

PLAN LOCAL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE 2024

COLEGIO
SALESIANO
VALPARAÍSO



COLEGIO
SALESIANO
VALPARAISO

PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

1. FUNDAMENTACIÓN.

El Plan de Desarrollo Profesional Docente, inspirado en la Ley N°20.903 es un instrumento de gestión destinado a identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento de las competencias profesionales del profesorado y de apoyo a la docencia de los asistentes de la educación, bajo una mirada de desarrollo profesional continuo.

Este instrumento define acciones para el mejoramiento continuo de nuestros docentes, promoviendo el trabajo colaborativo y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas. Al mismo tiempo, comprende procesos, a través de los cuales, los docentes, en equipo e individualmente, realizan la preparación del trabajo en el aula, la reflexión sistemática sobre sus prácticas de enseñanza-aprendizaje, se evalúan y retroalimentan, teniendo presente las características de los alumnos, sus resultados de aprendizaje y las medidas pedagógicas necesarias para lograr mejorar esos resultados.

Este plan formará parte del Plan de Mejoramiento de nuestro colegio, en conformidad con el Proyecto Educativo – Pastoral Salesiano (PEPS) y el Proyecto Curricular del colegio.

El presente plan de desarrollo profesional docente es concebido como un conjunto de oportunidades que el Colegio Salesiano Valparaíso ofrece a sus docentes con el fin de consolidar PEPS local en la promoción de la formación integral de sus estudiantes.

2. ÁMBITOS A CONSIDERAR EN EL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.



3.OBJETIVO GENERAL.

Diseñar un conjunto de procesos que permitan consolidar la mejora constante en el desempeño profesional de los docentes del colegio, considerando instancias de reclutamiento e inducción para los que ingresen; identificando las necesidades de aprendizaje, profundización y actualización del saber pedagógico; ofreciendo espacios colaborativos para la reflexión de sus prácticas pedagógicas con foco en la mejora; y alcanzar un sistema validado de evaluación de desempeño con mecanismos de estímulos e incentivos.

4.OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a. Diseñar un programa de reclutamiento e inducción que permita una buena inserción de aquellas y aquellos docentes que se incorporen al colegio.
- b. Diagnosticar necesidades de actualización y perfeccionamiento, y elaborar un plan que contemple talleres a cargo de docentes internos y de instituciones externas.
- c. Intencionar el trabajo de reuniones docentes, focalizadas en la reflexión, la retroalimentación y la articulación en equipos de ciclos o áreas para mejorar las prácticas de enseñanza-aprendizaje.
- d. Implementar un sistema de evaluación del desempeño docente, mediante un acompañamiento, especialmente en el aula, con retroalimentación oportuna y asociado a los estándares del sistema de desarrollo profesional nacional (MBE).

5.PERFIL DEL EDUCADOR DEL COLEGIO.

El Profesor en un ambiente Salesiano:

- Es una persona dispuesta a desarrollarse con el modelo cristiano de Educador-Pastor.
- Que crece en madurez humana y coherencia de vida para ser un referente para los niños y jóvenes.

- Es un profesional calificado, en tanto tiene sólidos conocimientos de su disciplina.
- Con capacidades de trabajo en equipo.
- Que reflexiona sobre su práctica pedagógica.
- Que se desarrolla profesionalmente de manera continua.
- Consciente ante lo diverso de sus estudiantes, los acoge de manera inclusiva.
- Su labor formativa va más allá de la transmisión de conocimientos.
- Hace suyos los principios del Proyecto Educativo y los lineamientos del Proyecto Curricular.

6. GESTIÓN DEL PLAN LOCAL.

Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones	Medios de Verificación	Responsables	Plazos
<i>Diseñar un conjunto de procesos que permitan consolidar la mejora constante en el desempeño profesional de los docentes del colegio, considerando instancias de selección de personal e inducción para los que ingresen; identificando las necesidades de aprendizaje, profundización y actualización del saber pedagógico;</i>	Diseñar un programa de selección de personal e inducción que permita una buena inserción de aquellas y aquellos docentes que se incorporen al colegio.	Creación de un protocolo que contemple entrevistas de los nuevos docentes con coordinadores de áreas. PEPPS - PCCS - Pastoral.	Formato tipo de Entrevistas	Equipo de Coordinación Académica	Agosto a octubre 2020
		Elaboración de mentorías por ciclo y áreas con tiempo destinado para una buena adaptación a los requerimientos del colegio (implica estudio de documentos - PCCS - y acompañamiento aula)	Documento/Programa de Acompañamiento a los docentes	Coordinación por áreas	Agosto a octubre 2020
	Diagnosticar necesidades de actualización y	Diagnóstico anual por ciclo y área sobre necesidades de actualización pedagógica.	Pauta de Diagnóstico de Necesidades de Actualización	Equipo de Coordinación Académica	Agosto 2020

<p><i>ofreciendo espacios colaborativos para la reflexión de sus prácticas pedagógicas con foco en la mejora; y alcanzar un sistema validado de evaluación de desempeño con mecanismos de estímulos e incentivos.</i></p>	<p>perfeccionamiento, y elaborar un plan que contemple apoyo de docentes internos y de instituciones externas.</p>	<p>Elaboración de un plan trienal de perfeccionamiento por ciclo y áreas, con seguimiento de procesos, según necesidades detectadas</p>	<p>Calendarización del Plan (Carta Gantt)</p>	<p>Coordinación por áreas</p>	<p>Octubre a diciembre 2020</p>
		<p>Implementación de perfeccionamientos internos y con instituciones externas, de acuerdo a las distintas áreas o ciclos.</p>	<p>-Acta de Participantes. -Convenio de Ejecución de la actividad y boletas de honorarios.</p>	<p>Personal del establecimiento o Institución Externa</p>	<p>2020-2023</p>
		<p>Participación en redes de apoyo docente con otros establecimientos de la región y del país.</p>	<p>Citación o invitación por parte de red organizadora -Foto de Hoja de asistencia a reunión de red.</p>	<p>Docentes que participan en redes y encargadas de ciclo</p>	<p>2020-2023</p>
	<p>Intencionar el trabajo de reuniones docentes, focalizadas en la</p>	<p>Articulación entre los distintos niveles de Enseñanza y Sectores de Aprendizaje.</p>	<p>-Acta de Reuniones - Plan Estratégico de Articulación. -Resultados Internos y Externos.</p>	<p>Encargadas de Ciclo</p>	<p>2020-2023</p>

<p>reflexión, la retroalimentación y la articulación en equipos de ciclos o áreas para mejorar las prácticas de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>Implementación de Trabajo Interdisciplinario entre los distintos sectores de Aprendizaje para potenciar distintas habilidades.</p>	<p>-Acta de Reuniones Trabajo Interdisciplinario -Resultados Internos y Externos.</p>	<p>Encargadas de Ciclo</p>	<p>2020-2023</p>
<p>Implementar un sistema de evaluación del desempeño docente, mediante un acompañamiento, especialmente en el aula, con retroalimentación oportuna y asociado a estándares del sistema de desarrollo profesional nacional (MBE).</p>	<p>Creación de un plan de evaluación o acompañamiento, contemplando validación con pautas de observación de desempeño, según naturaleza de la asignatura o módulo.</p>	<p>-Pauta Observación de desempeño -Acta de Reuniones. -Documento de validación de pauta.</p>	<p>Equipo de Coordinación Académica Docentes por nivel o ciclo.</p>	<p>Agosto a octubre 2020 Noviembre 2020</p>
	<p>Aplicación encuesta validadas por los docentes para tener percepción del alumnado y apoderados, mediante muestras estadísticamente válidas, con su respectivo resultado.</p>	<p>-Encuestas escritas digitales de alumnos y apoderados. -Informe de Resultados de encuestas.</p>	<p>Coordinador Académico. Equipo de Coordinación Académica</p>	<p>2020-2023</p>
	<p>Seguimiento al desempeño docente y su respectiva retroalimentación.</p>	<p>-Pauta de Observación de desempeño. -Hoja de Entrevista y acuerdos</p>	<p>Equipo de Coordinación Académica.</p>	<p>2020-2023</p>

		<p>Elaboración de un protocolo que implique estímulos o incentivos a docentes que cumplan con buenos estándares en sus clases y participación en equipo.</p>	<p>-Sistema de Incentivos al desempeño docente.</p> <p>-Metas y desafíos propuestos a cada docente.</p>	<p>Equipo de Gestión</p>	<p>de Agosto a diciembre 2020</p>