



**PLAN DE DESARROLLO
PROFESIONAL DOCENTE
2024**

**LICEO COMERCIAL
LOS ANDES**

I. FUNDAMENTACIÓN

La Ley 20.903 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/las 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. En este sistema se establecen transformaciones para dar solución e intervenir en materias propias de la profesión, las necesidades de apoyo y su valoración. Lo anterior, considerando las características de los/las estudiantes a su cargo y sus resultados educativos.

La importancia de las nuevas tecnologías en los procesos de aprendizaje, los cambios constantes en dichos procesos, los desafíos que implican adoptar el carácter propio a la realidad actual, nos hace necesario crear un “Programa de Desarrollo Profesional” permanente, dirigido a nuestros Docentes, quienes quieren responder realmente a los retos que plantean estos cambios, para otorgar una educación atingente y efectiva a nuestros alumnos del Siglo XXI, respondiendo así a los estándares que se exigen hoy en día.

El objetivo de la Ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente es reconocer la docencia y apoyar su desempeño, con el fin de garantizar una educación de calidad para todas y todos. Por eso dentro de los cambios que establece, está el incremento de horas no lectivas para todas las y los profesionales de la educación de establecimientos escolares que reciben financiamiento del Estado. La Ley establece un primer incremento desde el inicio de este año escolar 2017 y un segundo aumento desde el 2019. Este beneficio es para todos y todas las profesionales de la educación de establecimientos escolares que reciben financiamiento del Estado (municipales, particulares subvencionados y de administración delegada), incluyendo a educadoras de párvulos de pre kínder y kínder, a educadoras diferenciales de Programas de Integración (PIE) y de escuelas especiales, docentes de la modalidad técnico profesional, etc. Para apoyar su correcta implementación, el Ministerio de Educación ha dispuesto un documento de orientaciones que además de las orientaciones generales, incluye una guía para su aplicación en el nivel de Educación Parvularia (NT1 y NT2) y en escuelas de Educación Especial Diferencial y establecimientos educacionales con PIE. Asimismo, incluye aspectos de la legislación laboral que deben considerarse en este proceso. Esta ley insta un sistema universal que incorporará gradualmente a todas las educadoras, profesoras y profesores que trabajan en establecimientos que reciben financiamiento del Estado.

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 del Plan de Mejoramiento Educativo, de conformidad con el Proyecto Educativo Institucional.

Para llevar a cabo esta labor, el equipo directivo contará con la colaboración de quienes se desempeñen como docentes con prácticas exitosas en el establecimiento.

El Plan de Desarrollo Profesional Docente es diseñado por el director del establecimiento educacional en conjunto con el equipo directivo, con consulta 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/las 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 seleccionados que se desempeñen en el colegio.

El presente Plan de Desarrollo Profesional Docente, se concibe como el conjunto de oportunidades que la Unidad Educativa ofrece en forma directa a los docentes, con el fin de afianzar nuestro compromiso con el Proyecto Educativo Institucional, centrado en la formación integral de nuestros/as estudiantes, donde a los/las docentes se les ofrecen 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 nuestro colegio.

II. PERFIL DEL DOCENTE DE NUESTRA UNIDAD EDUCATIVA

El perfil del docente se concreta en los siguientes componentes:

ELEMENTO PERSONAL: El/la docente debe reflejar un actuar de acuerdo a los valores establecidos en nuestro Proyecto Educativo Institucional, caracterizado principalmente por su compromiso, responsabilidad, proactividad y especialmente el desarrollar diariamente un estilo de trabajo colaborativo y constituya un modelo para sus estudiantes; un líder que está al servicio de los demás.

ELEMENTO INSTITUCIONAL: El/la 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 estudiantes, a través de métodos y estrategias que les permitan observarlos y vivenciarlos de manera permanente en la práctica educativa.

ELEMENTO PROFESIONAL: El/la docente debe conocer nuestro Reglamento Interno, de su rol y del presente perfil profesional que debe mostrar; mantenerse actualizado/a 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.

ELEMENTO PEDAGÓGICO: El/la docente debe manifestar conocimientos, habilidades y actitudes para desarrollar de manera exitosa el proceso educativo; practicar la enseñanza por modelamiento; integrar 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 aplicar nuevas y más eficientes estrategias de aprendizaje.

III. EJES TEMÁTICOS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

- Planificación Curricular y Profesionalidad Docente: Promover la formación y desarrollo de profesionales que cumplen una misión decisiva en la educación integral de sus estudiantes. Además, promover 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.
- Estrategias y metodologías de enseñanza y aprendizaje en una educación inclusiva y responsabilidad y ética profesional: Promover el compromiso personal y social, así como la responsabilidad frente a la formación y aprendizaje de todos los estudiantes como también el cultivo de valores y conductas éticas propias de un profesional de la educación.
- Innovación y reflexión pedagógica: Fomentar la creatividad y la capacidad de innovación e investigación vinculadas a la práctica pedagógica, contribuyendo a la construcción de un saber pedagógico compartido.
- Colaboración y Participación: Promover el trabajo colaborativo entre profesionales de la educación, tendiente a construir 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. Además, 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.
- Evaluación de los aprendizajes y la importancia de la retroalimentación: Promover la planificación efectiva centrada en cómo aprenden los estudiantes teniendo como base metas de aprendizaje y criterios de evaluación, en donde es fundamental la retroalimentación para que el estudiante actúe sobre la información que ha recibido y utilice esa información para progresar en el aprendizaje y superar sus deficiencias.

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/otras docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa.

Objetivos Específicos:

1. Diseñar procedimientos para desarrollar planificaciones por unidad de aprendizaje de acuerdo a la Priorización Curricular, establecido en los Programas de Estudios.
2. Iniciar en el año 2022, cambios metodológicos-didácticos en los procesos de planificación y de enseñanza aprendizaje, a través del trabajo colaborativo fundado en la capacitación realizada por los docentes y equipo directivo en ABP que promueve la ejecución de proyectos.
3. Proporcionar a los/las docentes, metodológicas y didácticas para el desarrollo de sus actividades en una educación inclusiva, a través del intercambio de prácticas exitosas y herramientas conceptuales, aplicables este año en contexto de pandemia y de priorización curricular.
7. Colaborar con los/las docentes para el mejoramiento de sus prácticas evaluativas, habilitándolos en competencias claves, conceptos y técnicas, que les permitan llevar a cabo procesos evaluativos significativos, implementando además la retroalimentación oportuna y de calidad.

V. ACCIONES

Objetivo	Acción	Descripción	Fechas	Responsables	Medios de Verificación
Diseñar planificaciones de acuerdo con la priorización curricular, seleccionando los objetivos de aprendizaje centrales por unidad de aprendizaje, con el propósito de nivelar contenidos no logrados por los estudiantes de nuestro liceo.	Elaborar Planificaciones por Objetivos priorizados, asignaturas y módulos	Los docentes del Establecimiento entregan a UTP la planificación Semestral por unidad de las asignaturas o módulos que imparten, a través de plataformas internas, acordes a las responsabilidades profesionales de los docentes	Marzo a Diciembre	UTP	Planificaciones compartidas en Drive

Implementar, durante el año 2024, el acompañamiento al aula, retroalimentando en forma oportuna y estableciendo medidas remediales.	Lograr espacios de reflexión y diálogo pedagógico entre integrantes del equipo directivo y los docentes de aula, que permitan	-Equipo técnico pedagógico elabora Plan de Monitoreo y Acompañamiento al trabajo pedagógico de los docentes para fortalecer las prácticas	Abril a Noviembre e	Equipo Directivo	Cronograma de acompañamiento. Retroalimentación colaborativa del trabajo docente. Pauta de acompañamiento
---	---	---	---------------------	------------------	--

	mejorar y consolidar la práctica pedagógica continua.	pedagógicas que permitan lograr el cumplimiento de los AO y AE, en concordancia con lo estipulado por la legislación educacional e instrumentos de apoyo a la gestión pedagógica en el aula.			
--	---	--	--	--	--

Generar para el año 2024, competencias en los/las docentes de la comunidad educativa, en el uso y diseño de ambientes de aprendizaje (clima escolar) y didácticas digitales para ser aplicadas en las asignaturas que imparten, a través de capacitaciones entre pares y con organismos externos.	Reconocimiento y capacitación de prácticas exitosas Institucionales y con organismos externos	Presentación de prácticas exitosas al Consejo de Profesores en espacios de Reflexión Pedagógica para replicar y enriquecer el trabajo pedagógico de todos los docentes. Capacitación docente en metodologías de ABP.	Junio a Diciembre	UTP	Actas de Capacitaciones Exitosas Capacitación externa
Desarrollar un acompañamiento a docentes en el proceso de evaluación compartiendo prácticas pedagógicas, experiencias exitosas y orientaciones en este proceso evaluativo.	Exposición de parte de colegas destacados en el proceso de evaluación docente. Implementar en cursos, actividades interdisciplinarias	Los docentes destacados en el proceso de evaluación docente exponen en horario de reflexión orientaciones para este proceso evaluativo. Se harán trabajos colaborativos interdisciplinarios que puedan ser	Julio-Septiembre	UTP	Acta Reflexión Pedagógica
		implementados en el establecimiento.			

VI. MONITOREO

- Análisis y seguimiento de acciones por el Equipo de Gestión, para ello se
- Análisis y seguimiento en Consejo de Reflexión Docente.

VII. EVALUACIÓN DEL PLAN

- Evaluación Final por el Equipo de Gestión.
- Lograr un cambio de actitud respecto al papel del/la profesor/a actual, no como transmisor de conocimientos, sino como facilitador/a del aprendizaje.