



R.B.D 24769-3
LO CRUZAT 164
FONO: 2-6035558
QUILICURA

COLEGIO SAN ISAAC JOGUES

PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE AÑO 2020

EL DESARROLLO PARA EL SER HUMANO PLENO, CONTEMPLA EL FORTALECIMIENTO DE
LAS DIMENSIONES CONCEPTUALES, CULTURALES, ACTITUDINALES, PROCEDIMENTALES Y
SOCIALES

CAUSAS

- FALTA PERFECCIONAMIENTO DOCENTE
- FORMACION INICIAL, DEBIL Y DEFICIENTE
- FALTA DE TRABAJO COLABORATIVO Y EN RED



PROBLEMA

- COMO DESARROLLA METODOLOGICAMENTE Y DIDACTICAMENTE CLASES CON ESTUDIANTES QUE TIENEN PROBLEMAS DE APRENDIZAJES Y NNEE



IMPLICANCIAS

- RESULTADOS DE APRENDIZAJES NIVEL INICIAL
- DOCENTES ESPECIALISTAS PERO NO HAY CORRELACION CON RESULTADOS DE AULA (SIMCE-PSU)
- FALTA DOMINIO MBE

CONSECUENCIAS

- PROBLEMAS DIDACTICOS Y METODOLOGICAMENTE EN EL DISEÑO E IMPLEMENTACION DE ADECUACIONES CURRICULARES
- DISEÑO E IMPLEMENTACION DE EVALUACIONES POCO PERTINENTES, CON FALTA DE RELEVANCIA Y VALIDEZ (NIVELES INICIALES)
- RESULTADOS DISTORCIONADOS POR FALTA DE DOMINIO DEL MBE

PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Colegio San Isaac Jogues 2020

1.- FUNDAMENTACION

La ley N° 20.903 crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, es uno de los pilares de la Reforma Educacional en marcha. En este Sistema, se establecen transformaciones para dar solución e intervenir en materias propias de la profesión docente, las necesidades de apoyo a su desempeño y su valoración.

El objetivo de la Ley 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.

Junto con estos cambios, se entiende también que la enseñanza en el aula es la variable interna de la escuela que más influye en los resultados de los estudiantes (NCSL, 2006).

Considerando esta evidencia, resulta una tarea fundamental del equipo directivo promover que los docentes se mantengan actualizados en sus conocimientos y facilitar espacios en que puedan aprender acerca de sus propias prácticas, de manera de profesionalizar el rol docente, ya que, la calidad del centro educativo no puede superar la calidad de sus profesores. Específicamente, esta es la misión del desarrollo profesional preparar y apoyar a los docentes para conducir a todos los estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad. En las escuelas que siguen trayectorias de mejoramiento sostenido, la formación y apoyo de los profesores que se incorporan al establecimiento es considerado un asunto estratégico. A su vez, en estos establecimientos se valora fuertemente el aprendizaje recíproco entre ellos y se instalan diferentes mecanismos formales de apoyo mutuo, que se realizan, de manera sistemática (Extracto del documento "Diseño de un plan de Desarrollo Profesional Continuo", División de Educación General MINEDUC).

Por lo tanto, este plan de desarrollo profesional permitirá mantener el foco, organizar los tiempos y construir un ambiente de aprendizaje colaborativo. Esto implica un cambio cultural, en el que existe un giro desde el aprendizaje organizacional constante, sistemático, construido sobre la base de la reflexión colaborativa y acción conjunta. En este sentido, la investigación ha demostrado que las actividades de desarrollo profesional aisladas que dependen solo del saber del experto son menos afectivas en cambiar la práctica en la sala de clases. El desarrollo profesional puede y debe ser enfocado desde las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y a la vez debe ser conducido por los profesionales y liderado por el equipo directivo.

ESTRATEGIAS Y ACCIONES

- Participación en la conformación de departamentos de asignatura y red de profesores que fortalezcan el D.P.D. (Desarrollo Profesional Docente).
- Visitas y observación de clases entre pares y U.T.P a distintas experiencias innovadoras del colegio como forma de potenciar el trabajo colaborativo. (on line)
- Difusión e información de la red de cursos post-títulos o diplomados impartidos por Universidades o CPEIP.
- Vincular el colegio con organismos e instituciones de distinta índole para fortalecer y apoyar el proceso de desarrollo Profesional (UCSH – U. Alberto Hurtado – CIADE, U. de Chile, Coaniquem, etc).
- Levantar diagnóstico y necesidades de Desarrollo Profesional Docente a través de reunión zoom.

RECURSOS Y SERVICIOS

- Coordinación entre Corporación y Director continua y sistemática.
- Espacios físicos para realizar reuniones y capacitación presencial y on line
- El 30 de horario no lectivo disponible y en el 2020 se avanza al 35%
- Horarios para reflexión técnico pedagógica
- Equipo multidisciplinario interno en el colegio potenciado con una sicologa
- Plan mejoramiento Educativo P.M.E (financiado)
- SEP – JUNAEB - SALUD ESCOLAR – HABILIDADES PARA LA VIDA – OPD – CARABINEROS - FISCALIA - CESFAM - PREVIENE, ETC.
- Docentes en un 100 % Titulados
- Equipo técnico y Directivos completos (2 UTP, 2 inspectores generales, Encargada de convivencia, Director).

2.- OBJETIVOS

2.1 Objetivo General:

Elaborar plan de desarrollo continuo, haciendo un levantamiento de las necesidades de los profesionales del establecimiento en función de las necesidades de los estudiantes promoviendo y otorgando facilidades para el perfeccionamiento constante.

2.2 Objetivos específicos:

- * Indagar y consensuar necesidades de desarrollo profesional entre el profesorado y directivos.
- * Planificar capacidades e instancias de desarrollo profesional procurando el trabajo y la participación en equipo a fin de lograr objetivos motivadores y consensuados dentro del marco institucional.
- * Otorgar un ambiente de trabajo cálido y apropiado a las necesidades de desarrollo y de realización personal, dando una dirección tolerante, respetuosa, clara y consistentes con los objetivos de la comunidad escolar.

3.- CRONOGRAMA DE TRABAJO

A CONTINUACIÓN, SE DETALLAN ACCIONES CONCRETAS A REALIZAR EN NUESTRO COLEGIO, COMO MARCO DE TRABAJO PRIMARIO QUE DURANTE EL AÑO 2018 Y 2019 SE IRÁN IMPLEMENTANDO:

ACCIONES	FECHAS	RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Consensuar y/o validación del plan DPD con equipo de gestión	27/08/2020	Ricardo Guzmán	Acta de reunión
Reunión con representantes de Seminarium para cotizar y ver plan 2020(on line)	28/08/2020	Ricardo Guzmán	Acta de reuniones
Realizar encuestas de intereses D.P.D via zoom .	07/09/2020	Ricardo Guzmán	Fotos reunión zoom.
Taller de auto cuidado Covid mensuales .	Mayo a noviembre 2020	Beatriz donoso y equipo convivencia escolar.	Material entregado a profesores PPT, fotos y actas del taller.
Entrega de información de Seminarios y Capacitaciones a Docentes reuniones via zoom	Mensualmente 2020 A partir de julio	Norberto Araneda Ricardo Guzmán	Informativo entregado a profesores sobre todo en prevención del Covid.
Participación de Docentes y Equipo Directivos en Seminarios	Weinar enviados por el mineduc o cpeip.	Equipo de Gestión	fotos de conexiones por zoom
Reuniones técnicas por ciclo online (ZOOM)	Cada 15 dias a partir de abril 2020	Uberlinda Sierra U.T.P 1er ciclo . Nery barroso utp 2do ciclo . Manuel zuñiga utp educación media .	Actas de reuniones y correos de envio de estas.

4.- RESPONSABLES:

5.- RECURSOS:

Se considera financiamiento para las capacitaciones que se planifiquen desde una ATE o Asesorías o capacitaciones de profesionales externos al igual que para los insumos que se requieran para llevarla a cabo (impresiones, fotocopias, materiales de oficina, coffee break, etc). Todos a través del PME con ítem de asignación específico por acción.