

PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Año 2021

La Ley 20.903 crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y entrega lineamientos para resguardar el acceso de los docentes a la “nueva carrera docente” estableciendo ciertas herramientas y obligaciones a los establecimientos educacionales para resguardar la permanente capacitación y actualización de sus docentes, así como la mejora de sus tiempos de trabajo y remuneración. El Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente es uno de los pilares de la Reforma Educacional que ha emprendido nuestro país con el objetivo de garantizar el derecho a una educación de calidad para todos y todas.

“Su objetivo es dignificar la docencia, apoyar su ejercicio y aumentar su valoración para las nuevas generaciones; comprendiendo la misión decisiva que cumple esta profesión en la sociedad, en la calidad de vida y en la realización personal y social de los chilenos. Su implementación –que se llevará adelante entre los años 2016 y 2026- significará una de las inversiones más altas de la Reforma Educacional y permitirá mejorar sustantivamente las condiciones para el ejercicio docente, a través de una nueva escala de remuneraciones acorde a distintas etapas de desarrollo profesional y del aumento de horas no lectivas. Asimismo, permitirá crear nuevos derechos para los docentes: al acompañamiento en los primeros años de ejercicio y a la formación continua, ambos garantizados por el Estado. Se trata de una política integral que aborda desde el ingreso a los estudios de pedagogía hasta el desarrollo de una carrera profesional, promoviendo el desarrollo entre pares y el trabajo colaborativo en redes de maestros.” **MINEDUC, 2017**

1.1 PRINCIPIOS QUE PROMUEVE EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Profesionalidad docente: el sistema promoverá la formación y desarrollo de profesionales que cumplen una misión decisiva en la educación integral de sus estudiantes.

Autonomía profesional: el sistema propiciará la autonomía del profesional de la educación para organizar las actividades pedagógicas de acuerdo a las características de sus estudiantes y la articulación de un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad, conforme a las normativas curriculares, al respectivo proyecto educativo institucional, a las orientaciones legales del sistema educacional y a los programas específicos de mejoramiento e innovación.

Responsabilidad y ética profesional: el sistema promoverá el compromiso personal y social, así como la responsabilidad frente a la formación y aprendizaje de todos los estudiantes, y cautelará el cultivo de valores y conductas éticas propias de un profesional de la educación.

Desarrollo continuo: el sistema promoverá la formación profesional continua de los docentes, de manera individual y colectiva, la actualización de los conocimientos de las disciplinas que enseñan y de los métodos de enseñanza, de acuerdo al contexto escolar en que se desempeñan.

Innovación, investigación y reflexión pedagógica: el sistema fomentará la creatividad y las capacidades de innovación e investigación vinculadas a la práctica pedagógica, contribuyendo a la construcción de un saber pedagógico compartido.

Colaboración: se promoverá el trabajo colaborativo entre profesionales de la educación, tendiente a constituir comunidades de aprendizaje, guiadas por directivos que ejercen un liderazgo pedagógico y facilitan el diálogo, la reflexión colectiva y la creación de ambientes de trabajo que contribuyen a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Equidad: el sistema propenderá a que los profesionales de la educación dedeseempeño destacado ejerzan en establecimientos con alta proporción de alumnos vulnerables, de modo de ofrecer mejores oportunidades educativas a dichos estudiantes.

Participación: el sistema velará por la participación de los profesionales de la educación en las distintas instancias de la comunidad educativa y su comunicación con los distintos actores que la integran, en un clima de confianza y respeto de los derechos de todas las personas.

Compromiso con la comunidad: el sistema promoverá el compromiso del profesional de la educación con su comunidad escolar, generando así un ambiente que propenda a la formación, el aprendizaje y desarrollo integral de todos los estudiantes.

Apoyo a la labor docente: el Estado velará por el cumplimiento de los fines y misión de la función docente, implementando acciones de apoyo pedagógico y formativo pertinente al desarrollo profesional de los profesionales de la educación. MINEDUC, 2016

Respecto del Plan de Desarrollo Profesional Docente, la ley indica:

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 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.

II. PERFIL DEL DOCENTE DEL COLEGIO SAN JUAN DE DIOS

La responsabilidad inicial del profesorado es la de crear y mantener un ambiente que lleve a los estudiantes a transformarse en personas integras en el área de las ciencias, deportiva, cultural, humanista y científica, comprometidos con su entorno, ciudadanos competentes y responsables. Un profesor del Colegio San Juan de Dios, deberá mostrar actitudes y conductas concordantes con los principios básicos de la organización, ejerciendo un liderazgo acorde con los valores institucionales, demostrando interés en perfeccionarse, buscando la excelencia profesional.

Por lo tanto, el profesor del Colegio San Juan de Dios:

- Trabaja para desarrollar el potencial de sus alumnos, tanto a nivel intelectual, físico, espiritual, valórico y social.
- Planifica con esmero y dedicación las acciones a realizar con los alumnos y vela por el correcto seguimiento de los planes y programas de estudio.
- Logra que los alumnos conozcan el mundo desde la perspectiva de su especialidad, con la intención de aportarles herramientas que les sean útiles para desenvolverse en las distintas actividades de su vida.
- Valora al alumno como persona en crecimiento, susceptible a cambios y errores perfectibles, propiciando y facilitando su formación y desarrollo integral.
- Muestra una actitud de apertura, buena disposición al diálogo, equilibrio emocional, objetividad y buen manejo de situaciones conflictivas o complejas.
- Destaca por un trato amable hacia los demás, espíritu solidario hacia su comunidad escolar y es fiel representante de los valores del Colegio, los que fomenta en forma permanente, creando lazos profundos de cariño, respeto, orgullo y compromiso entre los alumnos y su colegio.

- Promueve un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre los alumnos.
- Establece líneas de comunicación clara y abierta con los alumnos así como también con padres y apoderados.
- Facilita el aprendizaje en un espacio de aprendizaje organizado y enriquecido, en donde se promueve la participación, creatividad, curiosidad, la investigación y la excelencia.
- Promueve un clima laboral estable, de compañerismo y compromiso.
- Tiene un amplio conocimiento del currículum nacional, de los énfasis de las asignaturas, como de los aprendizajes que deben lograr sus estudiantes.
- Monitorea en forma permanente los aprendizajes, con el fin de retroalimentar sus propias prácticas, ajustándolas a las necesidades detectadas en sus alumnos.
- Se mantiene informado de las novedades de su especialidad pues sabe que existe una permanente y rápida evolución de las disciplinas.
- Hace respetar el reglamento de convivencia escolar del colegio de forma transparente y fundamentada.

Finalmente, como una forma de interpretar y transmitir el perfil en una frase que describa el sello característico de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, se ha definido un lema que para el Colegio San Juan de Dios toma vida:

“Espíritu, excelencia y calidad”

OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al mejoramiento continuo del Desarrollo Profesional Docente en constante reflexión sobre la práctica profesional y la retroalimentación pedagógica, potenciando mediante el trabajo colaborativo los procesos de mejora de las capacidades docentes del establecimiento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Apoyar la docencia y su desempeño a través de la capacitación continua con foco en la reflexión pedagógica, trabajo colaborativo, generando una mejora en la práctica pedagógica, para favorecer la calidad de los aprendizajes de los y las estudiantes.
2. Desarrollar las capacidades y competencias socioemocionales del equipo docente, mediante la participación de talleres y socialización de estrategias efectivas para promoverlas en nuestros estudiantes.
3. Utilizar prácticas pedagógicas innovadoras que permitan potenciar una cultura de enseñanza de altas expectativas a nivel académico, contribuyendo al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y actitudes de los y las estudiantes.

V.-PLAN DE TRABAJO

Objetivo Específico		Estrategia		
1. Apoyar la docencia y su desempeño a través de la capacitación continua con foco en la reflexión pedagógica, trabajo colaborativo, generando una mejora en la práctica pedagógica, para favorecer la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.		Generar instancias de capacitaciones, asesorías y perfeccionamiento, a través de la contratación de entidades capacitadoras, para diferentes grupos de docentes (los docentes del establecimiento) de acuerdo con su nivel y/o procesos pedagógicos.		
NOMBRE DE LA ACCIÓN: Creciendo profesionalmente				
DESCRIPCIÓN: Cada capacitación cuenta con sesiones sincrónicas una organización de horas de trabajo asincrónico, en modalidad online. Además, los docentes tendrán la oportunidad de interactuar con otros participantes, discutir ejemplos contextualizados a la realidad y aprender desde la práctica. Si bien este trabajo debe repercutir en todos los procesos pedagógicos que involucre al docente, se enfatiza en las horas asignadas a cada uno de ellos para "reflexión pedagógica".		MEDIOS DE VERIFICACIÓN -Asistencia -Actas de trabajo. -Tickets de salida. -Clases grabadas -Observaciones de la retroalimentación. -Informe consolidado.		
		INDICADORES DE LOGRO -porcentaje de logro de los objetivos de las capacitaciones. -número de docentes que incorpora nuevas estrategias pedagógicas a sus clases.		
RESPONSABLE	META	FECHA		FINANCIAMIENTO
-Dirección -U.T.P.	Lograr que el 100% de los docentes integre en sus procesos pedagógicos nuevas estrategias de aprendizaje.	INICIO Mayo 2021	TÉRMINO Noviembre 2021	

Objetivo Específico		Estrategia		
2. Desarrollar las capacidades y competencias socio emocionales del equipo docente, mediante la participación de talleres y socialización de estrategias efectivas para promoverlas en nuestros estudiantes.		Participación en actividades formativas para conocer y experimentar estrategias de uso efectivo, desarrollando habilidades socioemocionales en los docentes, promoviéndolas en los y las estudiantes.		
NOMBRE DE LA ACCIÓN: Aprendizaje socioemocional y bienestar.				
DESCRIPCIÓN: Los docentes y el Equipo de Gestión participan de actividades formativas ejecutadas con Fundación CMPC, en alianza de Astoreca e Impulso Docente. Además, de conversatorios dirigidos por el Equipo Psicosocial a través de la Bitácora del Autocuidado Docente.		MEDIOS DE VERIFICACIÓN -Encuesta de satisfacción -Asistencia -Informe consolidado (análisis de la acción) -Pautas de seguimiento -Planificaciones de Orientación.		
		INDICADORES DE LOGRO -Número de docentes que participa en las diversas actividades formativas. -Número de docentes que incorpora actividades formativas en sus procesos pedagógicos.		
RESPONSABLE -Dirección -Convivencia Escolar -Orientación -Curriculista	META Lograr que el 100% de los docentes desarrollen instancias de trabajo socioemocional en el aula.	FECHA		FINANCIAMIENTO
		INICIO Mayo 2021	TÉRMINO Noviembre 2021	

Objetivo Específico		Estrategia	
3. Utilizar prácticas pedagógicas innovadoras que permitan potenciar una cultura de enseñanza de altas expectativas a nivel académico, contribuyendo al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y actitudes de los y las estudiantes.		Implementar distintas modalidades de trabajo colaborativo tales como: Club de videos y Comunidades de Aprendizaje, que permitan desarrollar prácticas pedagógicas innovadoras.	
NOMBRE DE LA ACCIÓN: Potenciando una cultura de enseñanza innovadora			
DESCRIPCIÓN: Los docentes se reúnen en distintas instancias: Departamento, PIE y GPT, donde se revisan videos de clases exitosas, para enfatizar en los aspectos pedagógicos que potencian el proceso de enseñanza-aprendizaje y del mismo modo, trabajar en aquellos aspectos descendidos, para la mejora continua.		MEDIOS DE VERIFICACIÓN -Encuesta -Drive videos -Grabación de las instancias de trabajo -Informe consolidado	
		INDICADORES DE LOGRO -Número de docentes que utiliza prácticas pedagógicas innovadoras -Número de retroalimentaciones a docentes -Número de docentes que considera estas instancias beneficiosas para su desarrollo.	
RESPONSABLE -UTP (Unidad de Curriculum y Evaluación) -Departamento	META Lograr que el 100% de los docentes participe de las modalidades de trabajo colaborativo y acompañamiento	FECHA	
		INICIO Mayo 2021	TÉRMINO Noviembre 2021
		FINANCIAMIENTO	

VI.- RECURSOS DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	EST. INDICAT. DESEMPEÑO	PIE	SEP	TOTAL
G. RECURSOS	R. HUMANOS			X	
G. RECURSOS	R. HUMANOS			X	
G. PEDAGÓGICA	G.CURRICULAR			X	
G. PEDAGÓGICA	G.CURRICULAR			X	
G. RECURSOS	R. HUMANOS			X	

VII. MONITOREO

- Análisis y seguimiento de acciones por el Equipo de Gestión.
- Análisis y seguimiento en Consejo de Reflexión Docente.

VIII. EVALUACIÓN DEL PLAN

- Evaluación Final por el Equipo de Gestión.

ANEXO**GLOSARIO**

El nuevo sistema de Desarrollo Profesional Docente, abordado en la Ley 20.903 crea una serie de caminos y herramientas para mejorar las condiciones del ejercicio de la profesión docente, mejorar la formación profesional de los futuros docentes y mejorar la calidad de las carreras docentes que imparten las instituciones de Educación Superior. Muchos de estos nuevos conceptos aún no son aplicados al sistema particular subvencionado y se adjuntan para conocimiento general.

Asignación de Experiencia

Monto mensual que se aplicará sobre la remuneración básica mínima nacional y consistirá en un porcentaje de ésta, que la incremente 3,38% por los primeros dos años de servicio y 3,33% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 50% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicio. El pago de esta asignación será obligatorio para los sostenedores municipales.

Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios

Monto mensual que reconoce la docencia en establecimientos con una concentración de más de 60% de alumnos prioritarios, y que consistirá en un 20% de la asignación de tramo más un monto fijo, el cual se establece de acuerdo al porcentaje de alumnos prioritarios del establecimiento, el nivel de desarrollo en que se encuentra el docente y en proporción a las horas de contrato.

Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional

Monto mensual que se determinará en base a un componente de experiencia; un componente de progresión que dependerá del tramo en que se encuentra el docente y los bienios de experiencia profesional que tenga; y un componente fijo para los docentes reconocidos en los tramos profesional avanzado, experto I o experto II.

Bonificación de Excelencia Académica

Monto mensual dirigido a los profesionales de la educación que se desempeñen en un establecimiento municipal o subvencionado que haya sido calificado de excelencia por el Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño (SNED).

Bonificación de Reconocimiento Profesional (BRP)

Corresponde a un componente base de las remuneraciones docentes, equivalente al 75% de la asignación por concepto de título y un complemento equivalente al 25% de esta por concepto de mención, según lo establecido en la ley de SDPD.

CPEIP

(Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas): es la unidad del Ministerio de Educación encargada de la promoción del desarrollo

docente en el país y responsable de la implementación de parte fundamental del nuevo Sistema de Desarrollo Profesional Docente. PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Año 2017 DIRECCIÓN Rev. 00

Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente

Unidades del Centro de Desarrollo Docente del Mineduc, CPEIP, presentes en los Departamentos Provinciales de Educación (DEPROV), cuyo objetivo principal es levantar diagnósticos específicos respecto a las necesidades de formativas docentes de cada territorio, a fin de generar una oferta más pertinente. A fines del año 2017, habrá un comité local en cada DEPROV (22 ya fueron constituidos).

Formación Inicial Docente

Proceso mediante el cual las universidades acreditadas forman a las futuras educadoras y profesores, en sus distintas especialidades. De acuerdo a la ley, todos estos programas de formación (carreras universitarias) deberán estar acreditados obligatoriamente.

Horas no lectivas

Tiempo que el docente dedica a otras actividades pedagógicas distintas y a la vez complementarias a la realización de clases en aula. Se consideran actividades no lectivas, por ejemplo, la preparación y seguimiento de las actividades de aula, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes; aquellas actividades profesionales que contribuyen al desarrollo de la comunidad escolar; actividades complementarias al plan de estudios o extraescolares de índole cultural, científica o deportiva; actividades vinculadas con organismos o instituciones públicas o privadas que contribuyan al mejor desarrollo del proceso educativo; las labores de desarrollo profesional y trabajo colaborativo entre docentes, en el marco del Proyecto Educativo Institucional y del Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento, cuando corresponda y otras similares que sean establecidas por la dirección, previa consulta al Consejo de Profesores.

Inducción

Proceso de acompañamiento al profesor que se inicia en el ejercicio profesional con el fin de fomentar el desarrollo de su autonomía y facilitar su inserción en las comunidades educativas.

Mentor

Profesional de la educación con acreditada experiencia y desempeño, y que cuenta con una formación idónea para conducir un proceso de inducción impartido o

certificado por el Centro de Desarrollo Docente del Mineduc (CPEIP), encontrándose inscrito para estos fines en el Registro de Mentores. La ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente propende a que los procesos formativos de acompañamiento local sean considerados dentro de este instrumento. PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Año 2017 DIRECCIÓN Rev. 00

Profesionalidad docente

Formación y desarrollo de profesionales que cumplen una misión decisiva en la educación integral de sus estudiantes. El nuevo sistema promueve este principio. La ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente propende a que tanto los procesos de inducción como la formación en servicio sean considerados dentro de este instrumento.

Sistema de Desarrollo Profesional Docente (SDPD)

Sistema que tiene por objeto reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional, así como también ofrecer una trayectoria profesional atractiva para continuar desempeñándose profesionalmente en el aula.

Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional Docente (SRDP)

Proceso evaluativo integral que reconoce la experiencia y la consolidación de las competencias y saberes disciplinarios y pedagógicos que los profesionales de la educación alcanzan en las distintas etapas de su ejercicio profesional. Está conformado por dos instrumentos: un portafolio de competencias pedagógicas, que reconoce el desempeño profesional en el aula, las prácticas colaborativas, la creación de contenidos y el perfeccionamiento pertinente al ejercicio, y un instrumento de evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos, atinentes a la disciplina y nivel que imparte.

Tramo de Desarrollo Profesional

Etapas del desarrollo profesional de un profesor, determinada en base a un proceso evaluativo integral (SRDP). Una vez lograda cierta experiencia, se espera que los profesores logren alcanzar un determinado nivel de competencias y habilidades profesionales, cuyo reconocimiento les permite percibir asignaciones, avanzar en su desarrollo profesional y asumir crecientes responsabilidades en su escuela. El sistema establece cinco tramos, tres de ellos obligatorios y que culminan con el nivel de desarrollo esperado para un buen ejercicio de la docencia (Inicial, Temprano, Avanzado) y dos voluntarios para aquellos docentes que, una vez alcanzado el nivel esperado, deseen potenciar su desarrollo profesional (Experto I y Experto II).