

PLAN LOCAL PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE ESCUELA NUEVA REPÚBLICA 2022

<i>Elaborado por:</i> Guísela Olave Parra Directora Escuela Nueva Republica	<i>Revisado por:</i> Subdirección de Unidad de Apoyo técnico pedagógico	<i>Aprobado por:</i> Subdirección de Unidad de Apoyo técnico pedagógico
--	---	---

Tabla de contenido

1. ANTECEDENES GENERALES	3
2. OBJETIVOS.....	2
3. DESARROLLO DEL PLAN.....	14
4. CARTA GANTT.	¡Error! Marcador no definido.
5. DESCRIPCIÓN DE HITOS DEL PLAN	¡Error! Marcador no definido.
6. CONSIDERACIONES FINALES.....	195

1. ANTECEDENES GENERALES

El Plan de Desarrollo Profesional Docente, está inspirado en la Ley N°20.903, como un instrumento de gestión destinado a identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento de las competencias del profesorado y de apoyo a la docencia, de los asistentes de la educación, bajo la mirada del desarrollo profesional hacia la mejora continua.

La Ley N° 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, es uno de los pilares de la Reforma Educacional en marcha. En este Sistema, se establecen transformaciones para dar solución e intervenir en materias propias de la profesión docente, las necesidades de apoyo a su desempeño y su valoración.

El presente Plan de Desarrollo Profesional Docente se concibe como el conjunto de oportunidades que nuestra Unidad Educativa ofrece en forma directa a sus docentes, con el fin de afianzar nuestro compromiso con nuestro Proyecto Educativo Institucional, *centrado en entregar una educación de calidad e inclusiva, formando estudiantes creativos, resilientes, tolerantes y capaces de vivir en sociedad*, generando de esta forma, diversas instancias de desarrollo profesional docente, con el objetivo de actualizar y profundizar sus conocimientos en diferentes áreas de desempeño y con ello fortalecer su formación y prácticas de enseñanza-aprendizaje.

Sabemos que la enseñanza en el aula es la variable interna de la escuela que más influye en los resultados de los estudiantes, por lo tanto, resulta una tarea fundamental del equipo directivo:

- Promover que los docentes se mantengan actualizados en sus conocimientos en distintas áreas de desempeño.
- Facilitar espacios para que puedan aprender y reflexionar en torno a sus propias prácticas.
- Brindar las oportunidades de formación continua de los docentes.
- Y finalmente preparar y apoyar a los docentes para conducir a todos a los estudiantes hacia el logro de los aprendizajes de calidad, más allá del contexto de vulnerabilidad de nuestros estudiantes.

1.1. CONTEXTO GENERAL

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

El avance profesional en tanto, se construye a través de un Sistema de Apoyo Formativo y de un Proceso de Acompañamiento Profesional Local, lo que da lugar al surgimiento del Plan Local de Formación para el desarrollo Profesional del conjunto de docentes del establecimiento, y que forman parte del Plan de mejoramiento de cada escuela (PME) y de su Proyecto educativo (PEI).

Bajo este contexto, el Plan Local de Desarrollo Profesional Docente, busca como objetivo principal mejorar las capacidades de los docentes para generar más y mejores oportunidades de aprendizaje para los estudiantes, en áreas priorizadas por la comunidad educativa, aprovechando sus recursos humanos y materiales, y los liderazgos de los equipos directivos y docentes, apoyado además por el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE) el cual resalta la importancia de gestionar el desarrollo profesional, en la dimensión Desarrollando las capacidades profesionales, específicamente en la siguiente práctica: *Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.*

El Plan Local busca desarrollar capacidades docentes respecto de qué requieren aprender, es decir, *Saber y Saber hacer* las y los estudiantes, de acuerdo a lo indicado en:

- a) El Proyecto Educativo Institucional (PEI) del establecimiento y sellos formativos que declara.
- b) Las Bases Curriculares y objetivos a que responden, explicitados en la Ley General de Educación.

Además, nos invita a evaluar qué aprendizajes no están siendo suficientemente desarrollados, para organizar una formación de docentes en servicio, que se haga cargo de ello, beneficiando, además, a los estudiantes receptores directos de prácticas pedagógicas mejoradas y más significativas para su aprendizaje, equipos directivos, al ser agentes que contribuyan a la formación continua de sus docentes.

Para el Plan Local es primordial brindar las oportunidades de formación continua y asegurar la formación de calidad de los docentes, proponiendo **dos modalidades de trabajo que creemos muy necesarias de potenciar en nuestro establecimiento:**

- a) **Trabajo colaborativo entre docentes:** Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes, sustentada en el dialogo profesional e intercambio de ideas y conocimientos entre un grupo de docentes, orientada a mejorar prácticas pedagógicas y, consecuentemente, mejorar aprendizajes.

Una modalidad de trabajo colaborativo característica son las comunidades de aprendizaje profesional, que se van desarrollando de igual forma en el trabajo por departamento.

- b) **Retroalimentación de la práctica docente** Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes, sustentada en el dialogo e intercambio entre un profesor, observado en su desempeño y, por ejemplo, un miembro del equipo directivo o técnico-pedagógico de la escuela, que, ejerciendo liderazgo pedagógico, “devuelve” información sobre lo observado para mejorar prácticas que a su vez mejoren aprendizajes.

En cuanto a la **proyección estratégica de nuestro Plan Local estará en coherencia con nuestro PME**, permitiendo mantener el foco, organizar los tiempos y construir un ambiente de aprendizaje colaborativo, avanzando hacia un aprendizaje organizacional constante, sistemático, construido sobre la base de la reflexión colaborativa y trabajo en equipo.

1.2. CONTEXTO LOCAL: Construcción del Plan Local.

Una de las características del Plan Local, es hacer referencia a “lo Local” es decir el espacio inmediato en donde las personas se desenvuelven, realizan sus actividades cotidianas y resuelven problemas que surgen en ellas, de esta forma, nuestro plan se sitúa en el espacio en que profesoras y profesores, a diario, interactúan con estudiantes y despliegan conocimientos y habilidades con el propósito que aprendan y en función del aprendizaje de los estudiantes, entendido de manera integral e inclusiva de acuerdo a lo establecido en nuestro PEI.

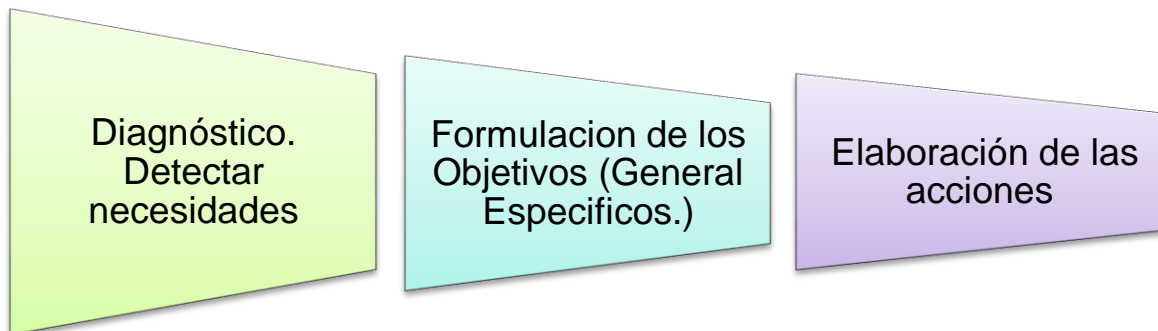
El principal propósito de la Escuela Nueva República de categoría de desempeño medio en 2019 para educación básica, es **que los estudiantes mejoren sus aprendizajes y se desarrollen integralmente bajo nuestro sello artístico**, formando estudiantes creativos, tolerantes, inclusivos, respetuosos del medio ambiente y de las personas, capaces de contribuir a la sana convivencia y la vida democrática.

Para lograrlo, es necesario entonces considerar las necesidades profesionales en función de las necesidades y resultados obtenidos de los estudiantes de la escuela en el Diagnóstico Integral de Aprendizaje, tanto en lo socioemocional como en lo académico.

Continuar con esta trayectoria de mejora, significa entonces poner foco en lo que deben aprender y fortalecer prioritariamente los estudiantes de acuerdo a los resultados de pruebas estandarizadas y el nivel de logro de los aprendizajes alcanzados, así como también en:

- El diagnóstico de necesidades de actualización y perfeccionamiento docente, a través de acciones que contemple talleres entre pares y/o de instituciones externas.
- El trabajo en equipo, por departamento y la reflexión docente, para lograr una mayor articulación entre los diferentes sectores y lenguajes artísticos, a través de proyectos de integración curricular y objetivos de aprendizaje institucionales como elementos que contribuyen a una mejor gestión curricular.
- El trabajo colaborativo entre pares con especial énfasis en la diversificación e innovación de la enseñanza, evaluación formativa y retroalimentación pedagógica.

De acuerdo con las orientaciones propuestas para la elaboración de nuestro Plan de Desarrollo Profesional docente” se han generado tres etapas, acordes al PEI y Objetivos y metas estratégicas del PME asociadas a la Dimensión de Gestión Curricular.



1.3. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El proceso de Diagnóstico Institucional para la elaboración del Plan Local se generó a través de un proceso de análisis involucrando a todos los docentes de la comunidad escolar, permitiendo a través de las evidencias reconocer los aspectos más deficitarios, para tomar conciencia de los procesos de mejoramiento que se deben emprender y asumir los desafíos que ello implica en su desarrollo profesional.

Para ello, se contemplaron las siguientes instancias:

- Realización de Taller de Análisis de resultados del Diagnóstico Integral de Aprendizaje y elaboración de estrategias de mejora.
- Realización de Taller de reflexión colectiva y participativa en torno a aquellas prácticas que se abordaran para el mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo socio-emocional de todos los estudiantes.
- Aplicación de encuesta para detectar las necesidades profesionales de capacitación.
- Análisis de resultados de la evaluación docente.

Cada instancia resultó fundamental para obtener información sobre las prácticas institucionales contenidas en los ámbitos de convivencia escolar y gestión curricular principalmente, contribuyendo a la comprensión de la importancia que tiene el evaluar y analizar críticamente las propias prácticas y observar cómo estas inciden directamente en el logro de aprendizajes de las y los estudiantes.

A. Análisis de Resultado Diagnóstico Integral de Aprendizaje.

En cuanto a los resultados del Diagnóstico Integral de Aprendizaje a nivel Institucional, se desprenden los siguientes resultados:

Gráfico 1. Porcentaje de estudiantes de cada curso que requieren mayor apoyo en Lectura.

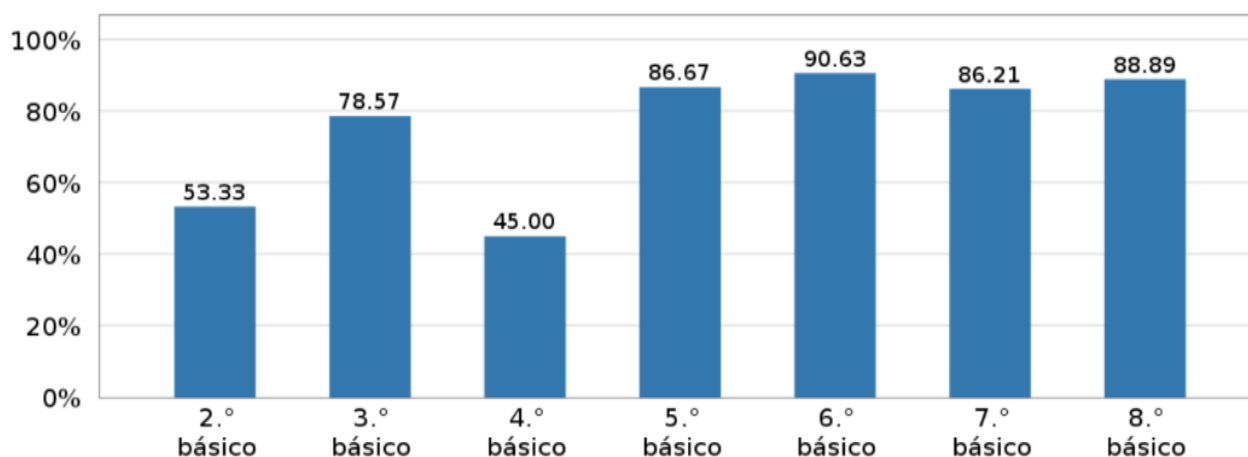


Gráfico 2. Porcentaje de estudiantes de cada curso que requieren mayor apoyo en Matemática.

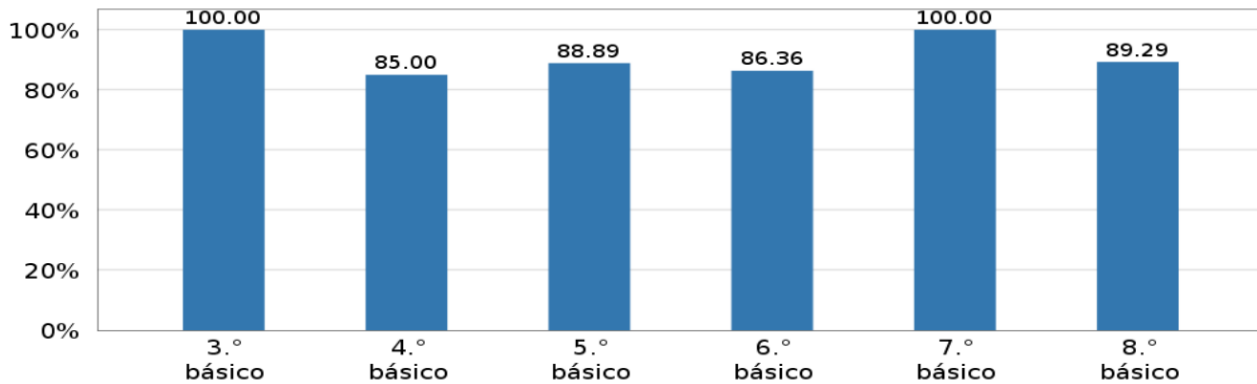
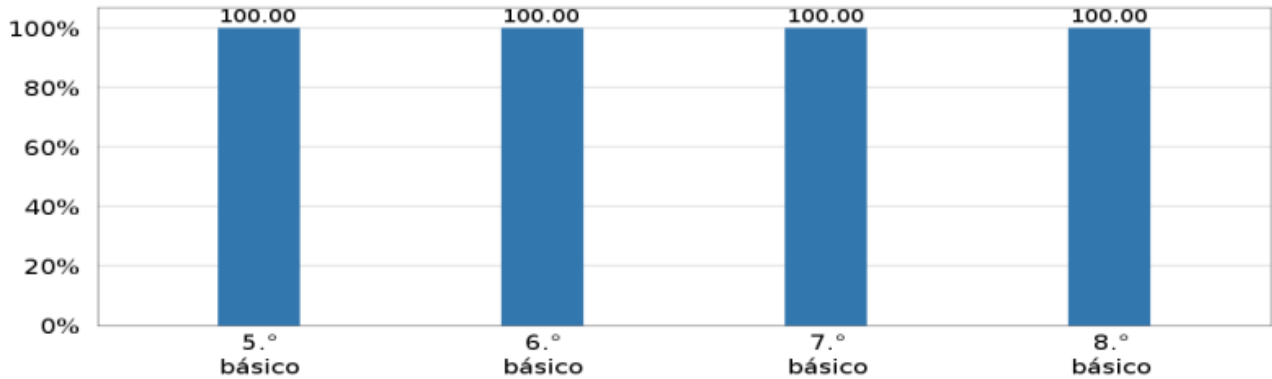


Gráfico 3. Porcentaje de estudiantes de cada curso que requieren mayor apoyo en Historia, Geografía y Ciencias Sociales



Porcentaje de estudiantes del curso que requieren mayor apoyo en los aprendizajes de los OA priorizados del nivel anterior según curso y asignatura:

CURSO	LECTURA	MATEMÁTICA	HISTORIA, GEOGRAFÍA Y CIENCIAS SOCIALES
2º	53.33%	X	X
3º	78.57%	100%	X
4º	45%	85%	X
5º	86.67%	90.91%	100%
6ºA	100%	100%	100%
6ºB	82,35%	76.92	100%
7ºA	83.33%	100%	100%
8ºA	100%	92.86%	100%
8ºB	76,92%	85.72%	100%

El análisis de los resultados en tanto nos permitió establecer lo siguiente:

En Lectura los ejes de habilidad que presentan un menor porcentaje promedio de respuestas correctas:

- **Interpretar y relacionar:** proceso mediante el cual se relaciona e integra información del texto. Esta habilidad implica analizar y comprender los distintos elementos del texto para realizar inferencias y construir significados.
- **Reflexionar:** proceso mediante el cual se relaciona la información del texto con elementos externos, con el fin de establecer juicios críticos sobre aspectos de contenido o de forma del texto.

En Matemática entre los ejes de habilidad que presentan un menor porcentaje promedio de respuestas correctas:

- Números y operaciones,
- Medición.
- Datos y Probabilidades.

A Partir de los resultados académicos y socio-emocionales analizados, los docentes reflexionaron en torno a:

- Las prácticas pedagógicas implementadas y ¿cuáles se deberían ajustar y/o incorporar este año escolar?
- Los Ajustes en la planificación de este año escolar en términos de estructura, progresión, tiempo, objetivos de clases, entre otros?
- ¿En qué asignaturas y cursos los resultados están especialmente bajos?
- ¿Qué aspectos deben ser priorizados en el Plan de Mejoramiento Educativo? ¿Por qué?
- ¿Qué prácticas y estrategias docentes debemos mejorar para impactar en el aprendizaje de los estudiantes?
- ¿Cómo podemos lograr contener a los alumnos de una manera más efectiva, promoviendo una sana convivencia y un clima de aprendizaje adecuado en el contexto actual?

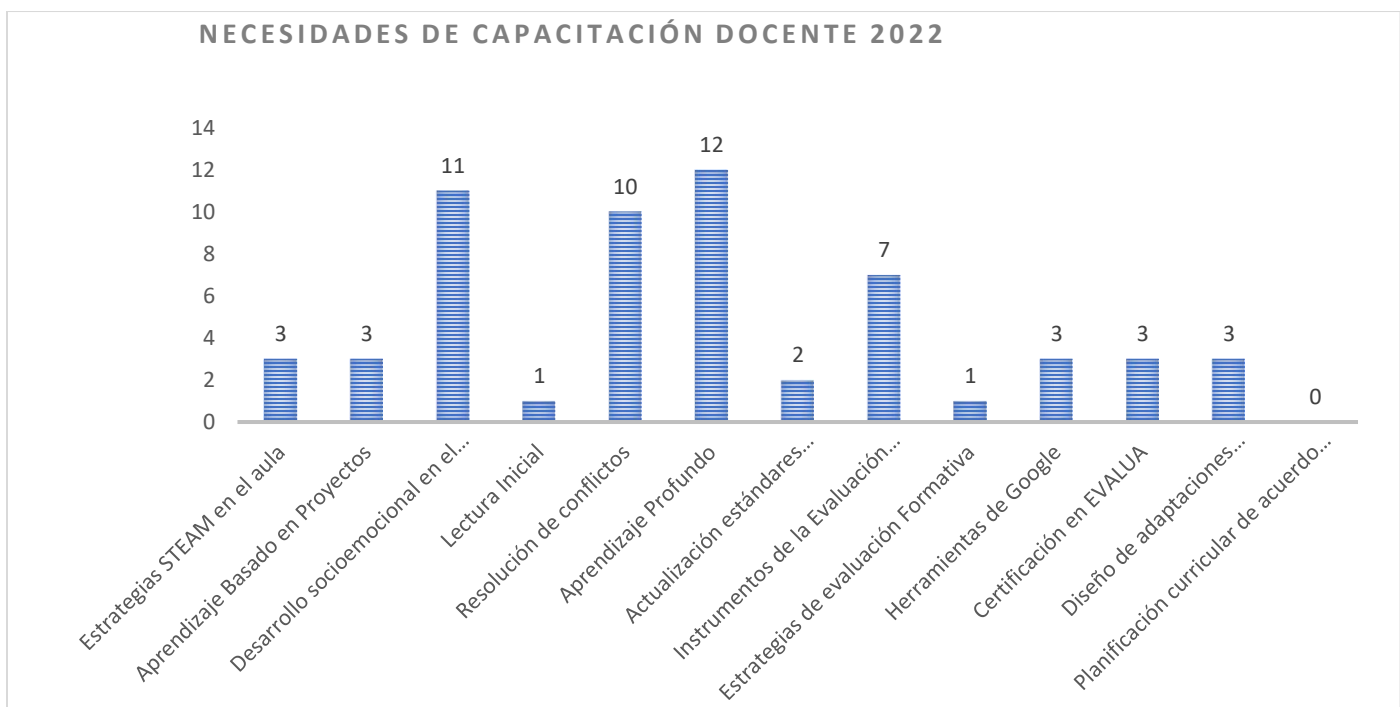
Registrando desafíos y ajustes a las prácticas tales como:

- Reforzamientos Pedagógicos.
- Compartir en reuniones por curso estrategias efectivas y homologadas entre los docentes.
- Focalizarnos en el desarrollo por el gusto de la Lectura, actualizando el Plan Lector y estrategias de Lectura compartida.
- Implementar estrategias didácticas con uso de Tics y Tablet. Etc.
- Potenciar el desarrollo de actividades como Olimpiadas, juegos y ferias.
- Mejorar la Asistencia de los estudiantes a clases.

- Trabajar jornadas de reflexión con las y los estudiantes en torno al desarrollo de las emociones, convivencia, Bullying.
- Trabajar en el desarrollo de habilidades de orden medio y superior.

B) NECESIDADES DE CAPACITACION DOCENTE

En cuanto a las competencias y conocimientos profesionales necesarios para mejorar los aprendizajes de las y los estudiantes, los docentes consideraron las siguientes necesidades capacitación:



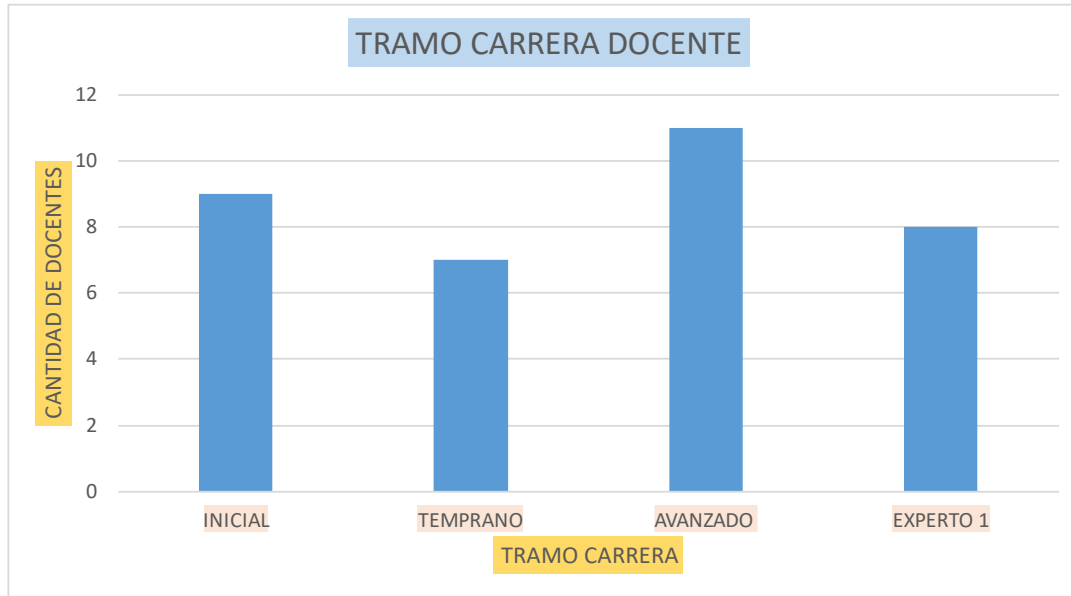
De acuerdo con lo anterior, creemos que es muy importante resaltar la manera contextualizada a la realidad del establecimiento en que surgieron las necesidades de los docentes, permitiendo consignar las motivaciones inmediatas de los profesores y el desarrollo de actividades colaborativas cercanas a la práctica cotidiana, resaltando las siguientes necesidades:

- Aprendizaje profundo.
- Desarrollo Socio-emocional de las y los estudiantes.
- Resolución de conflicto.
- Instrumentos de la Evaluación docente, considerando el alto número de docentes que se evalúa.

C. RESULTADOS EVALUACION DOCENTE

En cuanto a los resultados de la Evaluación Docente se desprenden los siguientes resultados:

Gráfico . Porcentaje de docentes encasillados en cada tramo de carrera docente:



1.4. Resumen de desafíos para el 2022 en torno al DPD que sirva para conectar con el objetivo del Plan Local de Formación del 2022 propuesto y las acciones definidas para el logro de este.

Entre los desafíos surgidos, de acuerdo con el conocimiento pedagógico y curricular de los docentes, así como de los estudiantes y el contexto actual, se plantean los siguientes:

1. Promover el trabajo colaborativo a través de determinadas modalidades como: comunidades de aprendizaje, estudio de clases, club de vídeos, permitiendo el Intercambio de experiencias pedagógicas exitosas entre docentes, la diversificación e innovación de la enseñanza y la retroalimentación pedagógica.
2. Sistematizar la retroalimentación docente a través del acompañamiento al aula entre pares y equipo directivo con foco en el aprendizaje profundo.
3. Proporcionar a los docentes herramientas conceptuales, metodológicas y didácticas sobre el aprendizaje profundo.

4. Colaborar con los docentes para el mejoramiento de sus prácticas evaluativas, habilitándolos en competencias claves, conceptos y técnicas, que les permitan llevar a cabo procesos evaluativos significativos.
5. Mejorar y alinear prácticas educativas que favorezcan el gusto por la lectura y estrategias para desarrollar la fluidez y comprensión lectora.
6. Mejorar la articulación pedagógica y la implementación de estrategias de transición.
7. Fortalecer las instancias de reflexión, identificación e intercambio de buenas prácticas pedagógicas y análisis de dificultades en el ejercicio docente.
8. Proporcionar a los docentes oportunidades de desarrollo sobre el aprendizaje socioemocional integrando prácticas y actividades que lo favorezcan en todas las asignaturas.

2. OBJETIVOS.

2.1. Objetivo general.

- Fortalecer determinadas competencias profesionales docentes, que permitan mejorar los aprendizajes y resultados académicos de nuestros estudiantes, desarrollando una cultura de trabajo colaborativo y reflexiva de sus propias prácticas.

2.2. Objetivos específicos.

- **Objetivo específico 1:**

“Identificar fortalezas y brechas en los docentes del establecimiento para potenciar el aprendizaje que se ha priorizado.”

- **Objetivo específico 2:**

“Implementar un sistema de acompañamiento y retroalimentación docente por departamento para la educación presencial”.

➤ **Objetivo específico 3:**

“Potenciar el trabajo colaborativo para lograr el aprendizaje profesional y el mejoramiento de la organización escolar.”

➤ **Objetivo específico 4:**

“Fortalecer la participación en talleres de perfeccionamiento, capacitaciones (internas y externas) y de intercambio de experiencias entre pares u otras.”

3. DESARROLLO DEL PLAN

Acción 1	DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL
	<p>Descripción Proceso de identificación y priorización de las necesidades y fortalezas de los y las docentes del establecimiento, obteniendo información relevante que permita avanzar en aquellos aspectos más deficitarios, para tomar conciencia de los procesos de mejoramiento que se deben emprender y asumir los desafíos que ello implica.</p>
Fechas	Inicio: Marzo
	Término: Mayo
Responsable	Equipo Directivo
Recursos	\$100.000
Medios de Verificación	-Registro de asistencia y propuestas de mejora en Talleres de análisis de resultados. -Resultados de encuestas.

Acción 2	"ACOMPANAMIENTO Y APOYO A LA LABOR DOCENTE"
	<p>Descripción: Sistematizar el proceso de acompañamiento docente al aula mediante la socialización y actualización de los instrumentos de observación, el acompañamiento entre pares y miembros del equipo directivo, destacando el sentido formativo de esta práctica, fortaleciendo las instancias de análisis y retroalimentación de las experiencias de aprendizaje, dialogando sobre sus prácticas y desafíos, promoviendo una mejora continua.</p>
Fechas	Inicio: Mayo
	Término: Diciembre
Responsable	Cargo: Equipo directivo.
Recursos	<i>Insumos de oficina.</i> \$100.000
Medios de Verificación	- Pauta de acompañamiento y retroalimentación docente en el aula.

Acción 3	FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DOCENTES
	<p>Descripción: Potenciar las competencias docentes necesarias para promover de manera sostenida el aprendizaje de los estudiantes en el contexto actual, a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización de talleres de perfeccionamiento entre pares a cargo de docentes de aula y profesores con mayor experiencia y experticia, como Experto I, II o Tramo Avanzado. - Asistencia a capacitaciones y perfeccionamientos acordes a las necesidades docentes. - Trabajo en portafolio de evaluación docente para docentes que se evalúan, talleres desarrollados por docente perteneciente a la red de maestros.
Fechas	Inicio: Marzo
	Término: Diciembre
Responsable	Cargo: UTP
Recursos	100.000
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de asistencia participación en Talleres. - Presentaciones de talleres

Acción 4	APRENDIZAJE COLABORATIVO ENTRE DOCENTES (ADECO)
	<p>Descripción: Realizar instancias de trabajo colaborativo en tiempos no lectivos, a través de determinadas modalidades como: trabajo por departamento, comunidades de aprendizaje, estudio de clases, club de vídeos, reuniones de articulación, permitiendo el Intercambio de experiencias pedagógicas exitosas entre docentes, la diversificación e innovación de la enseñanza y la retroalimentación pedagógica.</p>
Fechas	Inicio: marzo
	Término: Diciembre
Responsable	Cargo: Equipo Directivo
Recursos	\$100.000
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> -Actas de trabajo por departamentos. - Acta de Registro reuniones técnicas pedagógicas. - Actas reuniones de Articulación.

Ítem	Hitos del Plan Local	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Encuesta de necesidades de capacitación docente.		X								
2	Taller de Análisis de resultado DIA.			X							
3	Taller de reflexión colectiva y participativa en torno a aquellas prácticas que se abordaran para el mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo socio-emocional de todos los estudiantes		X								
4	Reuniones de articulación curricular de acuerdo con los programas de estudio.			X							
5	Socialización de pauta de acompañamiento al aula entre pares y foco pedagógico.			X							
6	Visitas según calendario de acompañamiento al aula.			X	X	X	X	X	X	X	
7	Taller Actualización Marco para la Buena Enseñanza.			X	X						
8	Taller Importancia Trabajo Colaborativo y estrategias para la evaluación docente.				X	X	X	X			
9	Taller de Sensibilización y estrategias para enfrentar el Trastorno del espectro autista.				X						
9	Taller: Estrategias didácticas para promover el debate.				X						
9	Taller de intercambio practicas pedagógicas entre pares.				X	X	X	X	X	X	
10	Trabajo por departamentos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	Trabajo colaborativo PIE	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	Articulación de lineamientos pedagógicos entre asignaturas y niveles.					X				X	
13	Capacitación Estrategias para promocionar el Aprendizaje profundo.						X	X	X	X	
14	Taller comprensión Lectora y pensamiento crítico.				X	X	X				
15	Taller de desarrollo de habilidades socioemocionales			X	X	X	X	X	X	X	X
16	Capacitación con red, Universidad de Concepción "Factor Z"		X	X	X	X	X				

17	Programa de Educación Ambiental, CONAF				X	X	X	X	X	X	
18	Talleres "Arte – Color", Artistas del Acero			X	X	X	X	X	X	X	X
19	Taller en Evaluación Gamificada para docentes			X	X						

CARTA GANTT

Ítem	Hitos del Plan de Trabajo		Descripción	Medios de Verificación	Meta
1	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES, ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DOCENTE		Realización de actividades que permitan identificar las necesidades de capacitación	Encuesta Gráficos encuesta	El 100% de los docentes participa del proceso de diagnóstico.
2	DESARROLLO DE ACOMPAÑAMIENTO Y RETROALIMENTACION DOCENTE		Implementar el acompañamiento y retroalimentación docente, a través de la socialización de pauta de observación y posteriormente la realización de visitas al aula, reflexión conjunta de las prácticas, y retroalimentación permanente, para avanzar hacia la mejora continua.	-Pauta de acompañamiento al aula. -Bitácora de retroalimentación a las prácticas.	Un 80% de los docentes participa del acompañamiento al aula y retroalimentación.
3	COMPETENCIAS DOCENTES		Desarrollo de capacitaciones y talleres acorde a las necesidades y estrategias que impacten los aprendizajes. -Actualización con el nuevo MBE. -Aprendizaje profundo -Modalidades de Trabajo Colaborativo e instrumentos evaluación docente. -Comprensión Lectora y pensamiento crítico.	Registro de asistencia Actas de talleres	Un 100% de los docentes participa de los talleres.

			- Estrategias para potenciar el desarrollo de habilidades socio-emocionales.		
4	ACOMPAÑAMIENTO A DOCENTES QUE SE EVALUAN		Realizar acompañamiento permanente a docentes que se evalúan y lo requieran con el objetivo de apoyar y retroalimentar sus prácticas pedagógicas.	-Actas de reuniones de coordinación.	Acompañamiento al 100% de los docentes que lo requieran en el proceso de evaluación,
5	COMUNIDADES DE APRENDIZAJE		Realización de instancias de trabajo colaborativo y por departamento de forma semanal, guiadas por UTP, potenciando el estudio de clases u otros, generando espacios de reflexión e intercambio de buenas prácticas entre docentes.	-Registro de Asistencia. -Bitácoras de trabajo.	El 90% de los docentes participa de distintas formas de trabajo colaborativo.
6	TRABAJO CON REDES DE APOYO		Desarrollo de diferentes instancias de trabajo con redes, realización de talleres y capacitación para docentes. (red de CONAF, Universidad de Concepción, Artistas del Acero)	-Registro de asistencia -Documentos apoyo	El 70% de los docentes participa de estas instancias de participación.

4. Consideraciones Finales

La elaboración del Plan Local de Desarrollo profesional docente, nos ha permitido a través del análisis de los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje obtenido por nuestros estudiantes, detectar necesidades y desafíos las prácticas pedagógicas, asumiendo la importancia de sistematizar instancias de reflexión y evaluación de las actividades de desarrollo docente basada en evidencia.

Es así como en función de las necesidades de los estudiantes se han levantado diversas acciones que apoyen y mejoren las prácticas docentes en el aula, en coherencia con nuestro PEI y los objetivos anuales del PME, proyectadas a mediano y largo plazo, enfatizando en la necesidad de sistematizar:

- a) Los espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.
- b) Desarrollo de talleres de reflexión pedagógica, calendarizados y orientados desde el equipo directivo, considerando metodologías de aprendizaje, deficiencias detectadas por docentes, análisis y propuestas de mejora en base a resultados obtenidos en evaluaciones estandarizadas externas o internas.
- c) El trabajo colaborativo en las comunidades de aprendizaje profesional docente con el fin de impulsar el intercambio de buenas prácticas, definiendo modalidades, metas compartidas, espacios y tiempos destinados para su realización.
- d) Instancias regulares de trabajo articulado entre profesores de diferentes asignaturas y niveles, Identificando elementos comunes en los objetivos de aprendizaje de cada año, y entre distintos niveles, además de las habilidades, contenidos y actitudes transversales que predominan en los objetivos de aprendizaje del ciclo, permitirá que la experiencia de aprendizaje sea más significativa para los estudiantes

Finalmente, y cómo se ha mencionado al inicio, el principal propósito de la Escuela Nueva República es que los estudiantes mejoren sus aprendizajes y se desarrollen integralmente, siendo imprescindible contar con docentes capacitados, actualizados y que caminen hacia la mejora continua.