



I.MUNICIPALIDAD DE PADRE HURTADO  
DEPARTAMENTO DE EDUCACION  
ESCUELA REPUBLICA ARGENTINA  
PADRE HURTADO  
F: 22 8111263

# PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

## JUSTIFICACIÓN

La ley 20.903 crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, proporcionando lineamientos para resguardar el acceso de los docentes a la “nueva carrera docente” estableciendo herramientas y obligaciones a los establecimientos educacionales para que se desarrolle la permanente capacitación y actualización de sus profesionales de la educación, 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.***



I. MUNICIPALIDAD DE PADRE HURTADO  
DEPARTAMENTO DE EDUCACION  
ESCUELA REPUBLICA ARGENTINA  
PADRE HURTADO  
F: 22 8111263

***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

### 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 propios 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 de desempeño 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 de **Plan de Desarrollo profesional Docente, Equipo de Gestión 2019**



I. MUNICIPALIDAD DE PADRE HURTADO  
DEPARTAMENTO DE EDUCACION  
ESCUELA REPUBLICA ARGENTINA  
PADRE HURTADO  
F: 22 8111263

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 entre 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 en esta materia.

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 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 (Barber&Mourshed, 2008).

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 (Bellei, Valenzuela, Vanni & Contreras, 2014).

De acuerdo en lo planteado por el *Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE)* propuesto por el MINEDUC, en su dimensión *“Desarrollando las capacidades profesionales”*, se indica: *(Equipo Directivo) Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.*



I. MUNICIPALIDAD DE PADRE HURTADO  
DEPARTAMENTO DE EDUCACION  
ESCUELA REPUBLICA ARGENTINA  
PADRE HURTADO  
F: 22 8111263

En Chile nunca hubo una profesionalización efectiva de los docentes. Se pasó del inicial no-profesionalismo a procesos de desarrollo de la condición funcionaria, del rol de carácter técnico y de la noción de “trabajador de la educación”, asociados a la prevalencia de los sistemas públicos centralizados y a su masificación. La implantación, más o menos avanzada, de modelos neoliberales y de formas abigarradas de descentralización ha debilitado dichas condiciones, en distintas formas y grados según los casos nacionales, aunque sólo recientemente se observe una tendencia sólida de sustitución por un sólido profesionalismo.

La discusión aquí no es cómo se reconstruye una condición perdida. El desafío es cómo, reconociendo raíces y tradiciones recuperables y adaptables, se avanza en la edificación de una identidad profesional consonante con los tiempos que advienen.

En la medida que el país ha comenzado a transitar en un triple proceso de ingreso a la globalización y a la economía y sociedad del conocimiento y, de acuerdo al enfoque de Brunner, este proceso gravita sobre la educación, se abre paso a una cuarta revolución educacional, que no tiene todavía un acordado nombre breve (Brunner, 2005: 111-162).

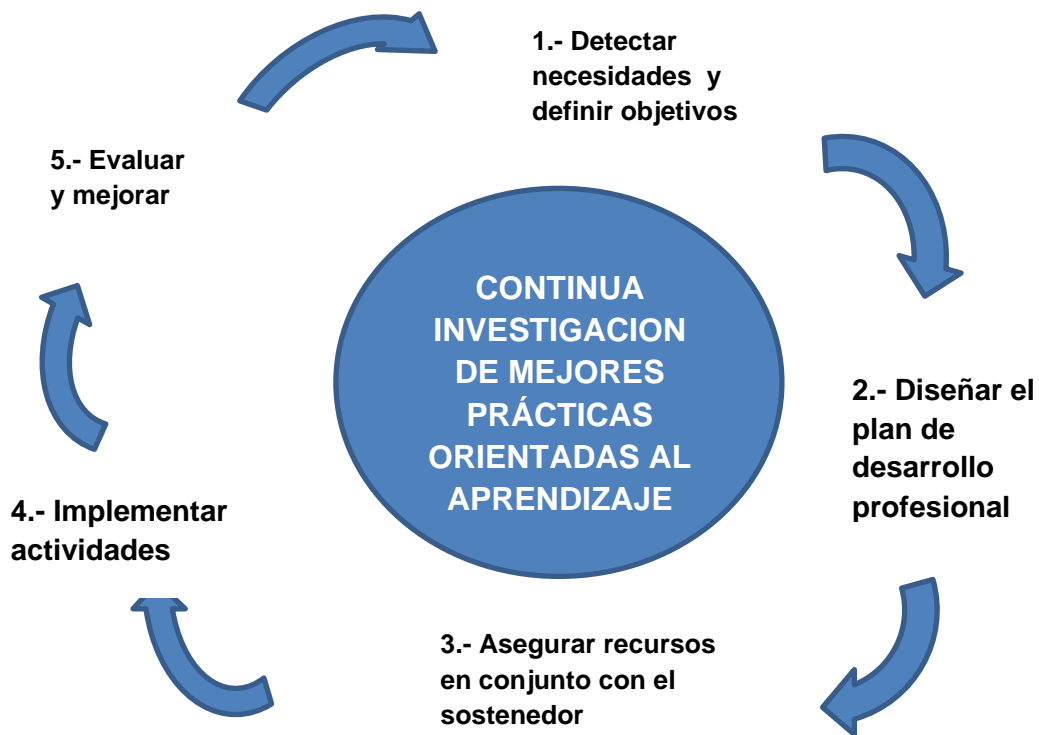
En un marco de insatisfacción y críticas al Estado de la educación, muchas de las cuales se dirigen a su retraso, parece un contrasentido o un voluntarismo anunciar que se está entrando a una nueva revolución educacional. Es más, aquí se sostiene que la reforma escolar de fines del siglo XX y comienzos del XXI es la transición que abre la puerta a dicha cuarta revolución. La reforma ha introducido cambios que se imbrican con las herencias de las fases anteriores: se enfoca sobre todo a la escuela, criatura de la primera revolución, y se despliega en el sistema institucional cuyas bases echó la segunda revolución. La reforma no interrumpe sino que redefine el compromiso estatal con la educación, al mismo tiempo que repotencia la expansión de la oferta educacional. No es este el espacio para demostrarlo circunstanciadamente (Núñez, 2005b: 40-44).

Al mismo tiempo, la reforma bajo liderazgo estatal y como política pública se dirige en el mediano plazo a adaptar a la educación a las condiciones de la economía del conocimiento globalizada y a la sociedad democrática del conocimiento como el espacio público del siglo XXI. Lo hace con las dificultades,



retrasos y zigzagueos propios de las grandes empresas históricas, preludivando así la cuarta revolución educacional.

Para la identificación de los problemas se considerará la apreciación de los mismos docentes mediante una autoevaluación de su quehacer, así como de igual modo la percepción que mantienen los estudiantes respecto a las clases recibidas y por último se consideraran aspectos desde un enfoque más técnico, a través de la observación de clases, retroalimentación y propuestas de cambio emanadas desde Unidad Técnico Pedagógica. Por último, y a partir del panorama descrito, se plantean cuáles son los principales retos para la formación y el desarrollo profesional docente, a fin de proponer otras medidas de apoyo a dicha labor.





I.MUNICIPALIDAD DE PADRE HURTADO  
DEPARTAMENTO DE EDUCACION  
ESCUELA REPUBLICA ARGENTINA  
PADRE HURTADO  
F: 22 8111263

## **Objetivo del plan de Desarrollo profesional Docente de la Escuela**

Diseñar un plan de desarrollo docente para mejorar las prácticas pedagógicas, mediante la identificación de las necesidades de los docentes, potenciando las habilidades curriculares, culturales y sociales de los estudiantes que mejoren el logro de los aprendizajes y promuevan la formación de estudiantes críticos, reflexivos y participativos.

### **Objetivos específicos:**

1. Aplicar el plan de desarrollo profesional docente según estudio realizado con la realidad escuela y contexto comunal y local.
2. Fomentar diversas formas de capacitación: entre pares, mediante expertos externos de la red y otros organismos Capacitadores de temas específicos, desarrollando el trabajo colaborativo a través de la reflexión pedagógica y el trabajo colaborativo para valorizar la formación docente y la experiencia profesional personal.
3. Mejorar la autoestima profesional como motivación al logro de metas pedagógicas, entendiéndola como elemento clave en la promoción de altas expectativas a nuestros estudiantes.
4. Incorporar a la realidad institucional, el conocimiento y discusión de las nuevas políticas educativas, aplicándolas en la investigación y reflexión pedagógica.



## PLAN DE TRABAJO 2019

DESCRIPCIÓN		OBJETIVO
<b>Acompañamiento Docente:</b> Instancia de acompañamiento en aula, en base a la trayectoria profesional docente, estableciendo una reunión de retroalimentación en base a lo observado, estableciendo acuerdos en torno a la mejora de la práctica docente, se determina un plazo de implementación y seguimiento de los mismos.		Implementar un sistema de acompañamiento y desarrollo profesional docente de acuerdo a lineamientos Institucionales.
<b>DIRIGIDO A</b>	Docentes	
<b>RESPONSABLE</b>	Equipo Directivo	
<b>PLAZO</b>	Abril a Diciembre 2019	
<b>VERIFICACIÓN</b>	Pauta de Acompañamiento Docente y registro de retroalimentación	

DESCRIPCIÓN		OBJETIVO
<b>Trabajo colaborativo:</b> Espacio para la reflexión pedagógica grupal, análisis de resultados y toma de acuerdos pedagógicos para la mejora.		Fomentar la cultura de trabajo colaborativo entre docentes, potenciando el análisis de sus prácticas, resultados de aprendizaje, estrategias innovadoras, conforme a la implementación del currículum nacional.
<b>DIRIGIDO A</b>	Docentes	
<b>RESPONSABLE</b>	Coordinadoras académicas Jefes de departamento	
<b>PLAZO</b>	Marzo a Diciembre 2019	
<b>VERIFICACIÓN</b>	Pauta de trabajo y acuerdos de reunión. Actas de reflexión pedagógica.	





DESCRIPCIÓN		OBJETIVO
<b>Tertulias Pedagógicas Dialógicas:</b> Espacio de reflexión e investigación pedagógica donde se socializa un texto investigativo, buscando la indagación, autovaloración del quehacer pedagógico y la argumentación crítica del equipo de profesionales.		Sistematizar los espacios de reflexión pedagógica a través de calendario de consejo de profesores que fije una ruta anual de Reflexión.
<b>DIRIGIDO A</b>	Docentes	
<b>RESPONSABLE</b>	Equipo Directivo Coordinación Comunidades de Aprendizaje	
<b>PLAZO</b>	Marzo a Diciembre 2019	
<b>VERIFICACIÓN</b>	Calendario de Consejos de profesores. Acta de consejo. Material de trabajo de Tertulias Registro de bitácora	
<b>Recursos</b>	Horas de reflexión pedagógica. Materiales fungibles	

DESCRIPCIÓN		OBJETIVO
<b>Jornada de prácticas destacadas:</b> Actividad de encuentro técnico- pedagógico para compartir con el consejo de profesores prácticas destacadas y/o innovadoras.		Potenciar el fortalecimiento de la autoestima profesional a través del reconocimiento de las mejores prácticas pedagógicas.
<b>DIRIGIDO A</b>	Docentes	
<b>RESPONSABLE</b>	UTP Coordinación pedagógica	
<b>PLAZO</b>	Marzo a diciembre de 2019	
<b>VERIFICACIÓN</b>	Actas de reflexión pedagógica PPT de presentaciones	
<b>RECURSOS</b>	Horas de reflexión pedagógica. Materiales fungibles	



I.MUNICIPALIDAD DE PADRE HURTADO  
DEPARTAMENTO DE EDUCACION  
ESCUELA REPUBLICA ARGENTINA  
PADRE HURTADO  
F: 22.8111263

DESCRIPCIÓN		OBJETIVO
<b>Reflexión de las nuevas políticas educativas:</b> Espacios programados para reflexionar en conjunto sobre las actualizaciones de nuevas políticas educativas en nuestra realidad institucional.		Fomentar la participación en instancias reflexiva sobre las actualizaciones de nuevas políticas educativas en nuestra realidad institucional.
<b>DIRIGIDO A</b>	Docentes	
<b>RESPONSABLE</b>	Directora	
<b>PLAZO</b>	Marzo a Diciembre 2019	
<b>VERIFICACIÓN</b>	Acta de reflexiones y planificación.	
<b>RECURSOS</b>	Materiales de oficina	

DESCRIPCIÓN		OBJETIVO
Docente del mes: Felicitar de forma explícita a los docentes por mostrar un desempeño destacado en: asistencia, puntualidad, cumplimiento y compromiso más allá de lo contractual, a través de un reconocimiento.		Fomentar el cumplimiento en el quehacer docente.
<b>DIRIGIDO A</b>	Docentes	
<b>RESPONSABLE</b>	Directora Equipo de Gestión	
<b>PLAZO</b>	Marzo a Diciembre	
<b>VERIFICACIÓN</b>	Actas de reflexión pedagógica	
<b>RECURSOS</b>		



## Proceso de aplicación del plan

<b>PRESENTACION DEL PLAN A EQUIPO DOCENTE</b>	Como primer paso se informa, recogiendo sugerencias a fin de homogeneizar cuales son las visiones que están presentes dentro del establecimiento educacional, y que, junto con ello permita generar un planteamiento en común y establecer una fase de mejora de la práctica docente.
<b>AUTOEVALUACIÓN DOCENTE</b>	<p>Equipo de Gestión, formulará orientaciones en relación al trabajo de los docentes, esta será mediante una autoevaluación con el fin exclusivo de conseguir el apoyo necesario para la mejora del ejercicio de la práctica docente.</p> <p>Dicha auto evaluación, se enfocará en las distintas áreas de la labor docente –Marco para la Buena Enseñanza- esta misma generará un insumo para gestionar e implementar activamente distintas capacitaciones u otro tipo de actividades que sean identificadas como necesarias, en beneficio de la labor docente y por consiguiente aumentar el proceso de enseñanza-aprendizajes de los y las estudiantes de nuestra escuela.</p>
<b>PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES</b>	Se recogerá información a nivel de los estudiantes, esta debe permitir el levantamiento de las necesidades de mejora en las prácticas pedagógicas de los docentes, quienes además, deberán visualizar sus propias dificultades y sus responsabilidades dentro del aula y en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este proceso se realizará 2 veces en el año, una en cada semestre.
<b>RETROALIMENTACION A LOS DOCENTES SOBRE EL LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES Y PERCEPCION DE LOS ESTUDIANTES</b>	El Equipo directivo, mediante sus reuniones de consejo de profesores hará la entrega de los resultados obtenidos del monitoreo de la labor docente emanados de las encuestas a los estudiantes en conjunto a las necesidades que ellos mismos identifican como prioritarias de abordar, para mejorar sus prácticas.
<b>OBSERVACIÓN DE CLASES Y RETROALIMENTACIÓN DE HALLAZGOS</b>	Será Equipo Directivo quien efectuará acompañamiento de clase, a fin de conseguir visualizar aquellos aspectos del ejercicio docentes que se desarrollan satisfactoriamente y aquellas que requieren mejora.



<b>CAPACITACIONES INTERNAS Y OBSERVACIÓN DE PRÁCTICAS EXITOSAS (PASANTÍAS INTERNAS)</b>	Se desarrollará la instancia de reconocimiento de prácticas exitosas, que favorecen el trabajo colaborativo y permiten fortalecer el liderazgo de los docentes, como agentes activos y promotores de los procesos de innovación en el aula.
<b>CAPACITACION DE PROFESIONALES DOCENTES DEL ESTABLECIMIENTO</b>	Tal como se presenten las pautas de orientación a la mejora interna, propuestas por la unidad técnico pedagógica, de igual modo se aspira a conseguir capacitaciones externas, para los docentes, en torno a las áreas de mayor debilidades identificadas, donde se deberá priorizar por aquellas que sean de común necesidad, a fin de optimizar recursos y espacios de capacitación. Desde dichas capacitaciones se pretende que los docentes fortalezcan su profesión docente, obteniendo más y mejores herramientas para la ejecución de la misma, desde una mirada de actualización de conocimientos de acuerdo a las necesidades propias de nuestro contexto educacional.
<b>EVALUACIÓN DEL PLAN AL TERMINO DEL AÑO:</b>	Una vez efectuada todas y cada una de las acciones propuestas, se pretende evaluar la eficacia y pertinencia de ellas, a fin de proponer nuevas acciones a ejecutar en el próximo año de ejecución del presente plan, que promueva un constante perfeccionamiento de nuestros docentes, en beneficio de los aprendizajes de niños y niñas de la Escuela República Argentina.



### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

ACTIVIDAD	PRIMER SEMESTRE																SEGUNDO SEMESTRE																							
	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Elaboración plan de Desarrollo Profesional Docente	■	■	■	■																																				
2. AUTOEVALUACIÓN DOCENTE					■	■	■	■																																
3. LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DOCENTES																																								
4. PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES									■	■	■	■													■	■	■	■												
5. ANALISIS DE RESULTADOS													■	■	■	■													■	■	■	■								
6. RETROALIMENTACION A LOS DOCENTES SOBRE EL LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES Y PERCEPCION DE LOS ESTUDIANTES													■	■	■	■													■	■	■	■								
7. CAPACITACIONES INTERNAS Y COMPARTIR DE PRÁCTICAS EXITOSAS					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8. OBSERVACIÓN DE CLASES Y RETROALIMENTACIÓN DE HALLAZGOS					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■





### CALENDARIO ANUAL DE CONSEJOS

Fecha Estimada	Tema	Responsable
11 de Abril	Protocolo de actuación estudiantes con NEE	Coordinación PIE
18 de Abril	Trabajo Reflexivo: Interacciones pedagógicas	UTP
02 de Mayo	Informe avance PME	Coordinación SEP
09 de Mayo	Trabajo colaborativo- desarrollo profesional docente (taller Agencia)	UTP/Dirección
16 de Mayo	Experiencia Pedagógica Pasantía EEUU	Evelyn Gutiérrez /Luis Cáceres
06 de Junio	Informes de personalidad Consejo Disciplinario I semestre	Convivencia Escolar
27 de Junio	Tertulia Pedagógica Dialógica	Coordinación Comunidades de Aprendizaje
04 de Julio	Jornada de Evaluación semestre	Equipo Directivo
01 de Agosto	Trabajo colaborativo Psicóloga: Reuniones de Padres y Apoderados	Sicólogas Loreto Gómez / Beatriz Urbina
08 de Agosto	Prácticas destacadas	Docente
22 de Agosto	Plan Nacional de fomento Lector: Articulación Curricular Educación parvularia y primeros años básicos	Alejandrina Diena, Magaly Reyes, Valeska Espinoza, Daniela Peñaloza
05 de Septiembre	Convivencia escolar-Docente: Resolución de Conflictos	Andrea Cortés/ Virginia Aliaga
26 de Septiembre	Trabajo colaborativo- desarrollo profesional docente	UTP/ Dirección
17 de Octubre	Prácticas destacadas	Docente
28 de Noviembre	Consejo Disciplinario II Semestre	E. Convivencia Escolar
19 de Diciembre	Trabajo colaborativo- desarrollo profesional docente	UTP/ Dirección

