



PLAN DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

COLEGIO EL ARRAYÁN DE CASABLANCA

2018

I.- FUNDAMENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

La enseñanza en el aula es la variable interna de la escuela que más influye en los resultados de los estudiantes (NCSL, 2006). Considerando esta evidencia, resulta una tarea fundamental del equipo directivo promover que los docentes se mantengan actualizados en sus conocimientos y facilitar espacios en que puedan aprender acerca de sus propias prácticas, de manera de profesionalizar el rol docente, ya que la calidad del centro educativo no puede superar la calidad de sus profesores (Barber & Mourshed, 2008). Específicamente, esta es la misión del desarrollo profesional: Preparar y apoyar a los docentes para conducir a todos los estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad.

En las escuelas que siguen trayectorias de mejoramiento sostenido, la formación y apoyo de los profesores que se incorporan al establecimiento es considerado un asunto estratégico. A su vez, en estos establecimientos se valora fuertemente el aprendizaje recíproco entre ellos y se instalan diferentes mecanismos formales de apoyo mutuo, que se realizan, de manera sistemática (Bellei, Valenzuela, Vanni & Contreras, 2014)

El Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE) 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.

Se busca reconocer a la docencia como una profesional altamente compleja y desafiante, apoyar su ejercicio y aumentar su valoración para las nuevas generaciones, comprendiendo la misión decisiva que cumple esta profesión en la sociedad. Contribuyendo en la construcción de un sistema inclusivo, donde la educación de calidad sea un derecho para todos y todas (Veas, 2016). En la trayectoria profesional, los docentes podrán avanzar en los cinco tramos, demostrando las competencias alcanzadas y la experiencia en el ejercicio a través del sistema de reconocimiento de desarrollo profesional docente, lo que permitirá la posibilidad de asumir nuevas responsabilidades y mayores remuneraciones (Veas, 2016).

Un plan de desarrollo profesional siempre debe ser parte de otro plan coherente a largo plazo, dentro del marco de la proyección estratégica dispuesta en el PME, que permita al establecimiento mantener el foco, organizar los tiempos y construir un ambiente de aprendizaje colaborativo. Esto implica un cambio cultural, en el que existe un giro desde el aprendizaje individual, o cursos ocasionales hacia un aprendizaje organizacional constante, sistemático, construido sobre la base de la reflexión colaborativa y acción conjunta

La Ley No 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.

II.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Ofrecer a la comunidad docente un plan de desarrollo profesional enfocado desde las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, alineado y coherente con las estrategias de enseñanza del establecimiento.

III.- PRINCIPIOS DEL PERFIL DOCENTE

El profesor del Colegio desempeña su función con una auténtica vocación de servicio, ofreciendo lo mejor de sí.	<p style="text-align: center;">Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none">• Será comprometido con las normas, procedimientos y valores que establece el Proyecto Educativo del Colegio.• Apreciará y valorará la identidad del colegio, su tradición y su quehacer educativo.• Será una persona honorable, es decir, que por su forma honesta y justa de actuar merece el respeto o la estima de los demás.• Será sociable, empático y comunicativo.• Será optimista y positivo en sus maneras de formar y actuar.
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Será coherente en su pensar y actuar, teniendo presente siempre la necesaria flexibilidad ante las necesidades del contexto en el que se encuentre. • El profesor del colegio el Arrayán trabajará con sencillez, respeto y eficiencia, educando más con ejemplo que con palabras.
Es un educador que maneja información actualizada sobre su profesión accediendo a perfeccionamiento constante y pertinente.	<p style="text-align: center;">Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demostrará dedicación en su tarea de profesor. • Se mostrará dispuesto a la renovación pedagógica. • Desarrollará metodologías y formas creativas de educar. • Demostrará dominio y profundidad en su especialidad, como también un óptimo manejo de grupo a partir de las Normas de Convivencia establecidas por el Colegio • Cumplirá con las tareas y normas de la unidad educativa. • Será responsable en la aplicación de todos los protocolos y procedimiento que establece el colegio, en lo que tenga relación con su cargo.
El profesor colabora con los padres en la educación y formación de los hijos	<p style="text-align: center;">Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informará a los padres y procurará el contacto con ellos, orientando sus inquietudes y necesidades. • Liderará positivamente las sugerencias y gestiones de los padres y apoderados. • Motiva a los alumnos en su formación, transmitiéndoles altas expectativas de logro • Se interesará en los problemas de la familia que inciden en la educación de los alumnos y actúa con pertinencia cuando la ley se lo demande. • Se compromete con el aprendizaje de todos sus estudiantes.

IV.- ARTICULACIÓN CON LOS SELLOS INSTITUCIONALES

Sello	Definición
Aprendizaje de calidad con disciplina	Significa creer en el potencial de cada persona, otorgándole a cada estudiante la posibilidad de un desarrollo integral profundo, en un ambiente armonioso dentro y fuera del aula, proponiéndoles las actitudes que se esperan de ellos y las normas que deben cumplir.
Formación científico humanista con alto nivel de exigencia	Significa preparar y apoyar a nuestros estudiantes, para que logren el desarrollo pleno de sus potencialidades cognitivas, en un marco de alto nivel de exigencia, manteniendo siempre una actitud proactiva frente al estudio.
Reconocimiento y atención a la diversidad	Significa fortalecer la educación inclusiva y lograr progresivamente una mayor igualdad de oportunidades en educación para todos, reconociendo y aceptando que somos una sociedad diversa, en la cual todos tenemos los mismos derechos y deberes, constituyendo un desafío colectivo de transformación y de cambio cultural en nuestra sociedad.

V.- CLAVES QUE SUSTENTAN EL PLAN

Tabla 1

Tiempo de duración del plan	4 años
Organización del equipo o comisión a cargo	Equipo de gestión
Guía de las reuniones	Semanalmente

Forma de tomar las decisiones	<p>Equipo Directivo: Eric Reyes Sostenedor, Eduardo López director 2do ciclo, Carolina Aranda /1 sesión a la semana.</p> <p>Equipo de gestión directiva: Eric Reyes Sostenedor, Eduardo López director 2do ciclo, Carolina Aranda directora 1er ciclo, Sandra González UTP, Natalia Escobar UTP , Jocelyn Gutiérrez UTP</p> <p>Equipo de coordinación Eric Reyes Sostenedor, Eduardo López director 2do ciclo, Carolina Aranda directora 1er ciclo, Sandra González UTP, Natalia Escobar UTP , Jocelyn Gutiérrez UTP, Cecilia Pacheco Coordinadora Inicial, Katherine Orellana Encargada de Convivencia, Formación y Disciplina.</p>
--------------------------------------	--

- **Desarrollo de un levantamiento de las necesidades de los profesionales en función de las necesidades de los profesores.**

Tabla 2

Etapa	Detectar necesidades y definir objetivos
Subetapa	Contar con un sistema de evaluaciones centrado en lo formativo con diversificación de instrumentos, aprendizajes, calendario.
Objetivo	Fortalecer las competencias técnicas de los docentes mediante la implementación de un programa de perfeccionamiento por especialidades, enmarcado en ciclo de mejoramiento continuo que vaya en apoyo directo al proceso de enseñanza-aprendizaje de todos los estudiantes.

Subetapa	La necesidad de vinculación de estrategias pedagógicas, resultados de aprendizaje y proyecto educativo
Objetivo	Fortalecer las competencias técnicas de los docentes mediante la implementación de un programa de perfeccionamiento por especialidades, enmarcado en ciclo de mejoramiento continuo que vaya en apoyo directo al proceso de enseñanza-aprendizaje de todos los estudiantes.

Subetapa	La necesidad de que los docentes hagan clases más didácticas.
Objetivo	Fortalecer las competencias técnicas de los docentes mediante la implementación de un programa de perfeccionamiento por especialidades, enmarcado en ciclo de mejoramiento continuo que vaya en apoyo directo al proceso de enseñanza-aprendizaje de todos los estudiantes.

Subetapa	La necesidad de un plan de desarrollo profesional de habilidades de liderazgo.
Objetivo	Activar y movilizar competencias técnicas-pedagógicas en el equipo directivo con el fin de que puedan liderar los procesos de promoción de la colaboración y del trabajo en equipo de los docentes con un foco claro en la enseñanza y el aprendizaje.

- **Creación del Plan**

Tabla 3

Etapa	Subetapa	Responsable	Definición del rol
Diseño del Plan	Definir responsable	Carolina Aranda	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación general del plan de desarrollo profesional. • Responsable de que todas las actividades y los recursos necesarios para ellas estén disponibles y se lleven a cabo adecuadamente.

- Contenidos que debe contemplar el plan de desarrollo profesional docente

Se refiere a Qué se va a profundizar; las competencias, específicas que los docentes y asistentes deben desarrollar y que están relacionadas con el PME y con el Currículum.

Tabla 4

Etapa	Subetapa	Ejes temáticos de desarrollo
Diseño del plan de Formación	Selección de contenidos	Especialización por asignaturas Didáctica y metodología Desarrollo de habilidades TIC. Estrategias y metodologías de enseñanza y aprendizaje en una educación inclusiva. Evaluación de los aprendizajes. Metodología de proyectos

- ¿A quiénes debe estar dirigida la estrategia de desarrollo profesional?

Tabla 5

Etapa	Subetapa	Descripción
Diseño del plan de Formación	Definición de destinatarios	Profesores de aula, asistentes de la educación y educadoras de párvulos.

- Acciones

Tabla 6

Contenido	Perfeccionamiento docente
Objetivo 1	Fortalecer las competencias técnicas de los docentes mediante la implementación de un programa de perfeccionamiento por especialidades, enmarcado en ciclo de mejoramiento continuo que vaya en apoyo directo al proceso de enseñanza-aprendizaje de todos los estudiantes.
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de perfeccionamiento docente interno, según áreas de especialidad, temas generales y acorde a las necesidades institucionales. • Modelo de seguimiento y control por medio de indicadores de gestión sobre el impacto de las capacitaciones en el aula. • Consejos de profesores con un enfoque en lo técnico pedagógico, más reflexivos, con trabajo colaborativo y de análisis continuo de las prácticas docentes.
Fecha	1 de marzo al 8 de diciembre
Responsable	Jocelyn Gutiérrez

Contenido	Planificación curricular colaborativa.
Objetivo 1	Implementar cambios metodológicos-didácticos en los procesos de planificación de clases, apoyados por recursos didácticos, guías de aprendizajes y fichas de trabajo, para ser aplicados en las asignaturas que imparten.
Acción	Planificación conjunta entre profesor de asignatura y educadora diferencial en las asignaturas fundamentales del currículum: lenguaje, matemática, ciencias e historia.
Fecha	1 de marzo al 10 de diciembre
Responsable	UTP Coordinadora Inicial, Básica, Media

Contenido	Instalación de comunidades de aprendizaje profesional
Objetivo 1	Implementar paulatinamente una cultura de trabajo colaborativa en torno a objetivos compartidos que permitan mejorar la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.
Acción	Reuniones semanales entre profesores especialistas para acordar estrategias metodológicas, realizar priorización curricular, compartir buenas prácticas pedagógicas, entre otras. -acompañamiento entre pares.
Fecha	1 de marzo al 8 de diciembre
Responsable	UTP Coordinadora Inicial, Básica, Media
Contenido	Acompañamiento directivo.
Objetivo 1	Activar y movilizar competencias técnicas-pedagógicas en el equipo directivo con el fin de que puedan liderar los procesos de promoción de la colaboración y del trabajo en equipo de los docentes con un foco claro en la enseñanza y el aprendizaje.

Acción	<ul style="list-style-type: none"> Programa de perfeccionamiento interno y externo para los directivos con énfasis en lo técnico pedagógico, enmarcado en el Marco para la buena dirección y en los planes de gestión interna. Modelo de acompañamiento directivo sobre la base de indicadores de desempeño del Marco para la buena dirección. Modelo de evaluación de la gestión directiva interna basado en el Marco de la buena dirección y en los indicadores institucionales.
Fecha	1 de marzo al 8 de diciembre
Responsables	Carolina Aranda

Contenido	Plan de Autocuidado
Objetivo 1	Participar de instancias de esparcimiento, recreación, reflexión que favorezcan el clima institucional, las relaciones interpersonales y el compromiso laboral.
Acción	Actividades recreativas institucionales: <ol style="list-style-type: none"> Almuerzo institucional de inicio de año académico. Jornada de Reflexión por Ciclo al término del año académico. Jornada de Capacitación y autocuidado en temáticas atingentes. Celebraciones importantes por ciclo: <ol style="list-style-type: none"> Celebración de fiestas patrias. resultados (simce, OIC ,etc) institucionales.
Fecha	1 de marzo al 8 de diciembre
Responsable	Directores de Ciclo

Contenido	Preparación para certificación en evaluación docente
Objetivo 1	Implementar procesos de evaluación interna y externa que favorezcan el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes, a fin de prepararse para el proceso de certificación, aspirando a un desempeño avanzado, experto 1, experto 2.
Acción	-Incorporación a la carrera profesional docente -Levantamiento de un plan para apoyar en las capacidades profesionales docentes en torno al MBE. -Contemplar proceso simulado de evaluación docente (clase filmada-reflexión)
Fecha	1 de marzo al 8 de diciembre
Responsable	Directores de Ciclo

Tabla 7

Etapa	Subetapa	Lugar	Instancia
Diseño del plan de Formación	Modalidad	Biblioteca Salas de clases	Consejos de profesores Reuniones por ciclo Comunidades de Aprendizaje Jornadas de perfeccionamiento

- Recursos

Tabla 8

Etapa	Subetapa	Descripción
Diseño del plan de Formación	Recursos	SEP Subvención general