



Plan de Desarrollo
Profesional Docente
Escuela G-122 Barrancas
de Pichi

Plan de Desarrollo Profesional Docente Escuela G-122 Barrancas de Pichi



I. FUNDAMENTACIÓN

La Ley 20903 establece que la formación local para el desarrollo profesional, tiene por objeto fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica. Es un proceso a través del cual los docentes, en equipo e individualmente, realizan la preparación del trabajo en el aula, la reflexión sistemática sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula, y la evaluación y retroalimentación para la mejora de esa práctica. Lo anterior, considerando las características de los estudiantes a su cargo y sus resultados educativos.

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.

Para llevar a cabo esta labor los equipos directivos podrán contar con la colaboración de quienes se desempeñen como docentes mentores de conformidad con lo establecido en la ley.

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.

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.

La ejecución de 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, podrán realizarse con cargo a

los recursos establecidos en la ley N° 20.248 en la medida que el sostenedor disponga de ellos y se entenderá que éstos constituyen por sí mismos una razón fundada para superar el porcentaje de gasto que dispone el inciso tercero del artículo 8° bis, del referido cuerpo legal.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, el establecimiento educacional no podrá gastar más de un 5% por sobre el 50% señalado en dicho inciso tercero del referido artículo 8° bis. La Superintendencia de Educación fiscalizará el cumplimiento de lo dispuesto en el inciso anterior. El presente Plan de Desarrollo Profesional Docente se concibe como el conjunto de oportunidades que la Unidad Educativa ofrece en forma directa a sus docentes, con el fin de afianzar nuestro compromiso con el Proyecto Educativo Institucional, centrado en la formación integral de nuestros estudiantes, donde a los docentes se les ofrece los espacios y momentos para actualizar y profundizar sus conocimientos en diferentes áreas de desempeño, y con ello fortalecer y elevar su nivel académico ya que permitirá perfeccionar su formación y desarrollo pedagógico y ampliar su cultura, con el fin de contribuir de esta manera a elevar el nivel de calidad de todos los procesos y resultados de aprendizaje de nuestra escuela.

Los directores, en conjunto con sus equipos directivos, velarán por el desarrollo profesional de los docentes del establecimiento educacional. Para estos efectos podrán:

1. Proponer al sostenedor planes de formación para el desarrollo profesional de los docentes, considerando, entre otros, los requerimientos del plan de mejoramiento educativo como la información provista por el Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente, en el marco del Proyecto Educativo Institucional.
2. Promover la innovación pedagógica y el trabajo colaborativo entre docentes, orientados a la adquisición de nuevas competencias y la mejora de los saberes disciplinares y pedagógicos a través de la práctica docente."

El Ministerio de Educación, a través de su Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, en adelante indistintamente "el Centro", colaborará en el desarrollo de los profesionales de la educación ejecutando programas, cursos o actividades de formación de carácter gratuito, de manera directa o mediante la colaboración de universidades acreditadas o instituciones certificadas por el Centro, como también otorgando becas para éstos.

Los programas, cursos o actividades de formación indicados en el inciso anterior, no comprenden aquellos programas conducentes a una formación de postgrado.

El diseño e implementación de estos programas, cursos o actividades deberá considerar tanto las necesidades de los equipos docentes de los establecimientos educacionales, como aquellos requerimientos que proporcione el Sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en el Título III y los resultados del sistema de evaluación establecido en el artículo 70. Además, deberá favorecer la progresión en los tramos del sistema, propendiendo a que los docentes alcancen al menos el tramo profesional avanzado, reconociendo con ello el carácter formativo de las evaluaciones del sistema de reconocimiento del desarrollo profesional.

El Centro deberá realizar, de manera directa o mediante la colaboración de universidades acreditadas o instituciones sin fines de lucro certificadas por este de acuerdo, programas,

cursos y actividades específicas para los siguientes grupos de profesionales de la educación:

1. Docentes que se estén desempeñando dentro de los primeros cuatro años de ejercicio profesional, a quienes se ofrecerá acompañamiento pedagógico a través de talleres, cursos o tutorías, sin perjuicio de la inducción.
2. Docentes que no han logrado avanzar, a lo menos, al tramo profesional temprano en su primer proceso de reconocimiento profesional, a quienes se ofrecerá apoyo para su desarrollo profesional.

El Centro ejecutará acciones de formación continua para los docentes, conforme a las necesidades de estos formuladas por las comunidades educativas a través de sus directores o sostenedores, y ofrecerá orientaciones y apoyo al trabajo de aprendizaje profesional colaborativo que se desarrolle en los establecimientos educacionales."

El Centro podrá certificar cursos o programas que impartan instituciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras, con el objeto de garantizar su calidad y pertinencia para la formación para el desarrollo profesional docente, inscribiéndolos en el registro público que llevará al efecto, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que la institución solicitante acredite contar con los profesionales y recursos materiales necesarios para impartir el curso o programa que propone.
- b) Que cuente con una metodología adecuada y objetivos consistentes y pertinentes para la formación profesional docente.

Si la certificación es solicitada por una institución distinta de una universidad acreditada de conformidad a la ley, esta deberá demostrar:

- i. Que cuenta con experiencia en la formación de profesionales de la educación.
- ii. Que cuenta con la debida experticia en la o las disciplinas relacionadas con los cursos o programas que se propone impartir.
- iii. Que se trate de entidades organizadas como personas jurídicas sin fines de lucro.

En el caso de las instituciones de educación superior, solo podrán certificarse cursos o programas impartidos por universidades acreditadas, o centros de formación técnica o institutos profesionales organizados por personas jurídicas sin fines de lucro.

La resolución que conceda la respectiva certificación deberá ser emitida por la Subsecretaría de Educación y señalar los documentos y, o antecedentes que sirvieron para demostrar el cumplimiento de los requisitos precedentes, los que deberán encontrarse disponibles para su consulta por cualquier interesado.

La certificación de los cursos o programas tendrá una vigencia de cinco años contados desde la notificación de la resolución que la concedió.

Cumplido este plazo sin que la institución haya obtenido la renovación, dichos programas y cursos deberán ser eliminados del registro señalado en el inciso primero."

Corresponderá al Centro mantener un sistema de seguimiento de los cursos o programas que haya certificado.

Para ello, las instituciones estarán obligadas a entregar en el plazo de veinte días hábiles, contado desde la fecha de la notificación por carta certificada de la solicitud de información por parte del Centro, respecto del funcionamiento y la ejecución de los cursos o programas, la nómina de profesionales de la educación que se hayan matriculado, su porcentaje de asistencia y los resultados obtenidos en sus evaluaciones finales, indicando su aprobación o reprobación, si corresponde.

En caso que las instituciones no entreguen la información solicitada dentro del plazo señalado, se procederá a la suspensión de su inscripción en el registro, hasta que dicha información sea efectivamente entregada al Centro.

Las instituciones deberán entregar a más tardar el **31 de enero de cada año un informe** que dé cuenta de todos los aspectos señalados en el inciso anterior, respecto de los cursos o programas certificados ejecutados en el año inmediatamente anterior. **De no hacerlo, se revocará la certificación de los cursos y programas y se eliminarán del registro respectivo."**

Incumplimiento de las condiciones de ejecución de los cursos o actividades presentadas al momento de la inscripción del curso, programa o actividad respectiva" por la siguiente: "o pérdida de la certificación a que se refiere el presente párrafo, cuando corresponda, por incumplimiento de las condiciones consideradas y aprobadas para la respectiva certificación de ejecución de los programas o cursos". "De aplicarse la sanción de pérdida de la certificación, el Centro deberá cancelar la inscripción en el registro establecido, del respectivo curso o programa de formación de la institución infractora, informándose de este hecho en el mismo registro.

Los profesionales de la educación que postulan a los programas, cursos y actividades de formación para el desarrollo que imparta el Centro, como también los que postulan a sus becas, en ambos casos, de acuerdo a los cupos que se determine en su presupuesto, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Trabajar en un establecimiento educacional subvencionado de conformidad con el decreto con fuerza de ley N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, o regido por el decreto ley N°3.166, de 1980.

b) Contar con el patrocinio del sostenedor o administrador del establecimiento en que se desempeña, quien podrá delegar esta facultad en el respectivo director, en el caso que las actividades, programas o cursos se desarrollen durante la jornada laboral, con el fin de asegurar el compromiso de aquél y el aprovechamiento del aprendizaje de los docentes para el mejoramiento continuo de la institución.

En el caso de aquellos sostenedores públicos, previo patrocinio, deberán consultar a los directivos del respectivo establecimiento las necesidades formativas del personal docente a su cargo y sus respectivas prioridades.

c) Estar aceptado en alguno de los programas, cursos o actividades de formación para el desarrollo inscritos en el registro señalado

d) En el caso de los postulantes a beca, junto con la solicitud, deberán contraer el compromiso de laborar en el sector subvencionado o en los establecimientos a que se refiere el decreto ley N° 3.166, de 1980, durante el año escolar siguiente. Con todo, si la beca se realizare durante los dos primeros meses del año, el compromiso de permanencia se referirá al año respectivo.

Marco Legal

Los criterios de prioridad para seleccionar a estos postulantes deberán considerar, especialmente, las siguientes circunstancias:

1. Trabajar en un establecimiento con alta concentración de alumnos prioritarios, de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 50, o que tenga una alta concentración de alumnos con necesidades educativas especiales, o en establecimientos educacionales rurales uní, bi o tri docentes, así como aquellos multigrado o en situación de aislamiento o con alta concentración de estudiantes de ascendencia indígena o multicultural, de acuerdo a lo que defina el reglamento.

2. Estar contratado en un establecimiento educacional que se encuentre bajo el promedio nacional del sistema de evaluación regulado en los párrafos 2° y 3° del Título II de la ley N°20.529.

3. El grado de relación entre la función que ejerce el profesional en el establecimiento y los contenidos del programa al cual postula.

Las postulaciones a los programas, cursos, actividades o becas serán presentadas a través de un mecanismo que disponga el Centro, institución encargada de la evaluación y selección de los postulantes, de acuerdo a los procedimientos que establezca el reglamento."

El profesional de la educación que incumpla las obligaciones que le impone su participación en las acciones formativas, no podrá acceder a nuevos cursos o programas de formación durante el plazo de dos años. Dicho incumplimiento deberá ser declarado por el Centro mediante resolución fundada, previa audiencia del interesado."

Del Proceso de Acompañamiento Profesional Local

El Proceso de Acompañamiento Profesional Local, regulado, tiene por objeto establecer lineamientos para que los establecimientos educacionales puedan instaurar procesos de mejora continua de sus docentes, desde el primer año de ejercicio y durante su permanencia en el mismo en calidad de docentes.

Este proceso se compondrá de los siguientes sub-procesos:

1) Proceso de formación para el desarrollo profesional que busca fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica.

2) Proceso de Inducción al ejercicio profesional docente.

De la Mentoría para docentes principiantes y para la formación local para el desarrollo profesional.

Se entenderá por docente mentor aquel profesional de la educación que cuenta con una formación idónea para conducir el proceso de inducción al inicio del ejercicio profesional de los docentes principiantes y para la formación para el desarrollo profesional que fomenta el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica.

El docente mentor deberá encontrarse reconocido a lo menos en el tramo profesional avanzado del desarrollo profesional docente y podrá tener hasta un máximo de tres docentes principiantes a su cargo. En el caso que el docente mentor realice labores en el proceso de formación local para el desarrollo profesional, los directores deberán definir la carga de trabajo de cada uno, con el objeto de no alterar el normal desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje en el establecimiento.

El docente mentor deberá diseñar, ejecutar y evaluar un plan de Mentoría, el que consistirá en un conjunto sistemático de actividades relacionadas directamente con el objeto del proceso de inducción, metódicamente organizadas y que serán desarrolladas bajo su supervisión, durante el desarrollo de aquel proceso. Este plan deberá considerar, a lo menos, la planificación de las actividades de aula del respectivo docente principiante y visitas periódicas del docente mentor a ellas; la realización de reuniones periódicas entre el docente mentor y el docente principiante a su cargo, en las cuales se analicen y evalúen las actividades del plan; la evaluación de la aplicación de los dominios establecidos en el artículo 19 K y la asistencia a actividades que desarrolle el Centro para los procesos de inducción. Asimismo, deberá ser coherente con el plan de inducción del establecimiento educacional establecido en el artículo 18 L, si lo hubiese, y considerar el proyecto educativo del establecimiento educacional donde se desempeña el docente principiante y su contexto. El Centro pondrá a disposición de los docentes mentores modelos de planes de Mentoría.

Los docentes mentores que se desempeñen en establecimientos educacionales cuyo proceso de inducción es administrado por el Centro, deberán estar inscritos en un registro público que éste llevará, pudiendo solicitar su inscripción previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Haber aprobado un curso o programa de formación de aquellos impartidos o certificados por el Centro, de conformidad a los artículos 11 y siguientes.

b) Encontrarse reconocido a lo menos en el tramo profesional avanzado del desarrollo profesional docente, de conformidad a lo dispuesto en el Título III. El director en conjunto con el equipo directivo, podrán proponer al Centro docentes del establecimiento educacional que en el desempeño de sus funciones demuestren habilidades para el acompañamiento pedagógico de sus pares y que cumplan con los requisitos establecidos en las letras b) precedentes para su formación como mentores.

En caso de establecimientos educacionales que de conformidad al artículo 18 H administren sus propios procesos de inducción, el director en conjunto con el equipo directivo, podrán designar a los mentores de entre aquellos docentes que se encuentren reconocidos al menos en el tramo profesional avanzado y que cuenten con la formación para ser mentores que defina el propio establecimiento educacional, la que deberá ser registrada en el Centro. Estos mentores deberán inscribirse en el registro que éste llevará para el solo efecto de

desarrollar procesos de inducción en los establecimientos educacionales o red inter establecimientos para las cuales haya sido contratado.

En caso de procesos de inducción administrados por el Centro, éstos serán asignados a aquellos docentes mentores con inscripción vigente en el registro, que cumplan los siguientes requisitos:

a) Desempeñarse en el mismo establecimiento educacional que el respectivo docente principiante, o en su defecto en una comuna que le permita desarrollar el proceso de inducción.

b) Impartir docencia en el mismo nivel de enseñanza y especialidad del docente principiante, o en su defecto del mismo nivel. En caso que por la aplicación de los criterios señalados en el inciso anterior sea posible designar más de un docente mentor, se preferirá a aquél que determinen el director en conjunto con el equipo directivo.

En subsidio, se aplicarán los siguientes criterios de prelación:

Los profesionales de la educación que obtengan una evaluación destacada en la dirección de procesos de inducción previamente desarrollados.

Los profesionales de la educación que se encuentren en el tramo experto II o experto I, en ese orden, en el sistema de reconocimiento del desarrollo profesional docente.

En el caso de los procesos de inducción administrados por el Centro, el profesional de la educación que sea designado de conformidad a lo dispuesto en el artículo anterior para dirigir procesos de inducción, deberá suscribir un convenio directamente con el Centro, en el cual se deberán estipular, a lo menos, las siguientes obligaciones:

a) Diseñar, ejecutar y evaluar el plan de Mentoría para cada docente principiante que se le asigne.

b) Mantener una comunicación y trabajo colaborativos permanentes con quienes desempeñen la función docente-directiva en el o los establecimientos educacionales donde ejerzan el o los docentes principiantes a su cargo.

c) Entregar al establecimiento y al Centro, un informe final de las actividades realizadas en el marco del plan de Mentoría, el proceso de inducción y el grado de cumplimiento de éste. Copia de dicho informe deberá ser remitido a la Dirección Provincial de Educación competente al domicilio del establecimiento educacional en el que desarrolló la Mentoría. Si un docente mentor designado no suscribe el convenio dentro del plazo de diez días hábiles contado desde la notificación de la respectiva resolución, se entenderá, para todos los efectos legales, que ha rechazado ejercer la Mentoría para el respectivo docente principiante.

En este caso, el Centro podrá convocar a la suscripción del convenio a un docente mentor disponible de acuerdo a los criterios del artículo 18 R, y que cumpla con los requisitos legales, quien, a su vez, deberá suscribir el convenio dentro del mismo plazo señalado en este inciso, y así sucesivamente.

En caso de procesos de inducción administrados por el propio establecimiento educacional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 18 H, para efectos del pago a los docentes

mentores, el sostenedor recibirá una suma equivalente a \$1.105.280.- por cada docente principiante que participe en el proceso de inducción hasta en 10 cuotas mensuales. Esta suma deberá destinarse exclusivamente al pago de los docentes mentores que designe el establecimiento educacional de acuerdo a la distribución que éste decida. En caso de los procesos de inducción administrados por el Centro, los docentes mentores que hayan firmado un convenio con éste para desarrollar procesos de inducción, tendrán derecho a percibir honorarios por cada docente principiante que acompañen y apoyen, los que ascenderán a \$ 1.105.280.-, pagados por el Ministerio de Educación, hasta en diez cuotas mensuales. Los honorarios y la suma señalados en los incisos anteriores se reajustarán anualmente en la misma oportunidad y porcentaje que las remuneraciones del sector público.

Respecto de aquellos procesos de inducción administrados por el Centro, le corresponderá a éste evaluar el desempeño de los docentes mentores, para lo cual diseñará e implementará un sistema de evaluación de los procesos de inducción, el que considerará al menos:

- a) La correcta vinculación de los docentes mentores con quienes desempeñen la función docente-directiva en los establecimientos en que se desarrolla la Mentoría.
- b) La evaluación que hará el docente principiante a su respectivo docente mentor, conforme a las pautas que para estos efectos establezca el reglamento.
- c) La evaluación del director del establecimiento en que se haya desarrollado el respectivo proceso de inducción.

En el caso de procesos de inducción administrados por el Centro, previa audiencia del interesado, la Subsecretaría de Educación, mediante resolución fundada del Centro, dispondrá el término del proceso de inducción y, asimismo, la pérdida del derecho a percibir las cuotas de los honorarios de Mentoría. Son causales de incumplimiento:

- a) Incumplir gravemente a sus obligaciones establecidas en el convenio señalado en el artículo 18 S, de acuerdo a lo que en éste se señale.
- b) Ser evaluados insatisfactoriamente en su función, por el Centro o por el director y equipo directivo, según corresponda.
- c) Ser evaluados en un nivel insatisfactorio o básico, de conformidad a lo establecido en el artículo 70 de esta ley. Asimismo, se excluirá del registro público de mentores a los profesionales que incurran en alguna de las circunstancias establecidas en las letras a), b) o c), por segunda vez. El docente excluido podrá solicitar su reinscripción una vez transcurrido el plazo de tres años de notificada la resolución respectiva, siempre que cumpla con los requisitos legales para ello. De aplicarse dicha medida, el Centro deberá asignar un nuevo docente mentor al docente principiante respectivo, por el tiempo que falte para el término de su proceso de inducción, a quien le corresponderán las restantes cuotas de los honorarios de Mentoría.

En aquellas zonas del territorio nacional en que no sea posible asignar docentes mentores de conformidad a los artículos anteriores, el Centro deberá implementar programas y actividades especiales para apoyar la adecuada inmersión profesional de los docentes principiantes que lo soliciten.

Los sostenedores o administradores, según corresponda, de establecimientos educacionales cuyos docentes principiantes o mentores desarrollen el proceso de inducción regulado en el presente Título, deberán otorgar las facilidades que correspondan para el cumplimiento de sus respectivas obligaciones, asegurando siempre que no se altere el normal funcionamiento del establecimiento educacional.

La información proveniente de los procesos de inducción y mentoría será pública, sin perjuicio de la debida reserva de los datos personales de conformidad a la ley. Con todo, la información deberá ser entregada en forma agregada, de modo que no puedan ser identificados los resultados de los procesos a nivel individual.

Un reglamento dictado por el Ministerio de Educación y suscrito por el Ministro de Hacienda desarrollará las materias reguladas en el presente título.

II.- Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente escuela Barrancas de Pichi.

Cuenta con un equipo de gestión conformado por la Directora y 1 docente que tiene horas para ejercer la labor de Jefe Técnico Pedagógico.

EQUIPO DIRECTIVO 2022	
PROFESOR ENCARGADO	GLORIA TERESA CERDA VENEGAS
JEFE UNIDAD TECNICO PEDAGÓGICA	ALEJANDRA GONZALEZ PAREDES

Profesores	
Educadora de Párvulos	1
Profesores Básica Permanente	5
Profesores Rotantes	3
Educadoras Diferenciales	2
Total	11
Asistente de la Educación	
Asistente	7
Dupla Psicosocial	2
Fonoaudióloga	1
Total	10

Resultados de las evaluaciones docentes.

Docentes	N°
Destacado	
Competente	
Básico	1
Insatisfactorio	0
Sin evaluar	1

Las categorías en que los profesores fueron agrupados dentro del programa de Carrera Docente, **con el fin de modificar sus remuneraciones en la carrera pedagógica a partir del 2017.**

La asignación de un tramo de desarrollo para cada caso en particular, tanto en académicos de colegios municipales como de particulares subvencionados, **se definió por los años de experiencia docente del profesional, por su desempeño en las evaluaciones AVDI/AEP y por su portafolio.**

Las categorías en que se posicionaron los docentes están divididas en las obligatorias y las voluntarias.

En la primera sección, está el **tramo de Acceso** al sistema que es un punto transitorio para académicos con trayectoria, pero que aún no hayan rendido las evaluaciones del Mineduc.

A este tramo, le sigue **el Inicial** de inmersión en el ejercicio profesional, **el Temprano** que es un avance hacia la consolidación en las competencias profesionales y que exige un mínimo de cuatro o más años de experiencia profesional, y **el Avanzado**, en que el profesional logra el nivel esperado de saberes y competencias de acuerdo al Marco para la Buena Enseñanza. En este último rango también se piden cuatro o más años de experiencia profesional.

Dentro de los tramos voluntarios está el **Experto I** y el **Experto II**, en que se solicitan ocho o más años de experiencia. La competencia pedagógica y conocimiento disciplinario son requeridos en ambos casos, siendo el primero nivel sobresaliente, y el segundo a nivel de excelencia.

Como se puede observar en los cuadros, la escuela G-122 Barrancas de Pichi tiene una planta docente de profesionales bien evaluados que pueden elevar el rendimiento de este establecimiento.

III.- Innovación pedagógica y trabajo colaborativo entre docentes orientados a las nuevas competencias y la mejora de los saberes disciplinarios y pedagógicos a través de la práctica docente.

Ejecución de clases Motivadoras

Se realizan clases interactivas y motivadoras, utilizando, material concreto adquirido a través del proyecto MOVAMONOS POR LA EDUCACIÓN PÚBLICA, implementación del Método Singapur en Ed. Matemática que tiene como objetivo, al alumno como principal actor de su aprendizaje.

- Necesitamos abordar el subsector de Lenguaje y Comunicación, de una manera más lúdica. Los Docentes necesitan capacitaciones en nuevas metodologías, que apunten a un mayor desarrollo del pensamiento reflexivo, y la pro-actividad de los alumnos, énfasis en el uso de TIC, como Tablet, Notebook, Pizarras Interactivas, y estrategias para implementar actividades multisensoriales.

- Implementación de Clases prácticas en el subsector de Ciencias Naturales, para lo cual se requiere la implementación de un laboratorio en este subsector, y capacitaciones en metodologías para abordar la Ciencia de una manera lúdica y motivadora, es por ello que todos los docentes de este establecimiento han postulado a becas, inscribiéndose en el Centro de

Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, el que colaborará en el desarrollo de los profesionales de la educación ejecutando programas, cursos o actividades de formación de carácter gratuito, de manera directa o mediante la colaboración de universidades acreditadas o instituciones certificadas por el Centro, las postulaciones fueron de acuerdo a la revisión y evaluación de las acciones del PME en las diferentes áreas y su vinculación con el PEI, pensando siempre en la mejora continua de cada ciclo que incluye la preparación y planificación, evaluación y retroalimentación para la mejora continua de la acción docente en el aula.

El Objetivo es fortalecer al cuerpo docente en estrategias metodológicas y didácticas y en evaluación educacional, del análisis de resultados de aprendizaje de los estudiantes, para que todos los profesores realicen las clases con las medidas pedagógicas necesarias para lograr la mejora de esos resultados y en coherencia con el modelo pedagógico propuesto por el PEI.

Apoyar al cuerpo docente en el desarrollo de habilidades y competencias adecuadas para ser aplicada La corrección colaborativa de los déficits detectados en el proceso de enseñanza y la puesta en común y en equipo las buenas prácticas de enseñanza en las asignaturas de consejo de curso y orientación fortaleciendo así la labor formativa que se realiza al interior de la sala de clases.

II. PERFIL DEL DOCENTE DE NUESTRA UNIDAD EDUCATIVA

El perfil del docente se concreta en cuatro indicadores fundamentales:

COMPONENTE PERSONAL: El docente debe reflejar un actuar de acuerdo a los valores establecidos en nuestro Proyecto Educativo Institucional, caracterizado principalmente por su honestidad, responsabilidad, y especialmente el desarrollar diariamente un estilo de vida que le permita ser un modelo para sus alumnos y alumnas y un líder que está al servicio de los demás.

COMPONENTE INSTITUCIONAL: El docente debe manifestar un conocimiento de la misión de nuestro Proyecto Educativo, de sus Objetivos Institucionales y de los Planes de Gestión de la escuela, manifestando un compromiso para que nuestros principios educativos sean asimilados por sus alumnos a través de métodos y estrategias que les permitan observarlos y vivenciarlos de manera permanente en la práctica educativa.

COMPONENTE PROFESIONAL: El docente debe conocer nuestro Manual de Convivencia Escolar, de su rol y del presente perfil profesional que debe mostrar; mantenerse actualizado de las políticas educativas, sus programas y planes; y participar en el fortalecimiento en el desarrollo profesional docente interno, a través de un trabajo participativo y colaborativo, proporcionando, en lo posible, descubrimientos, avances e innovaciones propias de su campo de trabajo, demostrando una clara vocación pedagógica, con sentido ético y responsabilidad social.

COMPONENTE PEDAGÓGICO: El docente debe manifestar conocimiento, habilidades y actitudes para desarrollar de manera exitosa el proceso educativo; practicar la enseñanza por modelamiento; integrar la fe en la enseñanza y el aprendizaje; instrumentar su actividad pedagógica con tecnología que facilite y optimice el proceso educativo; poseer una actitud investigativa y creativa que le permita incursionar en nuevos campos del conocimiento y de la praxis; y aplicar nuevas y más eficientes estrategias de aprendizaje.

III. EJES TEMÁTICOS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

- Planificación curricular
- Estrategias y metodologías de enseñanza y aprendizaje en una educación inclusiva
- Recursos didácticos y tecnológicos
- Evaluación de los aprendizajes

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: (considerar los objetivos que se indican, según el contexto de la escuela, donde puede planificar otros según su realidad)

1. Diseñar procedimientos para desarrollar planificaciones anuales por unidad de aprendizaje estableciendo una aplicación del 100% de la cobertura curricular establecido en los Programas de Estudios.
2. Implementar cambios metodológicos-didácticos en los procesos y ambientes de aprendizaje concretos apoyados por recursos didácticos – guías de aprendizajes/fichas de trabajo – para ser aplicados en las asignaturas que imparten.
3. Generar competencias en los docentes de la unidad educativa en el uso y diseño de ambientes de aprendizaje y didácticas digitales para ser aplicadas en las asignaturas que imparten.
4. Proporcionar a los docentes herramientas conceptuales, metodológicas y didácticas para el desarrollo de sus actividades en una educación inclusiva.
5. Aplicar estrategias pedagógicas activas y didácticas modernas que contribuyan al aprendizaje.
6. Instalar estrategias pedagógicas activas y didácticas modernas que contribuyan al aprendizaje en una educación inclusiva.
7. 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.

V. ACCIONES

Objetivo 1	Diseñar procedimientos para desarrollar planificaciones anuales por unidad de aprendizaje estableciendo una aplicación del 100% de la cobertura curricular establecido en los Programas de Estudios.	
Acción	Nombre de la Acción: PLANIFICACIONES DE CONTENIDOS SEGÚN OA	
	Descripción de la Acción: - Dominio de los contenidos. -Evaluaciones coherentes (variados instrumentos) -Reformulación de planificaciones a partir de evaluaciones que realiza.	
Fechas	Inicio	Abril
	Término	Noviembre
Responsable	Cargo	Jefa de UTP
Recursos	Tinta impresora Epson 1455, 1 resma tamaño carta	
Medios de Verificación	PAUTA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE	
Financiamiento	PIE	\$
	SEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otros	\$
	Total	\$

Objetivo 2	Implementar cambios metodológicos-didácticos en los procesos y ambientes de aprendizaje concretos apoyados por recursos didácticos – guías de aprendizajes/fichas de trabajo – para ser aplicados en las asignaturas que imparten.	
Acción	Nombre de la Acción: DISCIPLINA EN EL AULA	
	Descripción de la Acción: -Clases entretenidas, con juegos educativos, utilizar material concreto creativo, clases en el patio donde los niños experimenten en otro ámbito -Normas y reglas claras. -Dialogo permanente entre profesor alumno cada vez que cometa una falta en su actuar. -Autorregulación y reflexión sobre sus acciones. -estrategias de gamificación permanente. -Acompañamiento permanente de la asistente de aula. -Incluir música como una estrategia de relajación. etc	
Fechas	Inicio	Abril
	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Todos los docentes y asistentes
Recursos	Videos , 6 resmas de papel , tinta Epson 1455, 30 Block de cartulinas	
Medios de Verificación	Fotos	
Financiamiento	PIE	\$
	SEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otros	\$
	Total	\$

Objetivo 3	Generar competencias en los docentes de la unidad educativa en el uso y diseño de ambientes de aprendizaje y didácticas digitales para ser aplicadas en las asignaturas que imparten.	
Acción	Nombre de la Acción: TODOS NOS CAPACITAMOS	
	Descripción de la Acción: Las y los DOCENTES recibirán perfeccionamiento, charlas, talleres a través de distintas plataformas en forma presencial acerca de priorización curricular, diversidad de aprendizajes, inclusión, convivencia escolar, TICS con la finalidad de apoyar el aprendizaje y el desarrollo integral de todos los estudiantes del establecimiento.	
Fechas	Inicio	Abril
	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Todos los docentes
Recursos	Cursos CPIP	
Medios de Verificación	Fotos capacitación, certificado.	
Financiamiento	PIE	\$
	SEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otros	\$
	Total	\$

Objetivo 4	Proporcionar a los docentes herramientas conceptuales, metodológicas y didácticas para el desarrollo de sus actividades en una educación inclusiva.	
Acción	Nombre de la Acción: AQUÍ APRENDEMOS TODOS.	
	Descripción de la Acción: Las Educadoras diferencial, entregaran en instancias de trabajo colaborativo con los docentes , estrategias, herramientas y metodologías que sean pertinentes incorporar en el aula para fomentar la inclusión constantemente.	
Fechas	Inicio	Mayo
	Término	Diciembre
Responsable	Cargo	Educadoras Diferencial
Recursos	Tinta impresora Epson 1455, 1 resma tamaño carta	
Medios de Verificación	Registro Asistencia trabajo colaborativo	
Financiamiento	PIE	\$
	SEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otros	\$
	Total	\$

Objetivo 5	Aplicar estrategias pedagógicas activas y didácticas modernas que contribuyan al aprendizaje.	
Acción	Nombre de la Acción: ESTRATEGIAS DE METACOGNICIÓN	

	Descripción de la Acción: Relacionar contenidos con sus experiencias y conectarlos con la realidad. -Retroalimentación, reforzar con videos de cierre, niños monitores. -Preguntas dirigidas, que los niños expliquen con sus palabras lo que aprendieron o lo que están realizando, repetir instrucciones y objetivo de la actividad, reflexionar acerca de cómo aplico lo aprendido en mi vida diaria, o para que me puede servir. -Autoevaluación. -Utilizar el juego como principal estrategia, la risa y las emociones positivas, para reforzar la memoria y los recuerdos, partiendo de la motivación y la asociación con su vida cotidiana. -Recordar lo aprendido en todo momento. -Realizar actividades entretenidas, con tono de voz deferentes, con ejemplos cotidianos y conocidos, explicar en diferentes ocasiones el contenido	
Fechas	Inicio	Marzo
	Término	Mayo
Responsable	Cargo	Jefa de UTP
Recursos	Tinta impresora Epson 1455, 1 resma tamaño carta.	
Medios de Verificación	Recopilación de estrategias de Meta cognición .	
Financiamiento	PIE	\$
	SEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otros	\$
	Total	\$

Objetivo 6	Instalar estrategias pedagógicas activas y didácticas modernas que contribuyan al aprendizaje en una educación inclusiva.	
Acción	Nombre de la Acción: TRABAJO COLABORATIVO	
	Descripción de la Acción: Compartir estrategias efectivas en el aula entre pares de acuerdo a las necesidades de los alumnos.	
Fechas	Inicio	Abril
	Término	Octubre
Responsable	Cargo	Jefa de UTP
Recursos	Tinta impresora Epson 1455, 1 resma tamaño carta	
Medios de Verificación	Documento estrategias efectivas confeccionado por los docentes.	
Financiamiento	PIE	\$
	SEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otros	\$
	Total	\$

Objetivo 7	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	Nombre de la Acción: Decreto 67	
	Descripción de la Acción: Los docentes se capacitan entorno al nuevo decreto 67 de evaluación que se incorpora en el año 2021 .	
Fechas	Inicio	Septiembre
	Término	Noviembre
Responsable	Cargo	DAEM
Recursos	Capacitación Decreto 67	
Medios de Verificación	Certificación Curso	
Financiamiento	PIE	\$
	SEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otros	\$
	Total	\$