



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

I. FUNDAMENTACIÓN

Considerando la creación de la Ley 20.903, acerca del Sistema de Desarrollo Profesional Docente, como uno de los pilares de la Reforma Educacional en marcha, en la que se establecen aspectos propios de la profesión docente, necesidades de apoyo a su desempeño y valoración de la misma, es necesario crear un plan de trabajo que cumpla la función de establecer criterios pedagógicos y de mejora continua, objetivos de corto mediano y largo plazo que incluyan la preparación, la planificación, la colaboración, la autoevaluación y evaluación de las prácticas pedagógicas del rol y funciones que asume un docente como educador integral.

A través de este sistema, se crean instrumentos por medio del cual el colegio se organiza, se dispone y gestiona directamente en asegurar acciones que otorguen un mejoramiento continuo de la profesión docente, promoviendo el trabajo colaborativo, la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas, capacitaciones y perfeccionamiento constante, con el fin de ir actualizando sus conocimientos.

La validación y el reconocimiento de la labor docente, es también otro de los aspectos que se consideran en el planteamiento de esta ley. Acompañar el proceso y el desarrollo del rol y las funciones que asume una profesora un profesor, establece criterios fundamentales de un trabajo colaborativo, acercándonos a un liderazgo pedagógico que centre su quehacer en el aprendizaje efectivo, transversal, productivo y eficaz.

Sin duda, un plan de desarrollo profesional docente se concibe también en su desarrollo, como un conjunto de oportunidades que ayudan a reafirmar la vocación, reconociendo en cada una de las profesoras y profesores, personas capaces de asumir un liderazgo creativo, con altas expectativas en sus estudiantes. Además otorgar oportunidades de crecimiento personal, de estabilidad emocional y una alta autoestima.

Todos estos aspectos considerados en un plan de trabajo docente, colaboran directamente en el empoderamiento, fortalecimiento, identificación y compromiso con un PEI alineado directamente con el PME.

II. VALORES INSTITUCIONALES QUE PROMUEVEN EL DESARROLLO DOCENTE

Somos una Comunidad Educativa Josefina que favorece la formación integral de las personas, basada en los valores de la fe cristiana.

Creemos en una Comunidad Educativa empática, capaz de fomentar buenas relaciones interpersonales con gran espíritu de servicio y entrega a los demás.

Confiamos en que el educando es capaz de ser protagonista de su propio desarrollo integral, participando y comprometiéndose con la espiritualidad josefina.

Contamos con educadores profesionales, comprometidos con la fe católica y su crecimiento personal.

Nuestra confianza está puesta en un Educador dinámico, capaz de transmitir una enseñanza eficaz que estimule a la alumna en su formación cristiana y educacional.

Valoramos al Educador por ser un profesional que está constantemente perfeccionándose y actualizándose, para un mejor desempeño en la Comunidad Educativa.

Reconocemos a la familia como la primera institución formadora dentro de la sociedad; por lo tanto, la consideramos como la principal colaboradora de la formación humana, cristiana, valórica y académica de sus hijos.

Afirmamos la existencia de un currículum centrado en la persona del estudiantes(a) que permita el desarrollo de los intereses, capacidades y habilidades de los estudiantes.

Creemos y fortalecemos un estilo de Enseñanza-Aprendizaje que proporcione a nuestros estudiantes elementos para enfrentar su vida futura cristianamente.

Nuestro estilo de Enseñanza-Aprendizaje es el que permite a los estudiantes desarrollar el pensamiento reflexivo, creativo, divergente y crítico.

Confiamos en que nuestros estudiantes asumen su ser cristiano como testigos del amor de Dios hacia las personas, sin importar credo, educación o condición social.

III. OBJETIVO GENERAL

Reconocer y fortalecer el desempeño docente, mediante estrategias efectivas que colaboran directamente con la actualización y profundización de conocimientos pedagógicos, liderazgo profesional creativo, coherencia y articulación curricular, trabajo colaborativo y comunicación efectiva, además de generar un ambiente de aprendizajes con altas expectativas.

IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar habilidades propias de un docente especialista en su área, reforzando y aplicando técnicas colaborativas y de retroalimentación pedagógica.
- Proporcionar herramientas conceptuales, metodológicas y didácticas, para un desarrollo coherente y efectivo de las actividades que son propias de una educación inclusiva.
- Reconocer y fortalecer la autoestima que evidencie un liderazgo carismático, dinámico y creativo, en función de desarrollar una clase inclusiva, interactiva y eficaz.

V. MARCO OPERATIVO DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Fase Operativa	Planificación estratégica de la acción
Fase informativa	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener constantemente informados a los docentes sobre el plan de formación profesional - Explicar la normativa vigente y el marco ministerial que regula el compromiso institucional en la construcción de un plan de formación profesional.
Fase de articulación	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer mecanismos de monitoreo entre fases y acciones operativas del plan de formación profesional.
Fase de gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer orientaciones sobre el uso efectivo de la distribución de horas de trabajo. - Levantar información necesaria sobre necesidades de perfeccionamiento. - Articular estas necesidades con las necesidades del establecimiento. - Articular estas necesidades con las acciones establecidas en los siguientes planes. <ul style="list-style-type: none"> a. Plan de convivencia escolar b. Plan de seguridad escolar c. Plan de apoyo a la inclusión
Fase de acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Asistir a los docentes en la búsqueda y elección de cursos de perfeccionamiento. - Gestionar selección de cursos y capacitaciones de parte del Comité Paritario. - Facilitar la inscripción de cursos a través de la OTIC Corficap. - Otorgar las facilidades para que los docentes puedan asistir a cursos de perfeccionamiento. - Establecer políticas de gestión curricular que permitan un crecimiento formativo de los docentes. - Generar instancias de trabajo que permitan la autogestión del curricular del establecimiento. - Desarrollar programas de articulación internos.
Fase de retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar jornadas de reflexión pedagógica. - Desarrollar pauta de acompañamiento curricular.
Fase de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un cronograma de monitoreo y acompañamiento.

VI. PERFIL DEL DOCENTE DE NUESTRA UNIDAD EDUCATIVA

Como Persona:

Profesional de la Educación, con una autoestima sólida, manejo de las habilidades sociales efectivo que le permiten mantener una buena comunicación y de trato con sus pares y con el entorno en general. Evita prejuizar, manifestando una actitud tolerante y de respeto a las diferencias con las que lidia día a día.

Como Profesional:

Profesional de la Educación, idóneo, responsable y comprometido con su trabajo docente. Capacidad de adaptarse a los cambios internos y externos, realizando un trabajo pedagógico que permita el avance de sus resultados. Con gran espíritu de superación favorable para crear proyectos de innovación educativa, articulando eficientemente los recursos humanos y materiales para transformar y mejorar la práctica pedagógica.

Como funcionario:

Profesional de la Educación que se alinea con el PEI, capaz de generar un compromiso acorde con la normativa que se recoge de la organización escolar propia de la institución. Tolerante frente a la dinámica de trabajo, de la identidad y carisma que se reflejan en el quehacer de todas las actividades que se desarrollan dentro del colegio. Coherente y responsable con las ideas emanadas de los objetivos y metas propuestos.

VII. CRONOGRAMA DE TRABAJO

ACTIVIDAD	OBJETIVO GENERAL	PERÍODO DE LA APLICACIÓN	ÁMBITO DE INTERVENCIÓN (DIMENSIÓN)	ACCIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD
Consejo Técnico Pedagógicos	-Elaborar estrategias pedagógicas efectivas para cada nivel. -Identificar herramientas tecnológicas eficaces para el desarrollo de los contenidos.	-PRIMER SEMESTRE -SEGUNDO SEMESTRE	-GESTIÓN PEDAGÓGICA -GESTIÓN LIDERAZGO	-Capacitación para el logro -Impacto de la gestión educativa	Asistencia, fotografía, PPT, acta de encuentros	Área Académica
Jornadas de formación y desarrollo personal	-Reconocer nuestra autoestima y valorar las habilidades propias, con el fin de potenciar y fortalecer el trabajo docente.	-MAYO -AGOSTO	-GESTIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR -GESTIÓN LIDERAZGO	-Comunicación efectiva -Participación y promoción de la sana convivencia y buen trato	Asistencia, fotografía	-Orientación -Convivencia Escolar
Consejos Convivencia Escolar y Orientación	-Identificar elementos propios de la sana y buena convivencia, con el fin de implementar al trabajo académico.	-MARZO -ABRIL -MAYO -AGOSTO	-GESTIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR -GESTIÓN LIDERAZGO	-Impacto de la gestión educativa -Gestión de la convivencia educativa	Asistencia, fotografía, PPT.	-Convivencia Escolar -Orientación
Consejos análisis normativa Institucional	-Reconocer en los reglamentos internos, una normativa que regula y ordena la disciplina y el comportamiento de todos los que somos parte de esta comunidad.	-MARZO -ABRIL -JUNIO -AGOSTO	-GESTIÓN LIDERAZGO -GESTIÓN RECURSO	-Comunicación efectiva -Capacitación interna	Asistencia, fotografía, PPT	-Convivencia Escolar -Director
Jornadas de Perfeccionamiento y Capacitación	-Abordaje pedagógico, para complementar y actualizar conocimientos y estrategias pertinentes.	-ABRIL -MAYO -JUNIO -AGOSTO	-GESTIÓN LIDERAZGO -GESTIÓN RECURSO	-Gestión del personal -Capacitación para el logro	Asistencia, fotografía, PPT, informe de ente capacitador	-Área Académica -Director
Jornadas Recreativas	-Generar actividades de conocimiento personal y participación, con el fin de reconocernos como funcionarios activos, empáticos y colaboradores.	-MAYO -SEPTIEMBRE	-GESTIÓN LIDERAZGO -GESTIÓN RECURSO -GESTIÓN CONVIVENCIA	-Participación y promoción de la sana convivencia y buen trato -Comunicación efectiva -Generar actividades de participación	Asistencia, fotografía	-Orientación