



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE



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 internas en el establecimiento 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 a los valores establecidos en nuestro Proyecto Educativo Institucional, caracterizado principalmente por su honestidad, responsabilidad, y especialmente el 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 conocer nuestro proyecto educativo, identificarse, respetarlo y velar por su cumplimiento tanto en el reglamento interno como el de convivencia escolar del establecimiento.

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; asumir una actitud científica en su quehacer educativo ; fomentar el desarrollo de valores solidarios y democráticos ; 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.

III. EJES TEMÁTICOS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

- Planificación curricular
- Estrategias y metodologías de enseñanza y aprendizaje en una educación inclusiva
- Recursos didácticos y tecnológicos
- Evaluación de los aprendizajes

IV. OBJETIVOS

Objetivo General:

Mejorar y fortalecer el desempeño profesional docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos, la reflexión sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa.

Objetivos Específicos: (considerar los objetivos que se indican, según el contexto de la escuela, donde puede planificar otros según su realidad)

1. Diseñar procedimientos para desarrollar planificaciones anuales por unidad de aprendizaje estableciendo una aplicación del 100% de la cobertura curricular establecido en los Programas de Estudios.
2. Implementar cambios metodológicos-didácticos en los procesos y ambientes de aprendizaje concretos apoyados por recursos didácticos – guías de aprendizajes/fichas de trabajo – para ser aplicados en las asignaturas que imparten.
3. Proporcionar a los docentes herramientas conceptuales, metodológicas y didácticas para el desarrollo de sus actividades en una educación inclusiva.
4. Lograr un cambio de actitud respecto al papel del profesor actual, no como transmisor de conocimientos, sino como facilitador del aprendizaje.
5. Aplicar estrategias pedagógicas activas y didácticas modernas que contribuyan al aprendizaje.
6. Propiciar estrategias para hacer de las matemáticas un proceso de aprendizaje interesante, activo, desafiante, que facilite la labor de los docentes, en que la resolución de problemas es el eje central del aprendizaje.
7. Instalar estrategias pedagógicas activas y didácticas modernas que contribuyan al aprendizaje en una educación inclusiva.
8. Diseñar situaciones de aprendizaje que utilicen estrategias que guíen y favorezcan la comprensión de los textos escritos en las distintas asignaturas.
9. Manejar estrategias metodológicas efectivas en el proceso de la enseñanza de lectura y escritura en primero y segundo básico.
10. 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.

11. Colaborar con los para el mejoramiento de planificar, optimizando tiempo, mejorando los recursos a utilizar en la sala de clases.

V. ACCIONES

Objetivo 1	Diseñar procedimientos para desarrollar planificaciones anuales por unidad de aprendizaje estableciendo una aplicación del 100% de la cobertura curricular establecido en los Programas de Estudios.	
	Nombre de la Acción: Planificación anual.	
	Descripción de la Acción: Los docentes del Establecimiento entregan a UTP la planificación anual de las asignaturas que imparten.	
Fechas	Inicio	Febrero
	Término	5 Marzo
Responsable	Cargo	UTP
Recursos	Hojas, tonner, impresora y pc.	
Medios de Verificación	Planificaciones anuales 1° a 8° Básico. Planificaciones anuales Prekínder-Kínder	
Financiamiento	PIE	\$
	SEP	\$ 100.000
	Aporte subvención	\$
	Otros	\$
	Total	\$ 100.000
Objetivo 2	Implementar reuniones semanales con el cuerpo docente para analizar las prácticas educativas en todas las asignaturas.	
Acción	Nombre de la Acción: Consejo de Profesores	
	Descripción de la Acción: Se realizarán reuniones cada 7 días establecidas los días Jueves con la finalidad de mejorar las practicas educativa de los docentes en sus asignaturas. Además de mejorar	
Fechas	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Directora
Recursos	Archivadores, material de trabajo, tonner y otros insumos fungibles.	
Medios de Verificación	Archivador del Departamento.	
Financiamiento	PIE	\$
	SEP	\$ 100.000
	Aporte Subvención	\$ 100.000
	Otros	\$
	Total	\$ 200.000

Objetivo 3	Perfeccionar a los docentes mediante Capacitaciones de la ACHS	
Acción	Nombre de la Acción: Capacitación Docente	
	Descripción de la Acción: Los docentes al seleccionar el curso que desea desarrollar.	
Fechas	Establecimiento.	
	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Comité paritario
Recursos	Inscripción de los docentes y Asistencia	
Medios de Verificación Finmiento		
	PIE	\$
	SEP	\$
	Aporte subvención	\$
	Otros	\$
	Total	\$
Objetivo 4	Aplicar programas especiales de apoyo a aquellos estudiantes que presenten bajo rendimiento académico que afecte su proceso de aprendizaje.	
Acción	Nombre de la Acción: Reforzamiento Educativo.	
	Descripción de la Acción se realizará reforzamiento educativo para 3° a 6° básico, para los alumnos que posean dificultades de aprendizaje en Matemática y lenguaje.	
Fechas	Inicio	Mayo
	Término	Octubre
Responsable	Cargo	UTP
Recursos	Profesor para Reforzamiento (UTP), tonner, plumones, resmas de hojas y tinta para impresora.	
Medios de Verificación	Planificación, cronograma y asistencia	
Financiamiento	PIE	\$
	SEP	\$ 100.000
	Aporte subvención	\$ 100.000
	Otros	\$
	Total	\$ 200.000

Objetivo 5	Propiciar estrategias para hacer realizar las adecuaciones curriculares a los estudiantes que presenten dificultades en su aprendizaje.	
Acción	Nombre de la Acción: Reuniones con Equipo Pie	
	Descripción de la Acción: Funcionamiento de reuniones de Equipos de Aula, que contribuyan al análisis de estrategias para hacer de las matemáticas un proceso de aprendizaje interesante, activo, desafiante, que facilite la labor de los docentes, en que la resolución de problemas es el eje central del aprendizaje.	
Fechas	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Coordinadora PIE
Recursos	Resma de hoja, toonner	
Medios de Verificación	Registro de asistencia de docentes y Cuaderno de registro.	
Financiamiento	PIE	\$ 500.000
	SEP	\$ 500.000
	Aporte subvención	\$
	Otros	\$
	Total	\$ 1.000.000

Objetivo 6	Instalar estrategias pedagógicas activas y didácticas modernas que contribuyan al aprendizaje en una educación inclusiva.	
Acción	Nombre de la Acción: Capacitación docente sobre la diversidad del aprendizaje.	
	Descripción de la Acción: Realización de capacitación docente acerca de Inclusión y abordaje de estudiantes con problemas de aprendizaje y conductuales.	
Fechas	Inicio	
	Término	
Responsable	Cargo	Equipo PIE
Recursos		
Medios de Verificación	Registro de asistencia de docentes	
Financiamiento	PIE	\$
	SEP	\$
	Aporte subvención	\$
	Otros	\$
	Total	\$

Objetivo 7	Evaluación y retroalimentación docente en sus clases.	
Acción	Nombre de la Acción: Evaluación Docente	
	Descripción de la Acción: Se realizará una evaluación de los docentes en sus clases, con la finalidad de mejorar sus quehaceres educativos y reforzar sus prácticas educativas	
Fechas	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Equipo Directivo- UTP
Recursos Medios de Verificación	Pauta de evaluación- Registro de retroalimentación	
	Registro de evaluación docente con su retroalimentación	
Financiamiento	PIE	\$
	SEP	\$ 200.000
	Aporte subvención	\$
	Otros	\$
	Total	\$