

PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE 2023- 2024

ESCUELA PEDRO LEÓN GALLO
COPIAPÓ



Servicio Local de Educación Pública de Atacama
Unidad de Mejora Continua y Acompañamiento Técnico Pedagógico (UATP)
Coordinación de Convivencia Escolar Territorial SLEP ATACAMA

PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE
2023-2024

PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE 2023-2024 FUNDAMENTACIÓN

La política del estado de Chile y la Institución Escuela Pedro León Gallo de Copiapó, consideran que la formación docente y su desarrollo son clave para el buen desarrollo institucional que permitirá atender con calidad a los y las estudiantes, que crecen con oportunidades para todos y alcanzan una mejora significativa en el desarrollo de las clases, coherente entonces con las políticas educativas y la oferta educativa de la Escuela Pedro León Gallo.

El Plan de Formación Docente tiene como objetivo contribuir al perfeccionamiento profesional y personal de nuestros profesores, fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica. Es un proceso a través del cual los docentes, realizan la preparación del trabajo en el aula, evaluación y retroalimentación para la mejora de sus prácticas.

Se realiza a través de cursos que permitirán –por una parte– que el docente reflexione sobre los fundamentos de la misión de la Escuela Pedro León Gallo y su ideario y, por otra, a avanzar en la profesionalización de la enseñanza y aprendizaje escolar de acuerdo a las innovaciones académicas, curriculares y metodológicas que se requieren en la actualidad.

El plan de desarrollo profesional docente será diseñado por el equipo directivo en consulta con los docentes que colaboran en la UTP y conocidos por todos los docentes. Dicho plan se centra en mejora continua, preparación y planificación de la enseñanza, mejorar las metodologías con el objetivo de mejorar los aprendizajes.

Este plan de desarrollo profesional docente formara parte del P.E.I y considerado en la rendición de cuenta anual

PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE 2023-2024

INDICE DE CONTENIDOS

- I. CARACTERÍSTICAS DEL ESTABLECIMIENTO
- II. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS REFERIDOS
AL PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE
- III. PLANIFICACIÓN DE ACCIONES PLAN DE
FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE
- IV. ANEXO 1 GLOSARIO

I. CARACTERÍSTICA DEL ESTABLECIMIENTO

a) Identificación del establecimiento educacional

Nombre del Servicio Local que corresponde al establecimiento	SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN ATACAMA
Región	REGION DE ATACAMA
Nombre del establecimiento educacional	ESCUELA PEDRO LEÓN GALLO
RBD	408-1
Dependencia	PUBLICA
Niveles de Enseñanza	PRE-BÁSICA Y BÁSICA
Matrícula	1022
Dirección	MIRAFLORES #860
Comuna	COPIAPÓ
Teléfono	52 2 237267
Correo electrónico	
Nombre director(a)	LORENA CECILIA BARAHONA ORMEÑO
Subdirectora	PAULA VALLEJO TORRES
Inspector General	CHRISTIAN ÁVILA CAMBLOR
Jefe UTP	MARYORY MUÑOZ GARAY
Encargada de convivencia	MARÍA TAPIA VILLALOBOS
Orientadora	ROSA BLANCO OLIVARES
Coordinadora Pre-básico	PAMELA GONZÁLEZ RIVERA
Coordinadora 1° ciclo	CAROLINA CARMONA PASTÉN
Coordinadora PIE	LOREDANNA PEDEMONTE RIVERA

b) Elementos del Proyecto Educativo Institucional

Visión del Establecimiento

La Escuela Pedro León Gallo tiene como pilar fundamental su calidad educativa y preparación a nuestros estudiantes para enfrentar esta sociedad globalizada y la continuidad de estudios.

Misión del Establecimiento

La Escuela Pedro León Gallo desarrolla un proceso formativo en el que potencia en sus estudiantes: competencias y habilidades con altos niveles de exigencia, a través del sello cívico y de vida saludable, asegurando que sean personas reflexivas, críticas con sólidos principios valóricos para desenvolverse en nuestra sociedad.

Sellos educativos del Establecimiento

Los sellos educativos de la escuela se determinaron conjuntamente con la Comunidad Educativa, éstos sellos representan la impronta de nuestro Establecimiento:

- ✓ Sello Cívico.
- ✓ Sello Vida Saludable

Sello Cívico

- ✓ Formar un buen ciudadano que colabora con los demás, cumple las normas justas. Además, es educado, responsable, honrado, justo y solidario.
- ✓ Busca desarrollar la identidad, sentido de pertenencia, buenos ciudadanos y personas reflexivas en pos de una mejor sociedad.

Sello Vida Saludable

- ✓ Desarrollar un conjunto de comportamientos o actitudes cotidianas, para mantener el cuerpo y mente de una manera adecuada tanto lo relacionado con la salud mental, la alimentación, la actividad física, la prevención de la salud, el trabajo, la relación con el medio ambiente y la actividad social.
- ✓ Pretendemos desarrollar una vida activa, sana, de autocuidado en su alimentación, bienestar emocional y competencias para su desarrollo académico.

PERFIL DEL DOCENTE

De acuerdo a los datos recopilados en las fichas del personal docente, se observa una gran necesidad de fortalecer y aumentar la capacitación y formación profesional y desempeño, la cual se fundamenta a continuación.

- Dominar la materia que enseña, los métodos, técnicas, dinámicas y estrategias.
- Conocer a sus estudiantes, saber cómo aprenden y lo que deben aprender.
- Facilitador del conocimiento, orientador y guía de los estudiantes.
- Ser autodidacta, abierto al cambio.
- Ser un profesional responsable y puntual.
- Ser comprometido, tolerante, líder, creativo, empático.
- Mediador en los conflictos con los estudiantes.
- Asumir las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los estudiantes.
- Colaborador en todas las actividades que se desarrollan en el establecimiento.
- Responsable en las tareas encomendadas privilegiando la calidad.
- Ser un aporte en la Comunidad Educativa con sus ideas y aportes, por ser un protagonista de la Institución.
- Efectivo en su rol, para optimizar los tiempos en sus tareas y con los demás.
- Participativo en las actividades de la escuela, identificándose con el mismo.

II. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS REFERIDOS AL PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE 2023-2024

a) Objetivo General

Mejorar y fortalecer el desempeño profesional docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos, la reflexión sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa.

b) Objetivos Específicos

- a). Detectar las necesidades de desarrollo profesional y perfeccionamiento docente.
- b). Ejecutar un plan de perfeccionamiento docente, concordante con las necesidades detectadas y las exigencias del currículum nacional.
- c). Implementar espacios de reflexión pedagógica que permitan el acompañamiento de los docentes.
- d). Generar competencias en los docentes de la escuela, conducente al buen uso del trabajo colaborativo y su aplicación en el aula.
- e). Aplicar estrategias pedagógicas – didácticas modernas que contribuyan a la buena convivencia y al buen trato.
- f). Gestionar perfeccionamiento para docentes, a partir de las necesidades detectadas, a través de la contratación de entidades externas, participación en talleres y/o cursos de capacitaciones en las diferentes áreas del quehacer institucional orientadas a la mejora de las prácticas y la gestión educativa e institucional.

III. PLANIFICACIÓN DE ACCIONES PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE 2023-2024

Ficha 1

Nivel o área	Gestión Pedagógica
Acción o actividad	Capacitación Docente
Descripción	Definición de participación en talleres, cursos emergentes para diferentes grupos de docentes. Definir la oferta de curso relacionado con nuestra ruta para implementar en tiempo de capacitación.
Objetivos:	Seguir con el programa de capacitación diseñado a partir del PME , Consejos de profesores según información que se levanta en acompañamiento al aula, reuniones de retroalimentación y reunión de Departamentos.
Fechas	2023 - 2024
Responsable	Director - Jefe técnico
Recursos	PME, internet. Insumos fungibles: resmas, tintas, plumones, cuadernos, lapiceras etc.
Programa con el que se financia	
Medios de verificación o evaluación	Acta Reflexión Lista Asistencia Acta acompañamiento

Ficha 2

Nivel o área	Gestión Pedagógica
Acción o actividad	Reflexión nueva carrera Profesional Docente
Descripción	Espacios programados para reflexionar en conjunto sobre los cambios que la nueva política educacional trae para los docentes
Objetivos:	Fomentar de la participación en instancias reflexivas sobre el rol docente y la nueva Carrera Profesional Docente.
Fechas	2023 - 2024
Responsable	Director - Jefe técnico
Recursos	PME, internet. Insumos fungibles: resmas, tintas, plumones, cuadernos, lapiceras etc.
Programa con el que se financia	
Medios de verificación o evaluación	Acta Reflexión Lista Asistencia Acta acompañamiento

Ficha 3

Nivel o área	Gestión Pedagógica
Acción o actividad	Acompañamiento Docente
Descripción	Acompañamiento y visita al aula según metas fijadas en PME, para levantar información en aspectos técnicos pedagógicos y de convivencia escolar.
Objetivos:	Mejorar las prácticas pedagógicas a través de un sistema de acompañamiento pedagógico integral, que permita retroalimentar, para establecer remediales o estrategias de mejoramiento.
Fechas	2023 - 2024
Responsable	Equipo directivo Convivencia Escolar
Recursos	PME, internet. Insumos fungibles: resmas, tintas, plumones, cuadernos, lapiceras etc.
Programa con el que se financia	
Medios de verificación o evaluación	Pauta de acompañamiento Acuerdos Retroalimentación.

Ficha 4

Nivel o área	Gestión Pedagógica
Acción o actividad	Jornada de prácticas destacadas
Descripción	Actividad de encuentro técnico pedagógico para compartir con el Consejo de Profesores prácticas destacadas y/o innovadoras.
Objetivos:	Potenciar el fortalecimiento de la autoestima profesional a través del reconocimiento a las mejores prácticas pedagógicas del liderazgo de profesores reconocidos en el establecimiento para que faciliten espacios de aprendizaje entre pares.
Fechas	2023 - 2024
Responsable	Jefe UTP Docente reconocido
Recursos	PME, internet. Insumos fungibles: resmas, tintas, plumones, cuadernos, lapiceras etc.
Programa con el que se financia	
Medios de verificación o evaluación	Acta Reflexión Lista asistencia

Ficha 5

Nivel o área	Gestión Pedagógica
Acción o actividad	Intercambio de experiencias docentes
Descripción	Realizar talleres de experiencias docentes por departamento, donde los docentes puedan mostrar a sus pares, ejemplos de experiencias educativas que se destaquen dentro de sus aulas, amodo de replicar dichas experiencias.
Objetivos:	Incentivar la capacitación como una forma de crecimiento personal, profesional e institucional.
Fechas	2023-2024
Responsable	Dirección, Jefe UTP
Recursos	PME, internet. Insumos fungibles: resmas, tintas, plumones, cuadernos, lapiceras etc.
Programa con el que se financia	
Medios de verificación o evaluación	Nómina de asistencia de participantes Manual con documentos de lectura de apoyo Acta Reflexión

Ficha 6

Nivel o área	Gestión Pedagógica
Acción o actividad	Intercambio de experiencias docentes
Descripción	Los docentes participan de, a lo menos dos sesiones al año, de reflexiones pedagógicas junto a los profesionales del PIE analizando resultados, intercambiando estrategias y métodos efectivos para atender las necesidades de los estudiantes en Lenguaje y Matemática.
Objetivos:	Establecer un trabajo sistemático para fortalecer las prácticas pedagógicas a través del diálogo y colaboración entre docentes.
Fechas	2023-2024
Responsable	Dirección, Jefe UTP
Recursos	Internet. Insumos fungibles: resmas, tintas, plumones, cuadernos, lapiceras etc.
Programa con el que se financia	
Medios de verificación o evaluación	Tablas de sesiones con acuerdos Listado de estudiantes con promedios insuficiente en Lenguaje y Matemática

Ficha 7

Nivel o área	Gestión Pedagógica
Acción o actividad	Fortalecimiento de competencias directivas
Descripción	Fortalecer las competencias directivas en Gestión curricular e institucional con el fin de poder guiar a la comunidad educativa para el logro de las metas establecidas mediante PME
Objetivos:	Capacitar en competencias directivas en Gestión curricular e institucional con el fin de poder guiar a la comunidad educativa para el logro de las metas establecidas mediante PME.
Fechas	2023-2024
Responsable	Dirección, Jefe UTP
Recursos	Internet. Insumos fungibles: resmas, tintas, plumones, cuadernos, lapiceras etc.
Programa con el que se financia	
Medios de verificación o evaluación	Lista de asistencia de los participantes Certificado de Aprobación y participación del curso.

Ficha 8

Nivel o área	Gestión Pedagógica
Acción o actividad	Encargado de Convivencia introduce en la normativa vigente de la política nacional de convivencia
Descripción	. Encargado de Convivencia y docentes participantes con herramientas para la resolución pacífica de conflictos, con competencias para la actualización de instrumentos de gestión en el área de la Convivencia Escolar en concordancia con la normativa legal.
Objetivos:	Incentivar la información y actualización permanente de los docentes en cuanto a la normativa vigente de la política nacional de convivencia.
Fechas	2023 - 2024
Responsable	Jefe UTP Docente reconocido
Recursos	PME, internet. Insumos fungibles: resmas, tintas, plumones, cuadernos, lapiceras etc.
Programa con el que se financia	
Medios de verificación o evaluación	Lista de asistencia de los participantes Acta de reflexión

ANEXO 1 GLOSARIO

El nuevo sistema de Desarrollo Profesional Docente, abordado en la Ley 20.903 crea una serie de caminos y herramientas para mejorar las condiciones del ejercicio de la profesión docente, mejorar la formación profesional de los futuros docentes y mejorar la calidad de las carreras docentes que imparten las instituciones de Educación Superior. Se adjuntan estos conceptos para conocimiento general.

Asignación de Experiencia

Monto mensual que se aplicará sobre la remuneración básica mínima nacional y consistirá en un porcentaje de ésta, que la incremente 3,38% por los primeros dos años de servicio y 3,33% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 50% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicio. El pago de esta asignación será obligatorio para los sostenedores municipales.

Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios

Monto mensual que reconoce la docencia en establecimientos con una concentración de más de 60% de alumnos prioritarios, y que consistirá en un 20% de la asignación de tramo más un monto fijo, el cual se establece de acuerdo al porcentaje de alumnos prioritarios del establecimiento, el nivel de desarrollo en que se encuentra el docente y en proporción a las horas de contrato.

Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional

Monto mensual que se determinará en base a un componente de experiencia; un componente de progresión que dependerá del tramo en que se encuentra el docente y los bienios de experiencia profesional que tenga; y un componente fijo para los docentes reconocidos en los tramos profesional avanzado, experto I o experto II.

Bonificación de Excelencia Académica

Monto mensual dirigido a los profesionales de la educación que se desempeñen en un establecimiento municipal o subvencionado que haya sido calificado de excelencia por el Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño (SNED).

Bonificación de Reconocimiento Profesional (BRP)

Corresponde a un componente base de las remuneraciones docentes, equivalente al 75% de la asignación por concepto de título y un complemento equivalente al 25% de esta por concepto de mención, según lo establecido en la ley de SDPD

CPEIP

(Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas): es la unidad del Ministerio de Educación encargada de la promoción del desarrollo docente en el país y responsable de la implementación de parte fundamental del nuevo Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente

Unidades del Centro de Desarrollo Docente del Mineduc, CPEIP, presentes en los Departamentos Provinciales de Educación (DEPROV), cuyo objetivo principal es levantar diagnósticos específicos respecto a las necesidades de formativas docentes de cada territorio, a fin de generar una oferta más pertinente. A fines del año 2017, habrá un comité local en cada DEPROV (22 ya fueron constituidos).

Formación Inicial Docente

Proceso mediante el cual las universidades acreditadas forman a las futuras educadoras y profesores, en sus distintas especialidades. De acuerdo a la ley, todos estos programas de formación (carreras universitarias) deberán estar acreditados obligatoriamente.

Formación en servicio También denominada “formación en ejercicio” o “formación continua”, refiere a los programas de formativos destinados a fortalecer las capacidades docentes para guiar y dirigir los procesos de enseñanza y aprendizaje de los alumnos, y reforzar el ejercicio de su profesionalidad. De acuerdo a la ley, el Estado garantizará el derecho de los docentes que se encuentren en el sistema a recibir formación gratuita y pertinente a sus necesidades profesionales y al contexto en que se desempeñan.

Horas no lectivas

Tiempo que el docente dedica a otras actividades pedagógicas distintas y a la vez complementarias a la realización de clases en aula. Se consideran actividades no lectivas, por ejemplo, la preparación y seguimiento de las actividades de aula, la evaluación de

los aprendizajes de los estudiantes; aquellas actividades profesionales que contribuyen al desarrollo de la comunidad escolar; actividades complementarias al plan de estudios o extraescolares de índole cultural, científica o deportiva; actividades vinculadas con organismos o instituciones públicas o privadas que contribuyan al mejor desarrollo del proceso educativo; las labores de desarrollo profesional y trabajo colaborativo entre docentes, en el marco del Proyecto Educativo Institucional y del Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento, cuando corresponda y otras similares que sean establecidas por la dirección, previa consulta al Consejo de Profesores.

Inducción

Proceso de acompañamiento al profesor que se inicia en el ejercicio profesional con el fin de fomentar el desarrollo de su autonomía y facilitar su inserción en las comunidades educativas.

Mentor

Profesional de la educación con acreditada experiencia y desempeño, y que cuenta con una formación idónea para conducir un proceso de inducción impartido o certificado por el Centro de Desarrollo Docente del Mineduc (CPEIP), encontrándose inscrito para estos fines en el Registro de Mentores.

La ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente propende a que los procesos formativos de acompañamiento local sean considerados dentro de este instrumento.

Profesionalidad docente

Formación y desarrollo de profesionales que cumplen una misión decisiva en la educación integral de sus estudiantes. El nuevo sistema promueve este principio. La ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente propende a que tanto los procesos de inducción como la formación en servicio sean considerados dentro de este instrumento.

Sistema de Desarrollo Profesional Docente (SDPD)

Sistema que tiene por objeto reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional, así como también ofrecer una trayectoria profesional atractiva para continuar desempeñándose profesionalmente en el aula.

Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional Docente (SRDP)

Proceso evaluativo integral que reconoce la experiencia y la consolidación de las competencias y saberes disciplinarios y pedagógicos que los profesionales de la educación alcanzan en las distintas etapas de su ejercicio profesional. Está conformado por dos instrumentos: un portafolio de competencias pedagógicas, que reconoce el desempeño profesional en el aula, las prácticas colaborativas, la creación de contenidos y el perfeccionamiento pertinente al ejercicio, y un instrumento de evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos, atingentes a la disciplina y nivel que imparte.

Tramo de Desarrollo Profesional

Etapa del desarrollo profesional de un profesor, determinada en base a un proceso evaluativo integral (SRDP). Una vez lograda cierta experiencia, se espera que los profesores logren alcanzar un determinado nivel de competencias y habilidades profesionales, cuyo reconocimiento les permite percibir asignaciones, avanzar en su desarrollo profesional y asumir crecientes responsabilidades en su escuela. El sistema establece cinco tramos, tres de ellos obligatorios y que culminan con el nivel de desarrollo esperado para un buen ejercicio de la docencia (Inicial, Temprano, Avanzado) y dos voluntarios para aquellos docentes que, una vez alcanzado el nivel esperado, deseen potenciar su desarrollo profesional (Experto I y Experto II)

Pedro León gallo Ministerio de

Educación

2023