

Plan de Desarrollo Profesional Docente

Colegio Cambridge School

Con visión de futuro



INDÍCE

I.- Introducción.....	3
II.- Fundamentación.....	4
III.- Valores insertos en el Plan de Desarrollo Profesional Docente Cambridge School.....	5
IV.- Marco de trabajo.....	6
V.- Componente del perfil del docente de nuestra Unidad Educativa.....	7
VI.- Perfil del docente Cambridge School.....	8
VII.- Ejes temáticos en el desarrollo profesional docente.....	9
VIII.- Objetivos.....	10
IX.- Acciones.....	11- 17
X.- Cronograma Plan de Desarrollo Docente.....	18

I.- INTRODUCCIÓN

En Chile, tras la creación del sistema de Desarrollo Docente, se establece la Ley N° 20.903 transformándose en uno de los pilares fundamentales de la Reforma Educacional, siendo una de sus principales líneas poder dar solución e intervenir en materias propias de la profesión docente, las necesidades de apoyo a su desempeño y su valoración.

Por lo que la ley N°20.903, tiene como finalidad garantizar una educación de calidad para todas y todos, desde la mirada de la docencia proactiva y responsable, formando parte todos y todas las profesionales de la educación de los establecimientos escolares que reciben financiamiento del Estado incluyendo a educadoras de párvulos de prekínder y kínder, a educadoras diferenciales de Programas de Integración (PIE) y de escuelas especiales, docentes de la modalidad técnico profesional, etc.

Es así, para que se lleve a cabo la implementación de la Ley N° 20.903, el Ministerio de Educación, ha dispuesto de un documento para orientar a los establecimiento con la intención que como equipo docente se tomen acuerdos, se planteen objetivos y se dicten acciones en pro del mejoramiento del Desarrollo Profesional Docente. Incorporándose de forma gradual en todos los colegios con financiamiento del Estado en Chile.

Para ello, el Colegio Cambridge School ha desarrolla un Plan de Desarrollo Docente, a través de la retroalimentación activa de cada profesional de la educación, donde los docentes definen su perfil educativo a través de valores etico-formativos que marcan las lineas de acción, y el marco de trabajo, con ejes tematicos solidos que definen tanto el objetivo general como los objetivos específicos.

II.- FUNDAMENTACIÓN

El Ministerio de Educación, pretende con la Ley N° 20.903 fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica, en que, los docentes sean los protagonistas a partir de sus individualidades (trabajo dentro y fuera del aula) como del trabajo en equipo,

siendo esta una reflexión sistemática sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula. Para ello *“Corresponderá al director del establecimiento educacional, en conjunto con el equipo directivo, implementar el proceso descrito anteriormente a través de planes locales de formación para el desarrollo profesional. Estos deberán ser aprobados por el sostenedor y serán parte de los Planes de Mejoramiento Educativo, de conformidad con los Proyectos Educativos Institucionales de los establecimientos”* (Mineduc, 2015).

El Plan de Desarrollo Profesional Docente, será dirigido por el Director del establecimiento educacional en conjunto con el equipo directivo y los docentes de la comunidad educativa dentro del 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 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.

“Los directivos de los establecimientos, con consulta a su sostenedor, podrán establecer redes inter 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 locales 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, según lo establece el Título III, Párrafo 3° de la ley N° 20.529” (Mineduc, 2015).

El Plan de Desarrollo docente Cambridge School, enmarca sus principios a partir del Proyecto Educativo Institucional que persigue la inclusión con el manejo de la diversidad en las estrategias pedagógicas interrelacionándose con el Plan de Convivencia Escolar, en pro de la formación integral de los estudiantes, a través de la especialización, actualización y profundización de los conocimientos de los docentes de la comunidad educativa con la intención de fortalecer y elevar su nivel académico que permitirá perfeccionar su formación y desarrollo pedagógico, ampliando su cultura, con el propósito de contribuir de esta manera a elevar el nivel de calidad de todos los procesos y resultados de aprendizaje de los alumnos del establecimiento.

III.- VALORES INSERTOS EN EL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CAMBRIDGE SCHOOL

La pedagogía desde el primer ciclo, tiene como características su concepción renovadora de la niñez y la adolescencia, aportando un sello de formación profesional que tiene como misión favorecer y garantizar el aprendizaje de los niños, niñas y adolescentes, potenciando el desarrollo del pensamiento, desde la afectividad, la creatividad y la aceptación de la diversidad, reconociendo a los alumnos como personas autónomas, productoras de cultura y sujetos de derecho, considerando los aspectos económicos, sociales, multiculturales, neurocognitivos, de género y de diversidad sexual.

De esta forma, los docentes del Cambridge School, tienen como sello diferenciador la capacidad de reflexión y análisis del quehacer pedagógico, proponiendo una metodología reflexiva, crítica y propositiva, comprometidos con la realidad educacional chilena y los valores democráticos en distintos contextos, fortaleciendo así la interacción social, la gestión y la organización en comunidad.

Por esta razón, el Plan de Desarrollo Docente del Colegio Cambridge School procurara tener como principios fundamentales:

- Otorgar entre profesionales de la docencia un ambiente de trabajo cálido y apropiado a sus necesidades de desarrollo y realización personal.

- Una dirección tolerante, respetuosa, clara y consistente con los objetivos de la comunidad escolar Cambridge School.

- Se privilegiará el trabajo y la participación en equipo a fin de lograr objetivos motivadores, positivos y consensuados dentro del marco institucional.

- Se procurará otorgar retroalimentación permanente respecto a las metodologías, estrategias pedagógicas, metas y objetivos de corto y largo plazo, a fin de trabajar.

IV.- MARCO DE TRABAJO

Para dar cumplimiento a los objetivos establecidos por el equipo docente, se establece una línea de trabajo colaborativa con los directivos del colegio que permita de forma eficiente y eficaz el Desarrollo Profesional Docente.

Para ello, el Marco de trabajo a desarrollarse dentro del Colegio Cambridge School apunta a:

1. Mantener constantemente informados a los docentes de toda la normativa vigente que involucra su quehacer profesional.
2. Motivar a todos los docentes a mantenerse en constante perfeccionamiento profesional.
3. Asistir a los docentes en la búsqueda y elección de cursos de perfeccionamiento.

4. Otorgar las facilidades para que los docentes puedan asistir a cursos y charlas de perfeccionamiento.
5. Otorgar instancias de aprendizajes, a través de capacitaciones para los docentes del establecimiento
6. Establecer políticas internas de ayuda al enriquecimiento cultural de los docentes.
7. Dar las instancias para que se genere una transferencia tecnológica permanente entre los profesionales del Colegio Cambridge School.
8. Ejercer un liderazgo que acompañe y respalde al docente en su labor.

V. COMPONENTES DEL PERFIL DEL DOCENTE DE NUESTRA UNIDAD EDUCATIVA

El perfil del docente se centra bajo cuatro indicadores fundamentales:

COMPONENTE PERSONAL: El docente debe reflejar su actuar basado en los valores éticos y democráticos que son la base de la misión y la visión del Colegio Cambridge School, dirigidos al mantenimiento de una buena convivencia escolar, inclusiva, reflexiva y respetuosa, reflejando un liderazgo ejemplar para los alumnos y alumnas del establecimiento a través de la empatía y al servicio a los demás.

COMPONENTE INSTITUCIONAL: El docente debe tener absoluto conocimiento del Proyecto Educativo, los objetivos institucionales, los planes de gestión, los derechos y deberes de los alumnos, y los protocolos de acción, manifestando adherencia y cumplimiento a los principios educativos, a través de métodos y estrategias que les permitan observar a los alumnos y alumnas de manera permanente en la práctica educativa.

COMPONENTE PROFESIONAL: El docente debe conocer el Plan de Convivencia Escolar, en que, están establecidos las responsabilidades y funciones de los docentes, directivos, coordinadores, y asistentes de la educación, así como también los perfiles de la comunidad educativa Cambridge School, atribuyéndole mayor énfasis al Plan de Acción Disciplinario, con el propósito de estar en conocimiento ante cualquier evento disciplinario que afecte la convivencia escolar.

El docente debe tener una participación activa en el fortalecimiento del Desarrollo Profesional docente interno, a través de un trabajo participativo y colaborativo, proporcionando, en lo posible, descubrimientos, avances e innovaciones propias de su campo laboral, demostrando una clara vocación pedagógica, con sentido ético y responsabilidad social y visión de futuro, desde la transversalidad sociocultural manejando elementos pedagógicos no solamente en relación entre los aspectos cognitivos, sino que también sociales y culturales.

COMPONENTE PEDAGÓGICO: El docente, manejar una actualización continua en el saber pedagógico, con actualización en dominio tecnológico de la información y comunicación, planificando para potenciar el aprendizaje a través de didácticas diversificadas que respondan a las necesidades del contexto en el marco de los planes y programas del Colegio Cambridge School. Promoviendo el desarrollo de conocimientos, habilidades, actividades y valores en los alumnos, pudiendo intervenir en los diferentes ámbitos y momentos de la tarea educativa, regulando y propiciando espacios de aprendizajes incluyentes para todos los alumnos con el fin de promover la Convivencia Escolar a través de la comprensión, el respeto y la aceptación.

VI.- PERFIL DEL DOCENTE DEL CAMBRIDGE SCHOOL

Todo docente que desarrolle su actividad en el establecimiento, deberá cumplir con los siguientes aspectos que norman el perfil del profesor del colegio:

- Ser una persona íntegra, culta y comprometida con su docencia.
- Distinguirse por una actitud de acogida, de respeto y apertura a los principios básicos que conforman la sociedad.
- Una rigurosa formación académica expresada en su vocación por el estudio, la investigación y la enseñanza.
- Disposición para la superación y capacitación profesional permanente que permita la actualización continua de los conocimientos.
- Dirigir sus conocimientos y metodologías hacia el desarrollo inclusivo de las distintas áreas del conocimiento.

- Su permanente disposición para el diálogo interdisciplinario.

VII.- EJES TEMÁTICOS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Los ejes temáticos están interrelacionados a los componentes del perfil docente, intentando marcar la línea de acción a desarrollar:

- Práctica Docente
- Evaluación del Currículum
- Planes de estudio
- Interdisciplinariedad y multidisciplinariedad del conocimiento
- Planificación Curricular
- Estrategias didácticas en los procesos de enseñanza y aprendizaje
- Evaluación de los aprendizajes
- Rendimiento Escolar
- Reprobación, Regazo y Abandono escolar
- Educación Integral

VIII.- OBJETIVOS

Objetivo General:

Fomentar el desarrollo profesional docente a través del fortalecimiento del desempeño pedagógico mediante la profundización de los conocimientos del quehacer profesional en el marco de los nuevos estándares de aprendizaje y las nuevas exigencias curriculares, así como el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa.

Objetivos específicos:

- 1.- Detectar necesidades de desarrollo profesional y perfeccionamiento docente.
- 2.- Ejecutar planificaciones anuales por unidad de aprendizaje que cumplan con una cobertura del 100% curricular establecida en los Programas de Estudios.
- 3.- Ejecutar planificaciones diarias por unidad de aprendizaje que cumplan con el desarrollo metodológico previamente establecido por la planificación anual con la inserción de recursos didácticos.
- 4.- Ejecutar planificaciones anuales por unidad de aprendizaje que cumplan con una cobertura del 25% en la implementación de las habilidades cognitivas.
- 5.- Implementar cambios en relación a las metodologías en los procesos y ambientes de aprendizaje concretos apoyados por recursos didácticos, como guías de aprendizajes, fichas de trabajo para ser aplicados en las asignaturas que imparten.
- 6.- Implementar espacios de reflexión pedagógica que permitan a los docentes generar competencias en el uso y diseño de los diversos ambientes de aprendizajes.
- 7.- Implementar herramientas conceptuales, metodológicas y didácticas para el desarrollo de sus actividades en una educación inclusiva.
8. Propiciar estrategias que fomenten la ejercitación de las Habilidades Cognitivas en las diferentes áreas del aprendizaje, con el fin de que este sea interesante, activo y desafiante para los alumnos, en que la resolución de problemas es el eje central del aprendizaje.
- 9.-Diseñar un plan lector diferenciado para los niveles de 3ºBásico a 4ºMedio la educación en que se utilicen estrategias que guíen y favorezcan la comprensión de los textos escritos en las distintas asignaturas.

10.- Manejar estrategias metodológicas efectivas en el proceso de la enseñanza de lectoescritura desde Pre-Básica, primero y segundo básico.

11. Colaborar con los docentes para el mejoramiento de sus prácticas evaluativas, habilitándolos en competencias claves, conceptos y técnicas, que les permitan llevar a cabo procesos evaluativos significativos.

IX.- PLANIFICACIÓN DE ACCIONES

Objetivo	Detectar necesidades de desarrollo profesional y perfeccionamiento docente.
Acción	DIAGNOSTICO: Esta acción tiene como propósito diagnosticar de manera participativa: equipo directivo, docentes y asistentes de la educación, las necesidades y conocimientos profesionales necesarios para promover de manera sostenida el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.
Fechas	Inicio: Febrero Término: Diciembre
Responsable	Directivos- Jefes de UTP – Docentes – Equipo PIE – Convivencia Escolar.
Recursos	Pauta de diagnostico grupal
Medios de Verificación	Diagnostico Final.
Financiamiento	-----

Objetivo	Detectar necesidades de desarrollo profesional y perfeccionamiento docente.
Acción	Lineas de acción : Esta acción tiene como propósito trabajar con el diagnostico de las necesidades y conocimientos profesionales, con el fin de establecer un plan de acción que permita implementar las necesidades identificadas.
Fechas	Inicio: Enero Término: Abril
Responsable	Directivos- Jefes de UTP – Docentes – Equipo PIE – Convivencia Escolar.
Recursos	Diagnostico Final
Medios de Verificación	Plan de Acción.
Financiamiento	-----

Objetivo	Ejecutar planificaciones anuales por unidad de aprendizaje que cumplan con una cobertura del 100% curricular establecida en los Programas de Estudios.
Acción	Planificación Anual: Los docentes del Establecimiento entregan a UTP Básica- Media la planificación anual de las asignaturas que imparten.
Fechas	Inicio: Diciembre Término: Enero
Responsable	
Recursos	Orientaciones pedagógicas
Medios de Verificación	Planificación anual final
Financiamiento	-----

Objetivo	Ejecutar planificaciones diarias por unidad de aprendizaje que cumplan con el desarrollo metodológico previamente establecido por la planificación anual con la inserción de recursos didácticos.
Acción	Planificación diaria: Los docentes del Establecimiento diseñan una pauta que les permita tener descrita su planificación diaria que este acompañada del objetivo y la habilidad cognitiva a utilizar.
Fechas	Inicio: Marzo Término: Diciembre
Responsable	Todos los Docentes del Establecimiento
Recursos	Planificación Anual
Medios de Verificación	Planificación diaria
Financiamiento	-----

Objetivo	Ejecutar planificaciones anuales por unidad de aprendizaje que cumplan con una cobertura del 50% en la implementación de las habilidades cognitivas.
Acción	Inclusión de Habilidades Cognitivas: Los docentes del Establecimiento diseñan sus planificaciones anuales integrándoles en su quehacer la Habilidad cognitiva a trabajar.
Fechas	Inicio: Marzo Término: Diciembre
Responsable	Todos los Docentes del Establecimiento
Recursos	Material Curso Educación Chile
Medios de Verificación	Planificación Anual
Financiamiento	-----

Objetivo	Implementar cambios en relación a las metodologías en los procesos y ambientes de aprendizaje concretos apoyados por recursos didácticos, como guías de aprendizajes, fichas de trabajo para ser aplicados en las asignaturas que imparten.
Acción	Jornadas de Capacitación: Esta acción tiene como propósito capacitar al personal docente en estrategias inclusivas de enseñanza, que ofrezcan múltiples medios de presentación y representación de los aprendizajes, con foco en las necesidades específicas de los estudiantes.
Fechas	Inicio: Febrero Término: Febrero
Responsable	Encargado del curso enviado por Educación Chile
Recursos	\$
Medios de Verificación	Certificados – Material Desarrollo de habilidades cognitivas en el aula.
Financiamiento	SEP

Objetivo	Implementar espacios de reflexión pedagógica que permitan a los docentes generar competencias en el uso y diseño de los diversos ambientes de aprendizajes.
Acción	Jornadas de autoperfeccionamiento por departamentos: Esta acción está dirigida a la promoción del auto perfeccionamiento de los docentes de acuerdo a sus propias necesidades, utilizando como espacio el horario asignado para los encuentros del profesorado por Departamento.
Fechas	Inicio: Marzo Termino: Diciembre
Responsable	UTP Básica – UTP Media – dirección
Recursos	Pauta de trabajo - Data
Medios de Verificación	Pauta de trabajo
Financiamiento	-----

Objetivo	Implementar espacios de reflexión pedagógica que permitan a los docentes generar competencias en el uso y diseño de los diversos ambientes de aprendizajes.
Acción	Acompañamiento en el Aula: Acción dirigida a la visitas periódicas por parte de UTP al aula, con el objetivo de acompañar el trabajo de los y las docentes, retroalimentando en forma oportuna y estableciendo medidas remediales.
Fechas	Inicio: Marzo Termino: Diciembre
Responsable	UTP Básica – UTP Media
Recursos	Pauta de Observación
Medios de Verificación	Pauta de Observación
Financiamiento	-----

Objetivo	Implementar herramientas conceptuales, metodológicas y didácticas para el desarrollo de sus actividades en una educación inclusiva.
Acción	Acompañamiento al docente de aula por el Equipo PIE: . Implementación del acompañamiento al docente de aula, por integrantes del Equipo del Proyecto de Integración con el fin de hacer un trabajo colaborativo que apunte diversos estilos de aprendizajes dentro del aula .
Fechas	Inicio: Marzo Término: Diciembre
Responsable	Equipo PIE
Recursos	Guias pedagógicas – Fichas de trabajo
Medios de Verificación	Guias pedagógicas – Fichas de trabajo
Financiamiento	-----

Objetivo	Implementar herramientas conceptuales, metodológicas y didácticas para el desarrollo de sus actividades en una educación inclusiva.
Acción	Implementación del PIE: Implementación del PIE, asegurando la cobertura de los estudiantes que presentan NEE.
Fechas	Inicio: Marzo Término: Diciembre
Responsable	Equipo PIE
Recursos	Fichas de trabajo- Evaluaciones - Talleres
Medios de Verificación	Fichas de trabajo- Evaluaciones - Talleres
Financiamiento	-----

Objetivo	Propiciar estrategias que fomenten la
-----------------	---------------------------------------

	ejercitación de las habilidades Cognitivas en las diferentes áreas del aprendizaje, con el fin de que este sea interesante, activo y desafiante para los alumnos, en que la resolución de problemas es el eje central del aprendizaje.
Acción	Reuniones de Equipo por Niveles de Educación: Funcionamiento de reuniones por niveles de educación, que contribuyan al análisis de estrategias para hacer de las habilidades cognitivas un proceso de aprendizaje interesante, activo, desafiante, que facilite la labor de los docentes, en que la resolución de problemas es el eje central del aprendizaje
Fechas	Inicio: Marzo Término: Diciembre
Responsable	UTP Básica – UTP Media
Recursos	Planificación por nivel
Medios de Verificación	Planificación por nivel
Financiamiento	-----

Objetivo	Diseñar un plan lector diferenciado para los niveles de 3ºBásico a 4º Medio en que se utilicen estrategias que guíen y favorezcan la comprensión de los textos escritos en las distintas asignaturas.
Acción	Articulación pedagógica en el proceso de Lectoescritura: Implementación de programas de articulación y seguimiento de la lectoescritura para 3ºBásico a 4ºMedio – unidas a al Plan de Biblioteca CRA.
Fechas	Inicio: Agosto Término: Diciembre
Responsable	UTP Básica- UTP Media – Docentes – Encargada CRA
Recursos	Lecciones del CRA
Medios de Verificación	Fotografías- guías de trabajo – Fichas de trabajo
Financiamiento	-----

Objetivo	Manejar estrategias metodológicas efectivas en el proceso de la enseñanza de lectoescritura desde Prebásica, primero y segundo básico.
Acción	Articulación pedagógica en el proceso de Lectoescritura:

	Implementación de programa de articulación y seguimiento al proceso de la lectoescritura desde Prekinder a 2° Básico
Fechas	Inicio: Marzo
	Término: Diciembre
Responsable	UTP Básica – Departamento de Lenguaje - CRA
Recursos	Lecciones CRA – evaluación Trimestral – guía de trabajo – fichas de trabajo.
Medios de Verificación	evaluación Trimestral
Financiamiento	-----

Objetivo	Colaborar con los docentes para el mejoramiento de sus prácticas evaluativas, habilitándolos en competencias claves, conceptos y técnicas, que les permitan llevar a cabo procesos evaluativos significativos.
Acción	Perfeccionamiento docente: Los docentes deberán estar bajo constante perfeccionamiento, permitiendo la actualización de conocimientos pedagógicos que le permitan a los docentes renovar las estrategias implementadas en el aula.
Fechas	Inicio: Dependerá de cada curso
	Termino: Dependerá de cada curso
Responsable	Directivos- jefes de UTP –Docentes- Asistentes de la educación.
Recursos	Curso – Seminario – Diplomado - Magister
Medios de Verificación	Certificado - Diploma
Financiamiento	-----