



**Plan de desarrollo Profesional
Docente**

Colegio Santa Patricia de La Florida

I. FUNDAMENTACIÓN

La Ley 20903 establece que la formación local para el desarrollo profesional, tiene por objeto fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica. Es un proceso a través del cual los docentes, en equipo e individualmente, realizan la preparación del trabajo en el aula, la reflexión sistemática sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula, y la evaluación y retroalimentación para la mejora de esa práctica. Lo anterior, considerando las características de los estudiantes a su cargo y sus resultados educativos.

Corresponderá al director del establecimiento educacional, en conjunto con el equipo directivo, implementar el proceso descrito anteriormente a través de planes locales de formación para el desarrollo profesional. Estos deberán ser aprobados por el sostenedor y serán parte de los Planes de Mejoramiento Educativo, de conformidad con los Proyectos Educativos Institucionales de los establecimientos.

Para llevar a cabo esta labor los equipos directivos podrán contar con la colaboración de quienes se desempeñen como docentes mentores de conformidad con lo establecido en la ley.

El Plan de Desarrollo Profesional Docente será diseñado por el director del establecimiento educacional en conjunto con el equipo directivo, con consulta a los docentes que desempeñen la función técnico-pedagógica y al Consejo de profesores. Dicho plan podrá centrarse en la mejora continua del ciclo que incluye la preparación y planificación; la ejecución de clases; la evaluación y retroalimentación para la mejora continua de la acción docente en el aula; la puesta en común y en equipo de buenas prácticas de enseñanza y la corrección colaborativa de los déficits detectados en este proceso, así como también en el análisis de resultados de aprendizaje de los estudiantes y las medidas pedagógicas necesarias para lograr la mejora de esos resultados.

Los directivos de los establecimientos, con consulta a su sostenedor, podrán establecer redes inter establecimientos para fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica, pudiendo contar para ello con la colaboración de los docentes mentores que se desempeñen en el ámbito local.

Los planes locales de formación para el desarrollo profesional, deberán formar parte de la rendición de cuentas que los directivos realizan sobre el desempeño del establecimiento educacional y sus planes de mejoramiento, según lo establece el Título III, Párrafo 3° de la ley N° 20.529.

El presente Plan de Desarrollo Profesional Docente se concibe como el conjunto de oportunidades que la Unidad Educativa ofrece en forma directa a sus docentes, con el fin de

afianzar nuestro compromiso con el Proyecto Educativo Institucional, centrado en la formación integral de nuestros estudiantes, donde a los docentes se les ofrece los espacios y momentos para actualizar y profundizar sus conocimientos en diferentes áreas de desempeño, y con ello fortalecer y elevar su nivel académico ya que permitirá perfeccionar su formación y desarrollo pedagógico y ampliar su cultura, con el fin de contribuir de esta manera a elevar el nivel de calidad de todos los procesos y resultados de aprendizaje de nuestra escuela.

II. PERFIL DEL DOCENTE DE NUESTRA UNIDAD EDUCATIVA

El perfil del docente se concreta en cuatro indicadores fundamentales:

COMPONENTE PERSONAL: El docente debe reflejar un actuar de acuerdo al sello establecido en nuestro Proyecto Educativo Institucional “ Aprender a emprender” y desarrollar diariamente un estilo de vida que le permita ser un modelo para sus alumnos y alumnas y un líder que está al servicio de los demás.

COMPONENTE INSTITUCIONAL: El docente debe manifestar un conocimiento de la misión de nuestro Proyecto Educativo, de sus Objetivos Institucionales y de los Planes de Gestión de la escuela, manifestando un compromiso para que nuestros principios educativos sean asimilados por sus alumnos a través de métodos y estrategias que les permitan observarlos y vivenciarlos de manera permanente en la práctica educativa.

COMPONENTE PROFESIONAL: El docente debe conocer nuestro Manual de Convivencia Escolar, de su rol y del presente perfil profesional que debe mostrar; mantenerse actualizado de las políticas educativas, sus programas y planes; y participar en el fortalecimiento en el desarrollo profesional docente interno, a través de un trabajo participativo y colaborativo, proporcionando, en lo posible, descubrimientos, avances e innovaciones propias de su campo de trabajo, demostrando una clara vocación pedagógica, con sentido ético y responsabilidad social.

COMPONENTE PEDAGÓGICO: El docente debe manifestar conocimiento, habilidades y actitudes para desarrollar de manera exitosa el proceso educativo; practicar la enseñanza por modelamiento; integrar la fe en la enseñanza y el aprendizaje; instrumentar su actividad pedagógica con tecnología que facilite y optimice el proceso educativo; poseer una actitud investigativa y creativa que le permita incursionar en nuevos campos del conocimiento y de la praxis; y aplicar nuevas y más eficientes estrategias de aprendizaje.

II EJES TEMÁTICOS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

- Cobertura curricular.
- Implementación curricular.
- Compartir estrategias y metodologías de enseñanza para la mejora del aprendizaje.
- Evaluación de los aprendizajes.
- Acompañamiento docente.
- Apoyo a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

III. OBJETIVOS

- **Objetivo:** elaborar una planificación estratégica en el área técnico pedagógica con el objetivo que los estudiantes suban su nivel de aprendizaje y, en consecuencia, aumente en la escuela el resultado de la evaluación; a través de la implementación de acciones vinculadas a la dimensión “Liderando los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje,” establecidas en el nuevo Marco para la Buena Dirección.
- **Objetivos específicos:**
 - **Cobertura curricular:** Asegurar la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas.
 - **Implementación curricular:** Monitorear la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.
 - **Acompañamiento docente:** Acompañar, evaluar y retroalimentar sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.
 - **Buenas Prácticas:** Identificar y difundir, entre docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes.
 - **Evaluación de los aprendizajes:** unificar criterios de evaluación transversales en el establecimiento educacional.

ACCIONES

Liderando los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje.						
Práctica	Acciones	Responsables	Meta	Medio de Verificación	Monitoreo	Tiempo
a) Cobertura curricular	1 Entregar modelo de planificación institucional al cuerpo docente.	U.T.P.	100% de docentes reciben modelo de planificación.	Firma de recepción de Modelo de Planificación.	Marzo.	Marzo.
	2 Recepcionar planificaciones de cada asignatura.	U.T.P.	Recepcionar 90% de planificaciones dentro del plazo dado.	Lista de cotejo de Planificaciones entregadas.	Mensual	Marzo a Diciembre
	3 Elaborar carga horaria de los docentes.	Equipo Directivo.	100% de docentes con carga horaria.	Contratos.	Marzo	Marzo – diciembre .
	4 Elaborar horario de clases.	U.T.P.	100% de horario en funcionamiento al 30 de marzo.	Lista de firma. Recepción de documento.	Marzo	Marzo
	5 Revisión de planificación de cada asignatura.	U.T.P.	Revisar el 100% de las planificaciones entregadas.	Lista de cotejo para Evaluación de planificaciones.	Mensual	Marzo a Diciembre
	6 Monitorear la cobertura curricular	U.T.P.	100% de monitoreo de cobertura curricular.	Matriz de cobertura curricular. Planificaciones de unidad.	Bimensual.	Marzo a Diciembre
b) Implementación curricular	1. Implementar bases curriculares.	U.T.P.	80% de bases curriculares implementadas.	Planificación (cobertura) Libro de clases.	Semanal .	Marzo a Diciembre
	2.- Establecer lineamientos pedagógicos institucionales.	Equipo directivo.	100% de docentes informados.	Correo electrónico.	Mensual .	Marzo a Diciembre
	3.- Aplicar habilidades cognitivas.	U.T.P.	Aplicar habilidades cognitivas en la planificación.	Evaluación semestral	Semestral	Junio/ noviembre.
c) Acompañamiento docente	1 Entrega de formato de acompañamiento de aula a los docentes.	Equipo directivo.	100% de docentes recepcionar formato de acompañamiento de aula.	Formato de acompañamiento de aula. Nómina	marzo.	Marzo.
	2 Acompañamiento de aula a los docentes.	Equipo directivo.	100% de docentes acompañados una vez al semestre.	Formato de acompañamiento de aula.	Semestral	Marzo a Diciembre
	3 Informe de Retroalimentación del acompañamiento de	Equipo directivo.	100% de los acompañamientos al aula con	Informe de acompañamiento al aula.	Semestral	Marzo a Diciembre

	aula.		informe de retroalimentación .			
	4 Entrevista docente sobre retroalimentación del acompañamiento de aula.	Equipo directivo.	100% de los docentes retroalimentados.	Informe de retroalimentación docente de acompañamiento al aula con firma docente.	Semestral	Marzo a Diciembre
	5 Confeccionar un calendario de acompañamiento al aula con cada docente.	Equipo directivo.	Calendario elaborado 100% al inicio de cada semestre (1° mes)	Calendario de Acompañamiento al Aula	Marzo y Julio	Marzo a Diciembre
d) Evaluación docente	1 Evaluar semestralmente a docentes en diversos aspectos.	Equipo directivo.	100% de docentes evaluados.	Informe de evaluación	Anual	Marzo a diciembre .
e) Uso efectivo del tiempo	1 Supervisar la toma de cursos.	Equipo Directivo.	80% de docentes toma cursos a tiempo.	Memos.	Diario.	Marzo a diciembre .
	2 Solicitar a las docentes los instrumentos que se aplican durante el año: evaluación mensual y semestral.	U.T.P.	100% de instrumentos de evaluación entregados.	Copia de instrumentos de evaluación.	mensual	Marzo a Diciembre
	3 Evaluar los aprendizajes de los estudiantes de forma mensual y semestral.	Docentes.	Evaluar 100% de los estudiantes.	Calificaciones.	Mensual y semestral.	Marzo a Diciembre
	4 Monitorear la aplicación de las evaluaciones en fechas estipuladas.	U.T.P	100% de evaluaciones aplicadas.	Calendario de evaluaciones mensuales. Leccionario.	Semanal .	Marzo a Diciembre
	5 Reflexionar sobre resultados de aprendizaje.	Equipo directivo.	100% de cursos analizados.	Informe semestral	semestral	Junio/ noviembre.
Supervisar cobertura de cursos.	1.- Supervisar la toma de curso.	Psicopedagoga/ psicologa.	100% de cursos cubiertos.	1.- Cobertura de cursos.	1 marzo-diciembre.	Mensual.
g) Buenas Prácticas	1 Realizar reuniones taller, semestral, donde cada docente pueda aportar con una práctica docente que tenga buenos resultados en el aprendizaje de los estudiantes.	Docentes.	100% de intercambio de experiencias realizadas.	Informe descriptivo de la actividad presentada. Nómina.	1 vez al semestre.	abril - noviembre.
	3 Incentivar el uso de Tic's en la sala de clases.	Equipo Directivo.	90% de docentes con al menos una clase con uso tic.	Planificación. Calendario.	Semestral.	marzo a diciembre

