



---

COLEGIO CORAZÓN DE JESÚS

# Plan de Desarrollo Profesional Docente 2022

# Plan de Desarrollo Profesional Docente

---

## JUSTIFICACIÓN:

La Ley 20.903, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente (SDPD), tiene como objetivo 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. La ley fue promulgada el 4 de marzo de 2016 por la Presidenta de la República y publicada en el Diario Oficial el 1 de abril de ese mismo año.

Es así que durante el año 2016 todos los establecimientos del país fueron convocados a elaborar un Plan de Desarrollo Profesional Docente (PDPD). Este Plan debe, por un lado, integrar y complementar los objetivos de la carrera docente y por otro lado debe estar estrechamente vinculado con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) del Colegio.

Por esta razón es que en el Colegio Corazón de Jesús, y a partir de los lineamientos de estas dos herramientas, fuimos convocados a realizar un diseño de acciones y planificaciones que nos permitan visibilizar el PDPD. Es un proceso a través del cual los docentes, en equipo o individualmente, realizan la preparación del trabajo en el aula, y la evaluación y retroalimentación para la mejora de esas prácticas, considerando las características de nuestros estudiantes y sus resultados académicos.

Este plan procura habilitar y otorgar los escenarios y espacio pedagógicos necesarios para actualizar y profundizar los conocimientos en áreas de especialización como profesor jefe y de su respectiva disciplina, propendiendo a fortificar el nivel académico, la generación de aprendizajes y la actualización de conocimientos con el objetivo de elevar el nivel de calidad de los procesos y resultados de aprendizaje de nuestro colegio.

## Un poco de Historia: La Carrera Docente

El derecho a la educación significa contar con un cuerpo docente que apoye el derecho de los infantes y de los jóvenes de las nuevas generaciones a acceder a una educación de calidad y ser educados de acuerdo con los valores democráticos, en un contexto social y laboral de reconocimiento al profesionalismo de los educadores, su alta valoración social y remunerados equitativamente con otras profesiones.

Atendida la relevancia que para el ejercicio del derecho a una educación de calidad tiene el establecer un sistema de desarrollo profesional, el Ministerio de Educación impulsó diversas formas de participación y diálogo con los actores del sistema educacional. En este contexto, cabe resaltar el permanente contacto sostenido con el Colegio de Profesores de Chile A.G., con el cual se realizaron reuniones periódicas de trabajo para conocer sus propuestas en este ámbito. La sociedad civil también se organizó. Es así como la iniciativa denominada “Plan Maestro”, articuló las deliberaciones y propuestas de variadas organizaciones vinculadas a la educación, las cuales fueron entregadas al Ministerio y han sido consideradas en la elaboración de esta iniciativa.

El SDPD desarrolla las líneas que hacen posible dignificar la profesión docente, apoyar su desempeño y valoración como una profesión atractiva para las nuevas generaciones, motivada con los desafíos de la educación y su influencia en la sociedad, la calidad de vida y la realización personal y social de los chilenos.

El SDPD beneficiará a los más de 200 mil profesores, profesoras y educadoras que se desempeñan en establecimientos que reciben financiamiento del Estado, en todos sus niveles y especialidades.

La **Ley 20.903** (2016) permitirá en su plenitud mejorar 4 aspectos fundamentales para la profesión docente (carrera docente):

- ❖ **Nuevas exigencias para estudiantes y las universidades**: Uno de los ejes de la nueva ley apunta a asegurar la formación de calidad para quienes

decidan estudiar pedagogía, elevando los requisitos de ingreso y la acreditación obligatoria de los programas.

- ❖ **Inducción y acompañamiento:** Se crea el derecho a formación continua gratuita y pertinente y un sistema de acompañamiento para los docentes que comienzan su ejercicio profesional.
- ❖ **Mejores remuneraciones:** En promedio, las remuneraciones docentes aumentarán en 30% promedio al ingresar al Sistema de Desarrollo Profesional, pudiendo incluso llegar a duplicarse.
- ❖ **Incremento en horas no lectivas:** Dentro de los cambios que establece la Ley 20.903, está el incremento del tiempo no lectivo para todos los docentes de establecimientos que reciben financiamiento del Estado.

### El Plan de Desarrollo Profesional Docente en el Colegio Corazón de Jesús:

Teniendo muy presente que este Plan de Desarrollo Profesional Docente debe reunir múltiples requisitos para formar mejores profesores y profesoras, además de contar con la participación de toda la Comunidad Educativa, es que como en Colegio Corazón de Jesús, definimos varios ejes temáticos correspondiente a la **Inducción y Acompañamiento** que nos solicita la Ley:

- a) **Diseño curricular**
- b) **Estrategias y metodologías de enseñanza y aprendizaje**
- c) **Evaluación de los aprendizajes**
- d) **Práctica Pedagógica como escenario de aprendizaje**

## PERFIL Y COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES

1. **Realizar labores administrativas docentes:** capacidad para realizar las tareas de registro, ingreso, organización, actualización y entrega de la información necesaria y pertinente para el buen desarrollo del proceso curricular.
2. **Reportar y registrar evolución académica de los estudiantes:** capacidad para mantener actualizada la información académica de los estudiantes e informado al equipo Directivo del estado de avance del proceso, tomando decisiones para mejorar los aprendizajes.
3. **Planificar la asignatura:** capacidad para diseñar la enseñanza ordenando las actividades en un plazo determinado, con el fin de alcanzar los objetivos del programa de la asignatura, de acuerdo al nivel en el que trabaja.
4. **Planificar la clase y metodologías de aprendizaje:** capacidad para organizar y programar las actividades de la clase de acuerdo a los objetivos de la asignatura.
5. **Organizar un ambiente estructurado y estimulador del aprendizaje para estudiantes de enseñanza media:** capacidad para crear un buen clima de trabajo y administrar tanto el espacio como las relaciones interpersonales con el objetivo de que los estudiantes se sientan motivados e interesados en aprender.
6. **Realizar clases efectivas:** capacidad de presentar la información a los estudiantes de manera que les haga sentido, les interese, les sea fácil de resolver y aplicar a situaciones nuevas logrando un aprendizaje significativo.
7. **Adecuar estrategias de enseñanza para el aprendizaje:** capacidad para reformular constantemente la metodología de trabajo con el fin de lograr que todos los estudiantes aprendan.

8. ***Evaluar los aprendizajes:*** capacidad para determinar el nivel de logro de los aprendizajes con el fin de tomar decisiones que permitan instalar aprendizajes significativos.
9. ***Mejorar las estrategias de acuerdos a los resultados:*** capacidad de analizar la información y tomar decisiones con el fin de mejorar los procesos y los resultados.
10. ***Gestionar proyectos de innovación pedagógica:*** capacidad para diseñar, coordinar, implementar y evaluar proyectos de innovación educativa, los cuales articulan eficientemente los recursos humanos y materiales para transformar y mejorar la práctica pedagógica.
11. ***Compromiso ético-social:*** capacidad de influir en la cultura del establecimiento actuando en forma coherente tanto con los valores del Proyecto Educativo Institucional, como con los principios éticos de la profesión docente.
12. ***Orientación a la calidad:*** capacidad de mantener una orientación y un desempeño profesional que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y calidad.
13. ***Autoaprendizaje:*** habilidad para buscar, asimilar y compartir nuevos conocimientos potenciando su desarrollo personal y profesional.
14. ***Relaciones interpersonales:*** capacidad para generar relaciones que promuevan un ambiente de trabajo cordial, colaborativo y cooperativo.
15. ***Trabajo en equipo:*** capacidad para trabajar efectiva e interrelacionadamente para alcanzar los objetivos de la organización escolar.
16. ***Iniciativa e innovación:*** capacidad para formular activamente nuevos planteamientos que se adelanten a los cambios del entorno, tomando decisiones oportunas por criterio propio.

17. **Liderazgo pedagógico:** capacidad de motivar y comprometer activamente a los estudiantes con su proceso de aprendizaje y las actividades de la institución.

## ACCIONES PLANIFICADAS POR LA ESCUELA:

### Formulación de objetivos:

Objetivo General	Fortalecer el desempeño docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos, con especial énfasis en el Diseño curricular, evaluación y mejora continua de la práctica.
Objetivos Específicos	Diseñar procedimientos para desarrollar planificaciones anuales por unidad de aprendizaje estableciendo una aplicación superior al 90% de la cobertura curricular establecido en los Programas de Estudios, considerando contingencia.
	Generar competencias en los docentes en el uso y diseño de ambientes de aprendizaje y didáctica para ser aplicada en las asignaturas que imparten, por medio de perfeccionamiento entre pares y afluencias reflexivas, en conjunto del análisis de resultados de aprendizaje de los estudiantes.
	Propiciar estrategias para hacer del proceso de enseñanza aprendizajes un paso activo con actividades desafiantes, que facilite la labor de los docentes, en que la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones sea el eje central del aprendizaje.
	Acompañar a los docentes en el mejoramiento de sus

	prácticas de Diseño curricular, habilitándolos en competencias y habilidades, que les permitan llevar a cabo procesos Pedagógicos que impacten y generen aprendizaje en sus estudiantes.
--	--

### **Planificación y acciones:**

Considerando los objetivos propuestos. Planificamos las siguientes acciones:

#### **1. Reuniones pedagógicas por Ciclos**

Acción(Nombre y descripción)	<u>Nombre: Reuniones por Ciclos (profesores de asignatura)</u>  El Coordinador Académico se reúne una vez al mes con los profesores de asignaturas para realizar un seguimiento de cobertura curricular por nivel y actividades de difusión propias de la especialidad.	
Objetivo	Diseñar procedimientos para desarrollar seguimientos anuales por unidad de aprendizaje estableciendo una aplicación superior al 90% de la cobertura curricular requerido en los Programas de Estudio, considerando contingencia.	
Fechas	Inicio	Abril 2022
	Término	Diciembre 2022
Responsables para la implementación	Cargo	Unidad Técnica Pedagógica
Programa con el que	S.E.P.	



financia las acciones	
Medios de verificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nómina de asistentes a la reunión.</li> <li>✓ Carta Gantt</li> <li>✓ Análisis de los programas de estudios en sus disciplinas.</li> <li>✓ Entrega de un informe mensual a la Unidad Técnica Pedagógica.</li> </ul>

## 2. Formación Continua Docente: Nuevos desafíos

Acción(Nombre y descripción)	<u>Nombre: Formación Continua Docente: Nuevos desafíos</u>  Definir programas de formación de profesores de disciplina y pedagógicos, de modo que éstos conduzcan a un adecuado manejo de las competencias docentes y las destrezas requeridas para organizar el aprendizaje de sus estudiantes.	
Objetivo	Generar competencias en los docentes en el uso y diseño de ambientes de aprendizaje y didáctica para ser aplicada en las asignaturas que imparten, por medio de perfeccionamiento y afluencias reflexivas, en conjunto del análisis de resultados de aprendizaje de los estudiantes.	
Fechas	Inicio	Mayo 2022
	Término	Diciembre 2022
Responsables para la	Cargo	Unidad técnica Pedagógica

implementación		
Programa con el que financia las acciones	S.E.P.	
Medios de verificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Catastro de perfeccionamiento pedagógico (profesor jefe).</li> <li>✓ Catastro de perfeccionamiento Disciplinares (Lenguaje-Matemática)</li> <li>✓ Acta de toma de acuerdos referidos a los perfeccionamientos solicitados.</li> <li>✓ Reuniones Profesores jefes para verificar prioridades con Unidad Técnica Pedagógica</li> <li>✓ Retroalimentación de pares registrada en Acta.</li> <li>✓ Artículo en sitio web.</li> </ul>	

### 3. Seminarios disciplinares continuos

Acción(Nombre y descripción)	<p><u>Nombre: Seminarios disciplinares continuos</u></p> <p>Asistencia a seminarios de especialidad-didáctica, por asignaturas, consiste en un sistema de capacitación diseñado especialmente para profesores interesados en dominar la didáctica o un tema puntual de su asignatura.</p> <p>A través de los Seminarios, los docentes podrán desarrollar capacidades y actualizar sus conocimientos con herramientas</p>
------------------------------	--

	pedagógicas. (ej: Summit de educación, seminarios UC, seminarios UCH)	
Objetivo	Propiciar estrategias para hacer del proceso de enseñanza aprendizajes un paso activo con actividades desafiantes, que facilite la labor de los docentes, en que la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones sea el eje central del aprendizaje.	
Fechas	Inicio	Mayo 2022
	Término	Enero 2023
Responsables para la implementación	Cargo	Directora
Programa con el que financia las acciones	S.E.P.	
Medios de verificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acta de inscripción de cada docente .</li> <li>✓ Retroalimentación de sus pares en reuniones.</li> <li>✓ Acta de retroalimentación.</li> <li>✓ Artículo en sitio web.</li> </ul>	

#### 4. El conocimiento y la capacitación como construcciones auto gestionadas

<p>Acción(Nombre y descripción)</p>	<p><u>Nombre: El conocimiento y la capacitación como construcciones auto gestionadas</u></p> <p>El equipo directivo genera capacitaciones de acuerdo a su área de Gestión:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Director: Liderazgo Transformacional (Junio).</li> <li>❖ Unidad técnica Pedagógica : Gestión de proyectos pedagógicos (Julio).</li> <li>❖ Inspectoría General: Uso y completación de Libros de Clases (Marzo).</li> <li>❖ Unidad Técnica Pedagógica : Confección de instrumentos de evaluación (Septiembre)</li> <li>❖ Subdirector: Competencias del Profesor Jefe (Octubre).</li> <li>❖ Inspector General: Prevención del Bullying en el ambiente escolar (Abril)</li> </ul>	
<p>Objetivo</p>	<p>Acompañar a los docentes en el mejoramiento de sus prácticas de Diseño curricular, habilitándolos en competencias y habilidades, que les permitan llevar a cabo procesos Pedagógicos que impacten y generen aprendizaje en sus estudiantes.</p>	
<p>Fechas</p>	<p>Inicio</p>	<p>Marzo 2022</p>
	<p>Término</p>	<p>Noviembre 2021</p>
<p>Responsables para la implementación</p>	<p>Cargo</p>	<p>Directora</p>
<p>Programa con el que</p>	<p>S.E.P.</p>	

financia las acciones	
Medios de verificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nómina de asistentes a la capacitación.</li> <li>✓ Registro fotográfico</li> <li>✓ Taller realizado.</li> <li>✓ Factura de compras.</li> <li>✓ Artículo en sitio web.</li> </ul>

### Evaluación y Monitoreo del PDPD:

Es necesario evaluar este Plan de Desarrollo Profesional Docente dos veces al año, al finalizar cada Semestre Escolar.

- ✓ **Cronograma de Evaluación del Plan de Desarrollo Profesional Docente:**

MESES:	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Evaluación del Plan de Desarrollo Profesional Docente				X				X	

Nómina de Docentes y Asistentes participantes en la Elaboración de este Plan de Desarrollo Profesional Docente:

- ✓ Lillian Gattas Jaramillo, Encargada del Plan: \_\_\_\_\_
- ✓ Lillian Gattas, Directora: \_\_\_\_\_
- ✓ Carlos Molina, Coordinador SEP: \_\_\_\_\_

✓ Fredy Valdés, Encargado de Convivencia: \_\_\_\_\_

✓ Mauricio Flores, Coordinador  
Académico \_\_\_\_\_

✓ Katherine Ramírez . \_\_\_\_\_

Quinta Normal, Marzo de 2022.