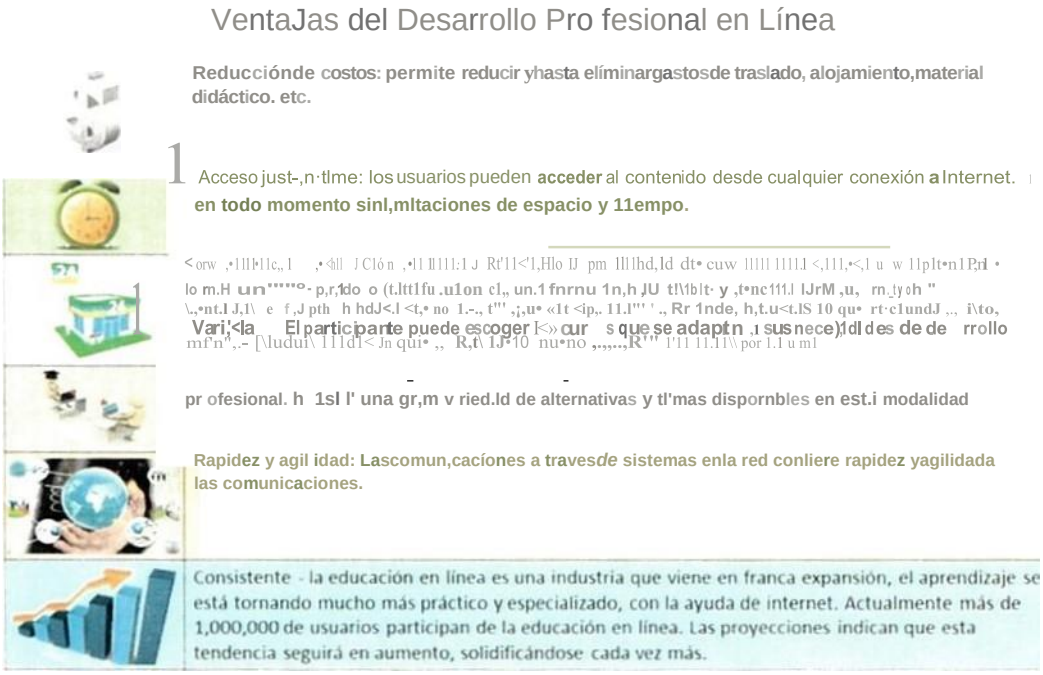
**Aspectos que determinan la calidad del DPL:**

- En contextos presenciales las intervenciones son más rápidas, la participación espontánea y las reacciones inmediatas. En el área de discusión del curso en línea se publican las tareas para que todos las vean y respondan a ellas. Esto lleva a que los participantes sean más cuidadosos con lo que escriben. Solamente son las palabras las que les ayudan a transmitir su mensaje, el Lenguaje no verbal y el tono de la voz no lo afectarán. Definitivamente las relaciones son más mente a mente, que cara a cara.
- Escribir claramente las ideas y las reflexiones en el sitio de discusión puede hacer la diferencia en el efecto que puedan tener las intervenciones de los participantes. Esto genera a su vez una excelente oportunidad para conformar una cultura que se comunique mediante la Escritura. Mucho nos quejamos de lo poco que escribimos, esta ventaja, sin lugar a dudas la ofrece y estimula el aprendizaje virtual.
- Permite desarrollar el trabajo colaborativo y las comunidades de aprendizaje mediante la presentación de propuestas y actividades participativas que los impulse a la acción. En otras palabras, es ofrecer una propuesta de Desarrollo Profesional que contribuya al desarrollo autónomo de los docentes.
- En el DP virtual, todos los participantes se encuentran en la primera fila, pues todos son "escuchados" por todos. No se trata de una relación entre el estudiante y el maestro como suele suceder en el aula. Aquí, todos los trabajos se comparten con todos los compañeros, tutores e instructores. Nadie pasa

des apercibido. Toda la comunidad virtual puede leer y retroalimentar los trabajos y reflexiones de los participantes. De esta manera se pueden ir conformandoredes de docentes, que inclusive, después de finalizar el curso, se convierten en verdaderascomunidades de aprendizaje.

- La comunicación cambia de un formato verbal a uno escrito. Las habilidades de Escritura se fortalecen durante la jornada educativa, a la vez que los participantes desarrollan, publican y revisan respuestas. Las habilidades en TIC de los participantes se fortalecen. El crecimiento de los participantes supera el área de contenido.

## Beneficios del Desarrollo Profesional en Línea




Son muchas las ventajas reconocidas de esta modalidad de capacitación profesional como la flexibilidad de horarios, la accesibilidad en cualquier momento, la formación de comunidades de aprendizaje con colegas para la reflexión y el intercambio de ideas y el discutir temas de acuerdo a las necesidades profesionales particulares, entre otros.

Existen características que debe poseer el DPL, estas permiten crear un diseño poderoso y práctico de cursos en la red, las experiencias indican que, cuando se sigue el modelo, los cursos en línea son tan efectivos como cursos comparables ofrecidos de manera presencial, sin que requieran más tiempo del docente. Entre estas características están el seguimiento a los participantes, aprendizaje activo y significativo, motivación, evaluación continua, colaboración e interactividad de los participantes, comunicación fluida y constante, contenido ágil y contextualizado, y el apoyo individual mediante el tutor en línea.

La Internet no es solo un conjunto de datos, sino un organismo vivo lleno de ideas y de oportunidades experimentales El conocimiento y la comprensión se derivan de

innumerables intercambios de información y de la exploración cooperativa de conceptos y experimentos en la que se involucran fuentes de todos los rincones del mundo. La formación virtual exige un diseño instructivo y producción de materiales específicos. adecuados al medio, considerando los diferentes estilos de aprendizaje y posibles limitaciones técnicas (software y hardware). La estructura del DPL contiene: e/ases *virtuales* con sus respectivas actividades (desarrollo de los contenidos, consignas de los profesores, actividades de aprendizaje, actividades de evaluación, de autoevaluación y de reflexión); *mensajería electrónica* para comunicarse con tutores y estudiantes desde el mismo entorno virtual; *Chats y Foros* para propiciar la interacción y los encuentros entre tutores y estudiantes y *Comunidad Virtual* organizada en áreas de conocimientos.

Estrategias sugeridas para las reflexionesen el desarrollo profesional en línea:

- Diarios. Los participantes narran en forma de crónica sus percepciones del aprendizaje, relevanciadel tópico, y aplicaciones a través del curso.
- Reflexiones al comienzo y al final del curso. Los participantes usualmente anotan sus preconcebidas expectativas del curso, del profesor, del contenido, sus temores o intereses con relación al tópico.

Las evidencias de participación en el DPL son las mismas presentadas anteriormente para la forma presencial según cada actividad. Para las evidencias sobre, el aprendizaje y la reflexión se requerirá un Registro de Notas y actividades de assessment. imprimir evidencia del tiempo invertido de manera virtual Las evidencias para demostrar que el docente fue recurso son:

1. Certificado, carta o documento oficial donde se establezca que el docente participó en la actividad como recurso.
2. Agenda o programa de la actividad que incluya la información del docente con el tema a ofrecer, lugar y fecha.
3. Presentación u otro material desarrollado para la actividad.

**Convalidación de horas como recurso**

**A. Actividades en general**

A los docentes que sean recursos directos en actividades de desarrollo profesional como talleres, conferencias, foros, seminarios, congresos, convenciones u otra actividad similar, en o fuera de Puerto Rico, se les adjudicarán tres (3) horas contacto de desarrollo profesional por cada tema diferente que ofrezca, siempre y cuando:

1. el tema desarrollado esté relacionado directamente con su práctica educativa,
2. la participación como conferenciante se haya realizado durante el año escolar bajo evaluación. y
3. la actividad sea auspiciadapor una institución u organización profesional o educativa de educación continua reconocida en o fuera de Puerto Rico.

No se considerará la repetición de la misma actividad ya que se ofrecen las horas de desarrollo profesional por la preparación para ser recurso de la actividad. Para que esas horas cuenten como parte de la cantidad mínima requeridas, además de los requisitos anteriores, el tema debe responder a las áreas de oportunidad y fortaleza del docente identificadas previamente.

Las evidencias para demostrar que el docente fue recurso son:

1. Certificado, carta o documento oficial donde se establezca que el docente participó en la actividad como recurso.
2. Agenda o programa de la actividad que incluya la información del docente con el tema a ofrecer, lugar y fecha.
3. Presentación u otro material desarrollado para la actividad.

**B. Publicaciones de libros y artículos de revista**

A los docentes se les adjudicarán horas de desarrollo profesional por la publicación de libros o artículos en revistas profesionales arbitradas, siempre y cuando:

1. el tema principal de la publicación se relacione directamente con su práctica,
2. el docente sea autor o co-autor de la publicación,
3. la misma sea publicada durante el año escolar bajo evaluación (no se aceptarán de años anteriores), y
4. no sean publicaciones repetidas (incluyendo el contenido de la publicación, aunque se titule de forma diferente).

Para que esas horas cuenten como parte de la cantidad m1nima requeridas , además de los requisitos anteriores, el tema debe responder a las áreas de oportunidad y fortaleza del docente identificadas previamente.

La evidencia para demostrar que usted hizo una publicación es el libro o la revista donde se publicó el artículo. En el portafolio debe haber copia del artículo completo, la portada y contenido de la revista. Del libro debe haber copia de la portada, y otras áreas donde se evidencia la participación del docente.
Las horas de desarrollo profesional para adjudicar a estos docentes serán los siguientes:

| Horas Contacto | Acción realizada |
|---|---|
| 30 horas | Como único autor de un libro publicado. |
| 20 horas | Como ca-autor de un libro publicado. |
| 1 O horas | Como autor de un artículo profesional o clínico publicado. |
| 5 horas | Como ca-autor de un artículo profesional o clínico publicado. |

**C. Profesor universitario**

Se convalidarán horas de desarrollo profesional a los docentes que se desempeñen

a tiempo completo o parcial como profesores de universidades o instituciones de educación superior reconocidas por el Consejo de Educación de Puerto Rico y cuyo programa académico donde ofrecen cursos dirigidos a la preparación de estudiantes en el campo de su especialización esté acreditado por una agencia acreditadora reconocida por el gobierno federal. Además, para convalidar las horas de desarrollo profesional el curso tiene que:

1. incluir temas relacionados a la práctica del docente y a las áreas de oportunidad o fortaleza identificadas previamente, y
2. haberse ofrecido durante el año escolar bajo evaluación.

No se considerará la repetición del curso ya que se ofrecen las horas de desarrollo profesional por la preparación para ser recurso. Se convalidarán tres (3) horas por cada crédito del curso. Ejemplo: Un curso de tres (3) créditos equivale a nueve (9) horas de desarrollo profesional.

Las evidencias para demostrar que el docente fue profesor en un curso son:

1. Carta o documento oficial de la institución de educación superior donde se establezca que el docente ofreció el curso, que incluya la información del mismo y el periodo de tiempo ofrecido.
2. Prontuario del curso con la información y contenido del curso y del profesor.

**D. Investigaciones**

Se convalidarán horas de desarrollo profesional a los docentes que participen en proyectos de investigación que no sean conducentes a un grado académico. La misma debe:

1. realizarse durante el año escolar bajo evaluación, y
2. tener como tema principal uno relacionado a la práctica del docente y a las áreas de oportunidad o fortaleza identificadas previamente

Las horas de desarrollo profesional para adjudicar a estos docentes serán los siguientes:

| Horas Contacto | Acción realizada |
|---|---|
| 10 horas | Como único investigador de un proyecto. |
| 5 horas | Como director del proyecto donde participan otros investigadores. |
| 3 horas | Como colaborador de un proyecto de investigación donde participan otros investigadores. |

No se considerará la repetición de la misma investigación o actividad. Solo se considerarán investigaciones ya completadas.

Las evidencias para demostrar que el docente participó en un Proyecto de investigación son:

1. Carta o documento oficial de la institución u organización donde se establezca que el docente participó en un proyecto de investigación.
2. Copia de la propuesta o plan de trabajo u otros documentos que incluyan información sobre la investigación.
3. Resultados de la investigación. Publicación o presentación impresa o digital donde se divulge la investigación y sus resultados.

**E. Otras actividades**

Cualquier otra actividad educativa directamente relacionada con el desempeño de las funciones profesionales de los docentes que no esté incluida en esta carta circular tendrá que ser evaluada por el distrito escolar junto al Instituto de Desarrollo Profesional en el nivel central para determinar si será aprobada y convalidar las horas de desarrollo profesional. El docente solicitante será responsable de mostrar evidencia suficiente de su participación en la actividad correspondiente.

Los consejeros profesionales y los trabajadores sociales se regirán por lo establecido en sus correspondientes reglamentaciones.

**Elementos para el uso de artículos de revistas e informes de investigación**

Para el uso de artículos de revistas e informes de investigación se deben tomar en consideración los siguientes elementos:

- Que las publicaciones provengan de fuentes académicas. Por fuentes académicas nos referimos a revistas arbitradas por pares, informes de investigación basados en disertaciones u otros documentos generados a partir de la labor académica de uno o más docentes de universidades.

  El proceso de arbitraje representa que los artículos en la revista, sean teóricos o basados en investigaciones empíricas, han sido revisados por un grupo de expertos en la materia de contenido y ha recibido el aval de dicho cuerpo de árbitros como conocimiento generado mediante un proceso científico y riguroso.

- Indicadores de que la revista e informe de investigación es una fuente considerada académica:
  - se incluye la información de los autores (país, institución a la que están adscritos, grados académicos que ostentan)
  - se identifica claramente quién publica (entidad, universidad, casa editora)
  - se evidencia la relación del trabajo del autor o autores con el contenido sobre el cual publica.

- Uno de los elementos más importantes para evaluar un artículo es el uso de las referencias. Cualquier artículo que aspire a ser considerado útil para un trabajo

académico profesional tiene que poseer un respaldo bibliográfico que indique que el autor (o autores) tiene dominio y conocimiento del área de contenido del cual están escribiendo. Esto se evidencia mediante la utilización rigurosa de escritos previos en torno a este tema y el reconocimiento ético de la labor previa sobre el tema en cuestión.

Las referencias deben estar documentadas adecuadamente según establecido en un Manual de Estilo (APA, Turabian, Modern English, o cualquier otro). En este sentido lo importante es que el manual seleccionado sea consistentemente utilizado a través de todo el documento.

- La fecha de publicación de un recurso es esencial para su evaluación así como la fecha de las referencias que se utilizaron en su desarrollo. Deben considerarse dos elementos: 1) en primer lugar el contenido y el tiempo que se lleva investigando el tema deben servir para estimar si 5 o 1O años serían considerados recientes, y 2) en las áreas de contenido existen documentos, libros y artículos considerados seminales que aún cuando hayan sido escritos hace mucho tiempo, mantienen una vigencia o representan una referencia ineludible al discutir el tema.

- La procedencia de los recursos de información son importantes, sin embargo hay que notar que en el siglo XXI existen muchas y rigurosas publicaciones digitales que no tienen el referente impreso. En todas las disciplinas pueden encontrarse revistas digitales, repositorios de acceso abierto y otros que contienen importantes y válidos recursos para la labor académica de docentes.

  - **Libros.** Hay que reconocer que el tiempo de publicación de un libro es relativamente largo. En muchos casos los libros, por el propio proceso de publicación deben ser evaluados para contenido que puedan proveer una base amplia más que un elemento de actualización continua. Un elemento a considerar en el caso de los libros es la autoridad de quién publica. Existen muchos "do it yourself ' que deben ser cuidadosamente evaluados ya que en muchas ocasiones no han pasado por procesos de evaluación de una editorial o casa publicadora. Esto no quiere decir que se pueda hacer generalizaciones, solo que hay que evaluar con rigurosidad los documentos que utilizamos para nuestro desarrollo profesional y académico.

  - **Artícul os en revistas.** Aquí aplica lo expuesto anteriormente. Además, debe evaluarse la periodicidad de la publicación, su tradición y responsabilidad evidenciada. Una revista que se publica mensualmente o con fechas específicas puede denotar superficialidad en la selección de sus artículos. Usualmente la periodicidad es de dos a cuatro veces al año en las revistas de mayor calidad. Los artículos de las revistas usualmente son entre 8-12 páginas ya que deben cumplir con requisitos de abstracts, entre otros criterios. Hay publicaciones más livianas que permiten artículos más cortos, en este caso se debe evaluar el tipo de revista y el desarrollo del tema en el mismo.

- **Fuentes en Internet.** Aquí se deben aplicar los criterios tradicionales de evaluación de recursos de información impresos y añadir algunos otros por la naturaleza del medio. El dominio del sitio web debe ser considerado aunque no necesariamente descartado por ser comercial (.com). Tradicionalmente los dominios .edu, .net y .org son los más populares para recursos académicos, sin embargo hay muy buenas revistas cuya publicación es comercial y no está atada a instituciones educativas por lo que no pueden usar .edu como identificación de su dominio.

El uso correcto de esta guía y la implementación de la Política Pública de Desarrollo profesional representan acciones trascendentales para lograr las metas y objetivos de nuestro plan de transformación académica, los cuales se enmarcan en: aumentar el aprovechamiento académico, retener a nuestros estudiantes y ofrecer servicios académicos de alta calidad. El mejoramiento profesionalde cada docente es un paso importante hacia el logro de un Sistema que cumpla con las disposiciones de nuestra meta estratégica de Imagen Pública. Promovemos una generación de docentes innovadores y transformadores de nuestro sistema educativo y de nuestro País. La responsabilidad de la educación de Puerto Rico es de todos.