



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

COLEGIO SAN ADRIÁN

2024

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.

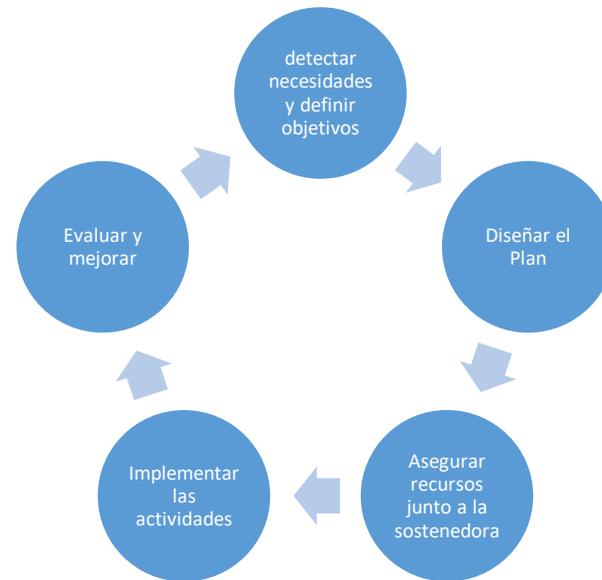
Los directivos de los establecimientos, con consulta a su sostenedor, podrán establecer redes inter establecimientos para fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica, pudiendo contar para ello con la colaboración de los docentes mentores que se desempeñen en el ámbito local.

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.

Para la elaboración de este Plan se han considerado las cinco etapas componentes del ciclo de desarrollo profesional docente.



El siguiente Plan de Desarrollo Profesional Docente forma parte y está en coherencia con el Plan de Mejoramiento Educativo de nuestro Establecimiento, por lo tanto toma como base su proyección estratégica para los cuatro años de este Plan permitiendo mantener el foco en cada uno de los pilares de nuestro PEI

1. cuidado del medio ambiente
2. creatividad
3. trabajo en equipo
4. diversidad.

Estos pilares constituyen los sellos de nuestro Colegio San Adrián y buscan el desarrollo en nuestros alumnos de valores y competencias haciendo necesario gestionar el desarrollo profesional entendido como un aprendizaje organizacional constante y sistemático, construido sobre la base de la reflexión colaborativa y acción conjunta

La misión del Plan de Desarrollo Profesional Docente del Colegio San Adrián es preparar y apoyar a los docentes para conducir a todos los estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad

II. 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:

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. Generar competencias en los docentes de la unidad educativa en el uso y diseño de ambientes de aprendizaje y didácticas digitales para ser aplicadas en las asignaturas que imparten.
4. Proporcionar a los docentes herramientas conceptuales, metodológicas y didácticas para el desarrollo de sus actividades en una educación inclusiva.
5. Lograr un cambio de actitud respecto al papel del profesor actual, no como transmisor de conocimientos, sino como facilitador del aprendizaje.
6. Aplicar estrategias pedagógicas activas y didácticas modernas que contribuyan al 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.

PROGRAMACIÓN ANUAL

ETAPA	SUBETAPA	PREGUNTAS REFLEXIVAS	DESCRIPCIÓN	
1. <i>Detectar necesidades y definir objetivos</i>	Necesidad	Cuáles son las competencias y conocimientos profesionales necesarios para mejorar los aprendizajes?	Para determinar las necesidades, al finalizar cada año académico se realizará un trabajo de evaluación que permita conocer las nuevas competencias y conocimientos que deben ser reforzados en nuestro equipo. De acuerdo a la evaluación del año recién pasado, se determina la necesidad de reforzar el trabajo administrativo y desarrollar competencias que conviertan al docente en un mediador de la enseñanza.	
	Objetivo	Qué debemos hacer con los docentes y asistentes de la educación para desarrollar estas competencias y conocimientos?	Desarrollar en nuestros docentes capacidades básicas que le permitan realizar un trabajo pedagógico y administrativo de calidad para, sobre esta base, adquirir nuevas competencias acorde a nuestra nueva idea de educación donde el docente es un mediador y el alumno el protagonista de sus aprendizajes, conociendo y comprendiendo variadas estrategias de enseñanza.	
2. <i>Diseñar el Plan de desarrollo profesional docente</i>	Necesidad	Responsable General	Responsable El Equipo directivo, integrado por Directora, Jefe de UTP, Inspectora General y Encargada de convivencia	Rol Encargados de la coordinación general del Plan, asegurando el desarrollo de todas sus actividades y de los recursos necesarios para asegurar su cumplimiento.

			junto a la Sostenedoras serán los responsables.	Durante el año 2023, se desarrollará el Convenio ADECO, “Retroalimentación pedagógica con acompañamiento al aula”			
ETAPA	SUBETAPA	PREGUNTAS REFLEXIVAS	DESCRIPCIÓN				
	Contenidos	Cuáles son los contenidos más pertinentes al plan de desarrollo profesional, de acuerdo a los objetivos definidos?	Estrategias de elaboración y revisión de Instrumentos de evaluación. Manejo adecuado del tiempo. Estrategias de enseñanza destinadas a desarrollar en los alumnos habilidades de orden superior como la reflexión, el espíritu crítico, la expresión oral y escrita, la creatividad y el desarrollo de sus propios aprendizajes.				
	Destinatarios	A quiénes debe estar dirigido el plan de desarrollo profesional, de acuerdo a los objetivos y contenidos definidos?	Todos los docentes del Establecimiento. Todo el personal no docente como colaborador de los procesos de aprendizaje. El equipo Directivo.				
	Modalidad	¿Qué modalidad es la más adecuada de implementar considerando el objetivo, contenidos y destinatarios del plan de desarrollo profesional?	Taller X	Co-enseñanza X	Mesa técnica X	Observación y retroalimentación X	

ETAPA	SUBETAPA	PREGUNTAS REFLEXIVAS	DESCRIPCIÓN			
	Objetivos específicos	¿Cuál es el objetivo de cada una de las modalidades seleccionadas? ¿Cómo se relacionan con el objetivo general del plan de desarrollo profesional?	Desarrollo de estrategias de enseñanza a través del método de indagación, ABP y clase invertida	Compartir experiencias y estrategias para el desarrollo del trabajo administrativo inherente al quehacer pedagógico.	Destinar tiempos y espacios para el análisis de los procesos y resultados académicos como indicadores de resultados de las nuevas estrategias implementadas	Desarrollar la observación de clases como apoyo a través de la retroalimentación a las buenas prácticas implementadas.
	Instancia de formación	¿Dónde o en qué instancia del establecimiento se podría implementar el plan de desarrollo profesional? ¿Cuándo se podría implementar el plan de desarrollo profesional?	Durante todo el año, mediante la implementación de cada actividad con la utilización de estas metodologías de enseñanza	Dos veces en el semestre según disponibilidad horaria de cada docente. En las diferentes reuniones de trabajo de cada ciclo, ruta y consejo de profesores	Dos veces por semestre en horario destinado a consejo de profesores.	Dos observaciones y retroalimentación por semestre realizadas por coordinadoras de ruta y jefas de ciclo y equipo directivo.

	Responsable específico		Coordinadora de la Unidad de Indagación socio ambiental- Jefas de Ruta- Jefas de ciclo	Coordinadores de ruta y ciclo	Directora	Jefe de UTP		
ETAPA	SUBETAPA	PREGUNTAS REFLEXIVAS	DESCRIPCIÓN					
3. <i>Evaluar y mejorar</i>	Evaluación formativa	¿Qué aspectos de la estrategia muestran deficiencias y cómo podrían mejorarse para alcanzar los objetivos específicos? ¿Qué aspectos de la estrategia funcionan con éxito? ¿Cómo potenciarlas? ¿Cómo evaluamos la función del equipo directivo en la conducción de las actividades de desarrollo profesional? ¿En qué podemos mejorar? ¿Las actividades efectuadas han apuntado a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes? ¿Las actividades efectuadas	Fuentes de información	Ejemplo				
			Registro de las actividades de indagación realizadas en cada nivel.	Cada una de las actividades con el método de indagación, ABP y Clase invertida son registradas en leccionario permitiendo saber su frecuencia, pertinencia y resultados. Esto nos permitirá medir cuan frecuente se ha hecho la práctica y su influencia en los resultados académicos. Esta información se revisará dos veces por semestre.				
			Registros de observaciones y retroalimentaciones realizadas entre pares y por el equipo de coordinadores y equipo directivo.	El análisis de las pautas de observación y las retroalimentaciones hechas a los docentes permiten ver el avance en los diferentes aspectos que hayan sido observados. El equipo de coordinación y el equipo directivo analizarán esta información en el tiempo destinado a evaluación semestral.				
			Actas de reuniones de análisis de resultados en mesas de trabajo.	Estas reuniones permitirán compartir buenas prácticas y analizar el efecto de estas en los resultados. El equipo directivo evaluará los resultados de estas mesas de trabajo en la semana posterior a su realización.				
			Entrevistas individuales y por equipos con el equipo directivo.					

		<p>están relacionadas con la práctica diaria de los docentes y asistentes de la educación? ¿Los docentes y asistentes de la educación han contado con instancias de retroalimentación adecuadas? ¿Las actividades realizadas aprovecharon la disponibilidad de recursos del establecimiento?</p>		<p>El equipo directivo mantendrá entrevistas individuales y por ciclos para recolectar información de sus propias prácticas, dificultades y avances. Tanto las entrevistas individuales como las de equipo se desarrollaran a lo menos una vez por semestre.</p>
--	--	--	--	--

ETAPA	SUBETAPA	PREGUNTAS REFLEXIVAS	DESCRIPCIÓN	
4. <i>Evaluar y mejorar</i>	Evaluación sumativa	Los equipos profesionales ¿han desarrollado los conocimientos, capacidades, habilidades y competencias definidas en el objetivo específico de este plan de desarrollo profesional? Al analizar los resultados obtenidos, ¿las estrategias escogidas fueron adecuadas? ¿Por qué? ¿Qué elementos de la planificación del desarrollo profesional pueden mejorarse para una implementación futura?	Fuentes de información Entrevistas individuales y grupales a estudiantes y docentes. Resultados de pruebas de nivel. Promedio de notas. Encuestas a estudiantes. Observación del establecimiento	Ejemplo En el mes de Septiembre se realizará un grupo focal en la hora de reflexión pedagógica, con el objetivo de evaluar el grado de cumplimiento que ha tenido el plan de desarrollo profesional en relación con sus objetivos. <ul style="list-style-type: none"> • Fecha: Por definir. Se realizarán observaciones de aula con el objetivo de analizar en qué grado los docentes y asistentes que participaron en el plan implementan adecuadamente estrategias de enseñanza que atiendan a las necesidades específicas de los estudiantes del curso

ETAPA	SUBETAPA	PREGUNTAS REFLEXIVAS	DESCRIPCIÓN	
	Evaluación de resultados	<p>¿Cómo ha sido el impacto del plan de desarrollo profesional en el aprendizaje de los estudiantes? ¿Qué elementos del plan fueron más significativos para la obtención de los resultados? ¿Ha habido avances en el ámbito a mejorar entre la medición previa y posterior a la implementación? ¿Se puede atribuir el resultado a la implementación del plan de desarrollo?</p>	<p>Fuentes de información</p> <p>Observaciones de aula (con foco en los aprendizajes de los estudiantes que el plan de desarrollo profesional buscaba desarrollar)</p> <p>Resultado en el aprendizaje de los estudiantes; disminución de brechas en pruebas de nivel, desarrollo de habilidades de pensamiento, Indicadores de desarrollo personal y social</p> <p>Considerar evaluación diagnóstica y evaluación posterior a la implementación del plan.</p> <p>Grupos focales y entrevistas para medir la percepción del impacto.</p> <p>Medición de frecuencia: cantidad de estudiantes en Nivel Insuficiente, Elemental y Adecuado, de acuerdo a los estándares del establecimiento;</p>	<p>Ejemplo</p> <p>Fecha: Diciembre de 2023</p> <p>Se analizará la cantidad de estudiantes en Nivel Insuficiente, Elemental y Adecuado, de acuerdo a los Estándares de Aprendizaje, y se verá si existe disminución de las brechas.</p> <p>De haber disminución de las diferencias, se realizarán entrevistas y grupos focales a docentes y asistentes de la educación para indagar su percepción sobre el impacto del plan en los resultados de las evaluaciones respondiendo ¿Cuán significativo fue el plan de desarrollo profesional en la disminución de la diferencia?</p> <p>De haber mantención o aumento de las diferencias, se harán entrevistas y grupos focales a docentes y asistentes de la educación para indagar su percepción sobre las razones por las cuales el plan no tuvo impacto en la brecha entre los estudiantes con mayores logros de aprendizaje y los que presentan menores logros.</p>