

# **Plan de Desarrollo Profesional Docente**



AÑO 2021

## I. FUNDAMENTACIÓN

El presente documento de Plan de desarrollo profesional docente se diseña como una serie de procesos que permitan la gestión pertinente al tiempo actual que vivimos, se entiende el plan como un proceso sistemático de acciones, desafíos y oportunidades en donde la Unidad Académica potencia a su capital humano, con el fin de lograr el aprendizaje organizacional, validar al profesional y con ello lograr su bienestar afianzando con ello el compromiso con el Proyecto Educativo Institucional, centrado en la innovación, el desarrollo socioemocional y la formación integral de nuestros estudiantes. Es importante entender que el desarrollo profesional parte de la premisa del uso del acervo cultural y profesional de cada docente, con el fin de contribuir de esta manera a elevar el nivel de calidad educativa y por sobre todo el desarrollo humano de los/las estudiantes.

El trabajo colaborativo y la retroalimentación constante son acciones centrales en la formación local de cada docente, según se indica en la Ley 20903 (sistema de desarrollo profesional docente), entendiendo que para aquello resulta imperante visibilizar el trabajo docente en su totalidad, no solo simplificarla a la hora frente al curso, sino al proceso previo y más importante del proceder científico de la pedagogía como lo es la planificación, investigación y trabajo colaborativo para el diseño de una experiencia pedagógica significativa, pertinente y que evoque desde la emocionalidad un aprendizaje profundo y activo. Para aquello es importante considerar las características de los estudiantes a su cargo, estrategias didácticas acordes al nivel y modalidad utilizada. El Plan de Desarrollo Profesional Docente fue diseñado por el área académica del establecimiento educacional, con consulta al Consejo de profesores y asistentes de la educación. Este plan centrado en la dinámica 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.

## II. OBJETIVOS

- Establecer un plan de monitoreo de priorización curricular y trayectoria de aprendizajes por nivel educativo.
- Construir un perfil de profesor antilen acorde a los nuevos requerimientos y modalidades.
- Planificar acciones formativas para docentes y asistentes de la educación que permitan el desarrollo de la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Desarrollar un plan de acompañamiento al aula que permita la reflexión y retroalimentación de las buenas prácticas pedagógicas.

### III. SELLOS INSTITUCIONALES

- Desarrollo emocional
- Innovación
- Desarrollo Integral

### IV. PERFIL DEL DOCENTE DE NUESTRA UNIDAD EDUCATIVA

#### **Declarado en el PEI**

**Perfil del Educador:** El educador de nuestro colegio, es un profesional con gran vocación por su trabajo, que pone en práctica la innovación, con una disposición abierta al cambio y en constante perfeccionamiento. El educador de nuestro colegio es una persona solidaria, participativa y comprometida, demostrando una constante entrega en su quehacer cotidiano.

**1. Profesional** en el cumplimiento de todos sus deberes técnico-pedagógicos y administrativos como docente, innovador en el uso de las TICs y los recursos disponibles en la institución.

**2. Responsable** como maestro y guía de los niños, las niñas y los jóvenes de nuestra institución escolar para desarrollar sus capacidades y habilidades en su proceso de formación y aprendizaje.

**3. Orientador** al escuchar con empatía e interés los mensajes y las señales que envía (n) el o los estudiantes.

**4. Respetuoso** al desarrollar al máximo el diálogo, la verdadera comunicación, llegando a las otras personas mediante diversas formas y expresiones en un clima de confianza y de una atmósfera efectiva.

**5. Líder positivo** de sus alumnos(as) y de la comunidad educativa, actuando creativamente y motivando la participación de sus educandos en sus labores escolares.

**6. Planificado y disciplinado** en su actuar como persona y profesional de la educación en todas sus acciones dentro y fuera de la institución escolar.

**7. Autocrítico, reflexivo y consecuente** en sus acciones como docente para analizar sus avances y desarrollo como profesional del proceso de enseñanza y aprendizaje.

**8. Respetuoso y eficiente** en el cumplimiento de todas las normativas y ordenanzas que emanen del colegio y del Ministerio de Educación.

**9. Mediador y dinámico** en su actuar ante los conflictos y/o situaciones problemáticas que se generan en torno al colegio para colaborar en la búsqueda de soluciones positivas de cualquier hecho que afecte a nuestros alumnos y alumnas.

**10. Comprensivo** al interactuar con los estudiantes para conocer las razones, las motivaciones, las interacciones y los objetivos que los mueven o desean alcanzar.

**11. Capaz de valorar, elogiar y estimular** a sus alumnos en su amplio desarrollo afectivo.

**12. Autónomo y dedicado** al proceso perfeccionamiento y capacitación permanente en su sector y en la nuevas tecnologías educativas que se desarrollan en nuestra sociedad.

**13. Capaz de trabajar en equipo** con todos los miembros de la comunidad escolar, practicando la tolerancia y la asertividad.

**14.- Innovador** capaz de aplicar nuevas y variadas metodologías en función de las necesidades y características de sus educandos.

V. Plan de desarrollo profesional docente 2021

### **1. ELABORAR UNA PROPUESTA DE MONITOREO DE PRIORIZACION CURRICULAR**

Diseño de una nueva propuesta curricular de centro, enfocada al desarrollo integral de los estudiantes y con énfasis en el aprendizaje socioemocional, permitirá monitorear la priorización curricular ministerial y articularla con prácticas educativas innovadoras y favoreciendo el desarrollo de los estudiantes en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valórica y motriz.

#### **Objetivo específico**

Elaborar un plan de monitoreo de priorización curricular que oriente al desarrollo de la formación integral de todos los estudiantes.

#### **Acciones**

- 1 Definir metas y dirección del establecimiento en torno al ámbito académico.
- 2 Diseño de un plan de trabajo de monitoreo contextualizada, con el trabajo y aporte de todos los miembros de la comunidad educativa.
- 3 Dar a conocer a la comunidad educativa el avance de la priorización curricular.
4. Instancias de reflexión de planificación, articulación y progresión de los niveles de priorización curricular.

#### **Indicadores**

- Nivel de consolidación de las metas institucionales conocidas por toda la comunidad educativa.
- Número de horas asignadas para la realización de reuniones de los diferentes equipos de trabajo.
- Pertinencia de los objetivos planteados en reuniones de equipos de gestión y Consejos Técnicos.
- Número de jornadas de análisis presenciales o jornadas virtuales asincrónicas de la implementación de la priorización curricular.

## **Evaluación**

Establecer actas de cada una de las reuniones, las cuales serán conocidas por la comunidad educativa.

Informe del equipo de Gestión a través de niveles de logro, presentado en la Evaluación Institucional.

Focus group de los equipos de trabajo.

Aspectos observados en el Consejo Escolar.

## **Monitoreo y seguimiento**

Registro de asistencia a cada reflexión pedagógica.

Planes de acción de cada una de las orientaciones obtenidas.

Acta de registro de acuerdos de reunión en libro de actas.

## **2. ELABORAR EL DISEÑO DIDÁCTICO INSTITUCIONAL**

Elaborar el diseño didáctico institucional, que presente la claridad en la estrategias, las actividades, los principios articuladores del profesor en el aula y del tipo de relación entre el docente y el alumno, reconociendo la importancia de la experiencia, acorde a la estructura neurocognitiva del estudiante y modalidad presencial-virtual.

### **Objetivo específico**

Elaborar un diseño didáctico de aula, que permita articular cada nivel de enseñanza, a través de la coordinación del trabajo docente.

### **Acciones**

- 1 Establecer una estructura de clase y estrategias en virtualidad.
- 2 Establecer metas en el proceso de aprendizaje por nivel.
- 3 Empoderar al docente en su rol de mediador y profesional del aprendizaje.
- 4 Establecer instancias de reflexión y trabajo colaborativo de paralelos.

### **Indicadores**

- Nivel de compromiso docente en la aplicabilidad de metodologías de aula, acordes a la propuesta.
- Grado de pertinencia de las estrategias didácticas.
- Número de horas destinadas al proceso de capacitación, reflexión y creación de material didáctico.
- Calidad de los espacios destinados al proceso de creación de material didáctico.

### **Evaluación**

Revisión trimestral de los niveles de logro alcanzado por los alumnos.

Análisis de los resultados del acompañamiento docente en aula, para reconocer su labor como facilitador de aprendizajes.

Bitácora de monitoreo semanal.

Informe de desempeño cuali-cuantitativo.

### **Monitoreo y seguimiento**

Revisión de planificaciones de todos los docentes, según modelo entregado.

Acompañamiento docente, observando labor en el aula.

## **3.RECONFIGURACIÓN DE LA COMPETENCIA PEDAGÓGICA**

Elaborar plan estratégico que reconfigure la competencia pedagógica. Para ello, la formación planificada debe llevarse a cabo, bajo la supervisión y el acompañamiento profesional. No es

solamente un profesional del área, sino que un formador integral, a través de prácticas innovadoras que permiten el desarrollo de las habilidades de sus estudiantes.

### **Objetivo específico**

Perfeccionar la competencia pedagógica como forma de mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.

### **Acciones**

- 1 Procedimiento de capacitación constante de manera presencial o virtual asincrónica.
- 2 Elaboración de rubrica de observación de clases.
- 3 Acompañamiento personalizado de forma semanal.
- 4 Intencionar reuniones de pares y niveles de trabajo colaborativo.

### **Indicadores**

- Pertinencia de las instancias de perfeccionamiento y capacitación planteada, acordes a la propuesta de innovación curricular.
- Número de horas asignadas al perfeccionamiento y capacitación.
- Porcentaje de asistencia docente a jornadas de perfeccionamiento y capacitación.
- Grado de participación del profesorado en colectivo docente, permitiendo el intercambio experiencial de metodologías innovadoras de aula.
- Calidad de capacitaciones.

### **Evaluación**

Establecer registro escrito en libro de actas de talleres y cursos desarrollados durante el periodo escolar.

Entregar informe a cada uno de los docentes, firmada, con la retroalimentación y resultado de acompañamiento realizado por jefe de UTP.

Desarrollo de la coevaluación del proceso de aula.

### **Monitoreo y seguimiento**

Mantener un registro actualizado de docentes que poseen especializaciones o pos títulos.

Desarrollo de un acompañamiento docente semanal, por parte de UTP y entre pares, dejando registro de ello.

Desarrollar por parte de UTP un catastro anual respecto a los niveles de desempeño en el que se encuentran sus docentes.

- A lo anterior se sigue llevando a cabo acciones propias emanadas del MBDLE (Marco para la Buena Dirección escolar y MBE (Marco para la buena enseñanza)