



# PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Establecimiento	Colegio Sao Paulo	
Año	2018	
Fecha elaboración	Fecha revisión	Fecha actualización
Noviembre 2018	Abril 2020	Mayo 2020





## I.- Introducción, diseño e identificación

### Introducción

Nuestro plan de desarrollo profesional docente está inspirado en la Ley N° 20.903 y es un instrumento de gestión destinado a identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento de las competencias docentes del profesorado y de apoyo a la docencia de los asistentes de la educación bajo una mirada de desarrollo profesional continuo.

El sistema nacional de desarrollo profesional docente, impulsado por el MINEDUC, tiene el gran objetivo de garantizar el derecho a una educación de calidad para todos y todas. De la misma forma, como institución formadora, nuestro gran objetivo es brindar las herramientas necesarias para que todo profesional que trabaja en el colegio logre alcanzar, en sus estudiantes, aprendizajes significativos y de carácter de excelencia, así como también establecer políticas de exigencia profesional académica y de reconocimientos internos para los docentes.

### Diseño y construcción

Es diseñado por el equipo de gestión del Colegio en conjunto con el equipo técnico, con consulta al consejo de profesores. Está centrado 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.

### Identificación del establecimiento

Escuela o Liceo	Colegio Sao Paulo
RBD	8715-5
Dependencia	Financiamiento compartido
Niveles de educación impartidos	Educación Prebásica, Básica y Media
Comuna, Región	Estación Central, Santiago





## II.- Marco teórico

### Principios docentes que promueve el plan

Profesionalidad docente: el sistema promoverá la formación y desarrollo de profesionales que cumplen una misión decisiva en la educación integral de sus estudiantes; y propondrá un estándar de profesor con alta exigencia personal, cognitiva y valórica, que potencie el “enseñar desde el ejemplo”, concordante con los valores institucionales.

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, al modelo académico y las líneas de acción, a las orientaciones legales del sistema educacional y a los programas específicos entregados desde el MINEDUC.

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 cautelando el desarrollo de valores y conductas éticas propias 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, haciendo énfasis en constituir comunidades de aprendizaje, guiadas por directivos que ejerzan un liderazgo pedagógico y facilitan la reflexión colectiva y la creación de ambientes de trabajo, contribuyendo a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

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.





### III.- Objetivos

#### Objetivo general

Instaurar, en la práctica habitual de todos los profesores, un modelo efectivo y de excelencia que involucre las tareas propias de la labor docente, el actuar diario de los profesores en los procesos educativos y la entrega sistemática de aprendizajes integrales en los estudiantes. A su vez, lograr con esta acción que en los profesores se desarrollen todas las competencias profesionales que se requieren para que los estudiantes alcancen su máximo desarrollo cognitivo y psicosocial.

#### Objetivos específicos

- 1) Establecer un perfil docente acorde a nuestro proyecto educativo y que cumpla en su trabajo diario con los sellos educativos del Colegio, para así desarrollar en los estudiantes las competencias necesarias para su vida.
- 2) Ejecutar un plan de perfeccionamiento docente, concordante con las necesidades detectadas y las exigencias del currículum nacional; con énfasis en adquirir competencias para mejorar la didáctica y la metodología individual en pro del desarrollo integral de los estudiantes.
- 3) Implementar espacios de reflexión pedagógica que permitan el acompañamiento de los docentes para mejorar sus prácticas pedagógicas en beneficio de los estudiantes.
- 4) Fomentar un ciclo virtuoso de evaluación objetiva, transparente y constante en los profesores, promoviendo la relación de los logros de los estudiantes con los reconocimientos del profesional.





**IV.- Detalle plan de desarrollo profesional docente**

<b>Título</b>	<b>Evaluación de desempeño anual</b>		
<b>Necesidad</b>	Se ha detectado que los estudiantes no están logrando una formación integral, debido a que todas las acciones que realiza el docente son locales en base a su asignatura y no transversales a todos los ámbitos de desarrollo. Ante esto, es necesario fortalecer el actuar docente centralizando todas las acciones en el estudiante como un ser integral, cumpliendo las características establecidas en el proyecto educativo y en el modelo académico actual.		
<b>Objetivo</b>	Mejorar el proceso de evaluación de desempeño actual, interviniendo los indicadores de evaluación establecidos en la pauta, para lograr que los docentes desarrollen un aprendizaje integral en todos los estudiantes.		
<b>Responsables</b>	Corporación educacional		
<b>Contenidos</b>	Perfil docente y sus características Procedimiento evaluación de desempeño Bono de reconocimiento docente Reglamento interno		
<b>Destinatarios</b>	Profesores		
<b>¿Cómo?</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>
	Reordenar el perfil docente del Colegio y las funciones asociadas que deben estar establecidas en el RI	En reflexiones docentes establecer cualidades específicas del profesor, diferenciando características del profesional con funciones del profesional	Cuerpo docente
	Consolidar el proceso de evaluación de desempeño anual y todas sus características internas	Aplicación de evaluación de desempeño y su retroalimentación, con los ajustes correspondientes	Unidad técnica
	Socializar los derechos y deberes de los profesionales de la educación, incluidos en el nuevo RI	Creación de instancias de comprensión y análisis de los deberes y derechos de los profesores	Equipo técnico
<b>Evaluación de resultados</b>	<b>Indicador numérico alcanzado</b>	<b>Indicador conceptual alcanzado</b>	





<b>Título</b>	<b>Acompañamiento al aula</b>		
<b>Necesidad</b>	Los resultados obtenidos por los estudiantes en evaluaciones no construidas por el docente que lidera la asignatura han evidenciado que no se alcanzan logros similares a los obtenidos en las evaluaciones internas construidas por el profesor. Al reflexionar del porqué esto ocurre, hemos detectado que son varios factores dentro de la preparación, realización y seguimiento de las clases, que influyen en que el aprendizaje de los estudiantes no es óptimo. Antes esto, se ha mejorado el proceso de acompañamiento al aula, implementando un ciclo completo de asistencia al docente, centralizando el actuar del profesor en el hacer del estudiante y así individualizar los procesos de aprendizaje según las características de cada uno de ellos.		
<b>Objetivo</b>	Potenciar el acompañamiento de los docentes, promoviendo una política de análisis, observación, reestructuración e implementación de técnicas de didáctica, evaluación y metodología efectivas, según los estilos de aprendizaje de los estudiantes, para mejorar el proceso de enseñanza en los mismos.		
<b>Responsables</b>	Equipo técnico		
<b>Contenidos</b>	Procedimiento 2: Observación de aula Idea fuerza 2: Clases efectivas Idea fuerza 3: Evaluaciones parciales Idea fuerza 5: Módulos de autoaprendizaje Idea fuerza 6: Trabajos parciales a distancia Protocolo 4: Planificación de clases Reglamento de evaluación, promoción y calificación Plan de acción Covid-19 Ajuste plan de acción Covid-19 Modelo académico colegio Sao Paulo		
<b>Destinatarios</b>	Profesores		
<b>¿Cómo?</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>
	Consolidar el monitoreo de los recursos que se aplican dentro del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes	Aplicación de plantillas de registros periódicos y formalizaciones escritas, que muestran los procesos de monitoreo aplicados	Equipo técnico
	Implementar mecanismos de revisión de todos los recursos que se aplican en la educación a distancia debido al ajuste	Cada recurso implementado pasa por una revisión que contempla corrección, retroalimentación, capacitación y ajuste, antes de ser aprobado y liberado	Coordinador académico
	Formalizar el acompañamiento al docente como la asistencia sistemática del equipo técnico en la vinculación del diseño de la metodología, la identificación de los estilos de aprendizaje, la construcción del clima de aula y los recursos utilizados	Creación e implementación de check list mensuales por cada docente, que indiquen las instancias de acompañamiento que se han realizado por cada sello educativo	Equipo técnico
<b>Evaluación de resultados</b>	<b>Indicador numérico alcanzado</b>	<b>Indicador conceptual alcanzado</b>	





<b>Título</b>	<b>Academia profesional Sao Paulo</b>		
<b>Necesidad</b>	En distintas oportunidades de trabajo colaborativo (entrevistas con profesores, reuniones grupales específicas y generales y conversatorios casuales con y entre el cuerpo docente) se ha visualizado que los profesores presentan confusiones conceptuales y de aplicación acerca de diversos aspectos técnicos (de carácter nacional, internacional y local). Estos aspectos están sintetizados en: políticas, didácticas, metodologías, evaluación y liderazgo educativo; los cuales son vitales para lograr que los aprendizajes adquiridos por los estudiantes sean efectivos y progresivos para su desarrollo cognitivo y psicosocial.		
<b>Objetivo</b>	Mejorar el proceso de capacitación interna (Academia), utilizando la oportunidad actual de teletrabajo, para que se adquieran competencias profesionales comunes, que permitan mejorar las prácticas docentes actuales en el colegio Sao Paulo.		
<b>Responsables</b>	Equipo técnico		
<b>Contenidos</b>	Programa de capacitaciones Capacitaciones Materiales de evaluación y ejercitación docente Documentos de apoyo profesional		
<b>Destinatarios</b>	Profesores		
<b>¿Cómo?</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>
	Reestructurar la modalidad de implementación de la Academia Sao Paulo, incorporando temas y didácticas acordes a la situación actual	Incorporación de cambios en la estructura inicial de la Academia, estableciendo un mecanismo virtual, con nuevo horario, metodologías y recursos	Unidad técnica
	Disponer de recursos y materiales que relacionen momentos de teoría, práctica, reflexión, evaluación y corrección de lo aprendido	Se enviarán recursos de apoyo a las capacitaciones. Antes de la instancia sincrónica material teórico-práctico y después, el material utilizado en la misma	Unidad técnica
<b>Evaluación de resultados</b>	<b>Indicador numérico alcanzado</b>	<b>Indicador conceptual alcanzado</b>	





<b>Título</b>	<b>Reuniones técnicas</b>		
<b>Necesidad</b>	Al actualizar el reglamento de evaluación escolar 2020, el cuerpo de profesores solicitó articular calendarios semestrales donde se detallen los temas de las reuniones técnicas para hacerlas más efectivas. En paralelo, se ha evidenciado que las reuniones técnicas presentan una deficiencia de organización articulada, por lo cual se transformaban en instancias de carácter informativo, de reclamos y de conversatorios informales y aislados.		
<b>Objetivo</b>	Implementar una cultura de trabajo colaborativo docente, articulando las instancias de reflexión, capacitación, información y resolución en cronogramas de reuniones técnicas, para fomentar el desarrollo profesional docente.		
<b>Responsables</b>	Equipo técnico		
<b>Contenidos</b>	Cronograma de reuniones técnicas Registro de actas de reuniones técnicas y grabaciones virtuales		
<b>Destinatarios</b>	Profesores y el equipo técnico		
<b>¿Cómo?</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>
	Reestructurar la modalidad de las reuniones técnicas hacia un formato de trabajo colaborativo	Desarrollo de instancias distintas para análisis, formación e información	Unidad técnica
	Fortalecer la reflexión docente, mediante un modelo, que permita la discusión grupal para la reflexión individual	Creación de formato participativo de análisis semanal acerca de temas específicos donde la intervención del equipo técnico sea solo como moderadores	Profesores
<b>Evaluación de resultados</b>	<b>Indicador numérico alcanzado</b>	<b>Indicador conceptual alcanzado</b>	

