

	PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	Año 2017
	DIRECCIÓN	Rev. 00

I. FUNDAMENTACIÓN

Ley 20.903 crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y entrega lineamientos para resguardar el acceso de los docentes a la “nueva carrera docente” estableciendo ciertas herramientas y obligaciones a los establecimientos educacionales para resguardar la permanente capacitación y actualización de sus docentes, así como la mejora de sus tiempos de trabajo y remuneración.

El Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente es uno de los pilares de la Reforma Educacional que ha emprendido nuestro país con el objetivo de garantizar el derecho a una educación de calidad para todos y todas.

“Su objetivo es 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, en la calidad de vida y en la realización personal y social de los chilenos.

Su implementación –que se llevará adelante entre los años 2016 y 2026- significará una de las inversiones más altas de la Reforma Educacional y permitirá mejorar sustantivamente las condiciones para el ejercicio docente, a través de una nueva escala de remuneraciones acorde a distintas etapas de desarrollo profesional y del aumento de horas no lectivas.

Asimismo, permitirá crear nuevos derechos para los docentes: al acompañamiento en los primeros años de ejercicio y a la formación continua, ambos garantizados por el Estado.

Se trata de una política integral que aborda desde el ingreso a los estudios de pedagogía hasta el desarrollo de una carrera profesional, promoviendo el desarrollo entre pares y el trabajo colaborativo en redes de maestros.”

MINEDUC, 2017

1.1 PRINCIPIOS QUE PROMUEVE EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

- *Profesionalidad docente: el sistema promoverá la formación y desarrollo de profesionales que cumplen una misión decisiva en la educación integral de sus estudiantes.*
- *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, a las orientaciones legales del sistema educacional y a los programas específicos de mejoramiento e innovación.*
- *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, y cautelará el cultivo de valores y conductas éticas propios de un profesional de la educación.*

	PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	Año 2017
	DIRECCIÓN	Rev. 00

- *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, tendiente a constituir comunidades de aprendizaje, guiadas por directivos que ejercen un liderazgo pedagógico y facilitan el diálogo, la reflexión colectiva y la creación de ambientes de trabajo que contribuyen a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.*
- *Equidad: el sistema propenderá a que los profesionales de la educación de desempeño destacado ejerzan en establecimientos con alta proporción de alumnos vulnerables, de modo de ofrecer mejores oportunidades educativas a dichos estudiantes.*
- *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.*
- *Apoyo a la labor docente: el Estado velará por el cumplimiento de los fines y misión de la función docente, implementando acciones de apoyo pedagógico y formativo pertinente al desarrollo profesional de los profesionales de la educación.*

MINEDUC, 2016

Respecto del Plan de Desarrollo Profesional Docente, la ley indica:

El Plan de Desarrollo Profesional Docente será diseñado por el director del establecimiento educacional en conjunto con el equipo directivo, con consulta a los docentes que desempeñen la función técnico-pedagógica y al 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.

	PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	Año 2017
	DIRECCIÓN	Rev. 00

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 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.

II. PERFIL DEL DOCENTE DEL COLEGIO CASTELIANO

Nuestro Proyecto Educativo Institucional manifiesta el perfil de sus docentes a través de uno de sus siete Principios Educativos: "Creemos que nuestros docentes son LÍDERES en la formación integral de sus estudiantes", principio que reconoce la labor orientadora que va más allá de la instrucción que cada uno de nuestros docentes desarrolla.

Este principio educativo se ve fortalecido con la definición por parte de la comunidad de uno de sus sellos: "Docentes líderes", que habla del reconocimiento que todos los actores de la comunidad hacen de este principio plasmado como sello institucional"

Asimismo, en coherencia con nuestro PEI, el colegio Castiliano cuenta con Roles y Funciones para el docente de asignatura y para el docente profesor jefe, los que plasman el perfil ya abordado.

III. VINCULACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CON EL PEI

SELLOS EDUCATIVOS / VALORES/ PRINCIPIOS	Vinculación con el Plan de Desarrollo Profesional Docente
<p>Convivencia y Espiritualidad: Nuestra Visión explicita la inspiración católica como base de la construcción de una buena convivencia, base, a su vez, de mejores aprendizajes.</p> <p>Nuestra Misión también explicita que el logro de aprendizajes de excelencia se basa en la buena convivencia y la construcción de una "comunidad en la fe".</p>	<p>Al igual que creemos que nuestros estudiantes aprenden mejor en un ambiente de convivencia adecuado, nuestros docentes se motivan y mejoran sus prácticas en ambiente profesional de reconocimiento, respeto y buena convivencia, optando a espacios de autocuidado y desarrollo personal.</p>
<p>Integración, Todos pueden aprender: En nuestra Visión entendemos el aprendizaje en excelencia como "aprender entregando lo mejor de sí", las expectativas no están puestas en el logro de metas externas, sino en el esfuerzo continuo y permanente por mejorar las propias limitaciones alcanzando una cultura de la entrega y el esfuerzo. Declaramos en nuestra Misión la orientación de todo nuestro quehacer al logro de aprendizajes de excelencia, en el marco de una cultura de la entrega y el esfuerzo.</p>	<p>Las nuevas orientaciones que exige la política nacional educativa, han desafiado a los docentes a cambiar su paradigma, esto no siempre es fácil. Nuestro Colegio ha desarrollado un plan de capacitación, motivación y altas expectativas para que este sello y principio educativo sea encarnado por la tarea docente.</p>

	PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	Año 2017
	DIRECCIÓN	Rev. 00

<u>Espacios de Participación y compromiso extracurricular:</u> Permanentemente como Colegio estamos abriendo las puertas del establecimiento para que las familias conozcan, compartan y se involucren en la vida académica de los estudiantes.	
<u>Docentes líderes:</u> En nuestra Misión se indica que construimos" una comunidad educativa, quienes participamos de esta comunidad como constructores, asumimos el desafío de ser "pastores de ovejas que cuidan y valoran su rebaño" y que se mejoran a sí mismos para servir a los demás.	Es este el sello que más se manifiesta en este plan anual, a él apuntan las acciones de capacitación, de autocuidado, de colaboración y reconocimiento, pues reconocemos en los docentes la imagen significativa que los estudiantes tienen para mejorar sus logros y entender la educación como una herramienta de superación social.

IV. OBJETIVOS

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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Aplicar el programa de capacitación docente 2017 según lo establecido en el DNC realizado para el periodo 2015-2018.
2. Fomentar variadas formas de capacitación entre pares, con acento en el trabajo colaborativo y la generosa puesta al servicio del crecimiento grupal de las propias experticias.
3. Mejorar la autoestima profesional como motivación al logro de altas expectativas.
4. Incorporar la realidad institucional al conocimiento y discusión de las nuevas políticas educativas, fundamentalmente aquellas relacionadas con la Nueva Carrera Profesional Docente.

V. PLAN DE TRABAJO 2017

ACTIVIDAD: Capacitación docente (Programa Capacitación PME 2015-2018)	
DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
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.	Seguir con el programa de capacitación diseñado a partir del DNC 2015, este año corresponde abordar temática de evaluación y metodología de proyectos, lo que se realizará a través de espacios de auto-capacitación y curso o taller externo.

	PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	Año 2017
	DIRECCIÓN	Rev. 00

DIRIGIDO A	RESPONSABLE	PLAZO	VERIFICACIÓN
Docentes de enseñanza básica y media	UTP	Noviembre 2017	Contratación curso Programación y asistencia a espacios de auto-capacitación

ACTIVIDAD: Reflexión sobre la Nueva Carrera Profesional Docente			
DESCRIPCIÓN		OBJETIVO	
Espacios programados para reflexionar en conjunto sobre los cambios que la nueva política educativa trae para los docentes.		Fomentar de la participación en instancias reflexivas sobre el rol docente y la nueva Carrera Profesional Docente a través del comité bipartito.	
DIRIGIDO A	RESPONSABLE	PLAZO	VERIFICACIÓN
Docentes	DIR	Noviembre 2017	Actas asistencia a reuniones Invitaciones y participación a charlas, foros, etc.

ACTIVIDAD: Acompañamiento docente 1 (Programa de acompañamiento PME 2015-2018)			
DESCRIPCIÓN		OBJETIVO	
Acompañamiento y visita al aula según metas fijadas en PME.		Mejorar las prácticas pedagógicas a través de un sistema de acompañamiento pedagógico integral.	
DIRIGIDO A	RESPONSABLE	PLAZO	VERIFICACIÓN
Docentes	UTP / DIR	Noviembre 2018	Pautas de acompañamiento Retroalimentación Acuerdos para la mejora

ACTIVIDAD: Acompañamiento docente 2 (Programa de acompañamiento PME 2015-2018)			
DESCRIPCIÓN		OBJETIVO	
Programa de acompañamiento al aula de pares disciplinares o de ciclo.		Fomentar la co-capacitación observando a sus propios colegas desde una mirada de mejora personal y retroalimentación mutua.	
DIRIGIDO A	RESPONSABLE	PLAZO	VERIFICACIÓN
Docentes	UTP/Coordinadoras	Noviembre 2017	Calendario de co-visitas

ACTIVIDAD: Incentivo al rol del profesor jefe (Acción PME 2017)			
DESCRIPCIÓN		OBJETIVO	
Bono específico al rol de Profesor Jefe		Incentivar y reconocer la labor del Profesor Jefe y su importancia en el Proyecto Educativo Institucional.	
DIRIGIDO A	RESPONSABLE	PLAZO	VERIFICACIÓN
Docentes profesores Jefes	ADM / DIR	Noviembre 2017	Contratos

	PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	Año 2017
	DIRECCIÓN	Rev. 00

ACTIVIDAD: Fomento del trabajo en departamentos disciplina y/o ciclo (Programa PME 2015-2018)			
DESCRIPCIÓN		OBJETIVO	
Espacio para la reflexión pedagógica grupal, análisis de resultados y toma de acuerdos pedagógicos para la mejora.		Fomentar el trabajo en equipo, facilitar la toma de decisiones consensuadas, la instalación de estrategias genéricas a una disciplina o ciclo, potenciar el trabajo colaborativo.	
DIRIGIDO A	RESPONSABLE	PLAZO	VERIFICACIÓN
Docentes	UTP / DIR	Noviembre 2018	Actas de Reuniones de Departamentos

ACTIVIDAD: Jornadas de Prácticas Destacadas			
DESCRIPCIÓN		OBJETIVO	
Actividad de encuentro técnico pedagógico para compartir con el Consejo de Profesores prácticas destacadas y/o innovadoras.		Potenciar el fortalecimiento de la autoestima profesional a través del reconocimiento a las mejores prácticas pedagógicas	
DIRIGIDO A	RESPONSABLE	PLAZO	VERIFICACIÓN
Docentes	UTP	Noviembre	Calendario de programación Asistencia

ACTIVIDAD: Calendario de Programación anual de la Reflexión Pedagógica			
DESCRIPCIÓN		OBJETIVO	
Registro de programación anual de actividades de Consejo de Profesores.		Sistematizar los espacios de reflexión pedagógica a través de un Calendario de consejos de profesores que fije una ruta anual de reflexión.	
DIRIGIDO A	RESPONSABLE	PLAZO	VERIFICACIÓN
Docentes	UTP	Noviembre 2017	Registro Calendario de Consejo de Profesores y actividades de reflexión

ACTIVIDAD: Incentivo a la capacitación personal			
DESCRIPCIÓN		OBJETIVO	
Explicitación de facilidades a los docentes que tomen como responsabilidad personal iniciar cursos, talleres, postítulos o posgrados, entregando facilidades de horario, flexibilización de tiempos y facilidad para desarrollar proyectos en el espacio educativo.		Incentivar la capacitación individual y particular como una forma de crecimiento personal, profesional e institucional.	
DIRIGIDO A	RESPONSABLE	PLAZO	VERIFICACIÓN
Docentes	DIR	Noviembre 2017	Cartas de respaldo Permisos Otros

ACTIVIDAD: Mural de Desarrollo profesional docente			
DESCRIPCIÓN		OBJETIVO	
Instalación de un Mural informativo en cada Sala de Profesores donde publicar noticias relevantes referidas a la Política de Desarrollo Profesional Docente		Incentivar la información y actualización permanente de los docentes en cuanto a la Política de Desarrollo Profesional Docente	
DIRIGIDO A	RESPONSABLE	PLAZO	VERIFICACIÓN
Docentes	DIR	Junio 2017	En terreno, instalación

	PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	Año 2017
	DIRECCIÓN	Rev. 00

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. Muchos de estos nuevos conceptos aún no son aplicados al sistema particular subvencionado y se adjuntan 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.

	PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	Año 2017
	DIRECCIÓN	Rev. 00

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.

	PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	Año 2017
	DIRECCIÓN	Rev. 00

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, atinentes 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).