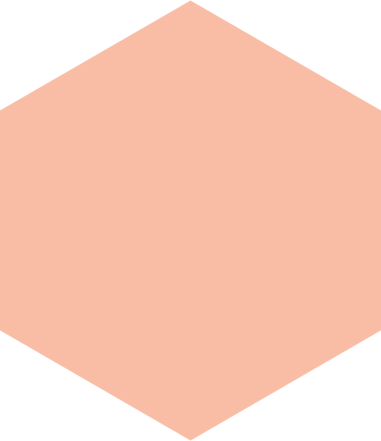
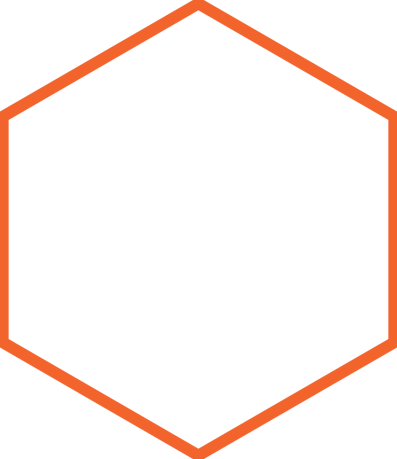
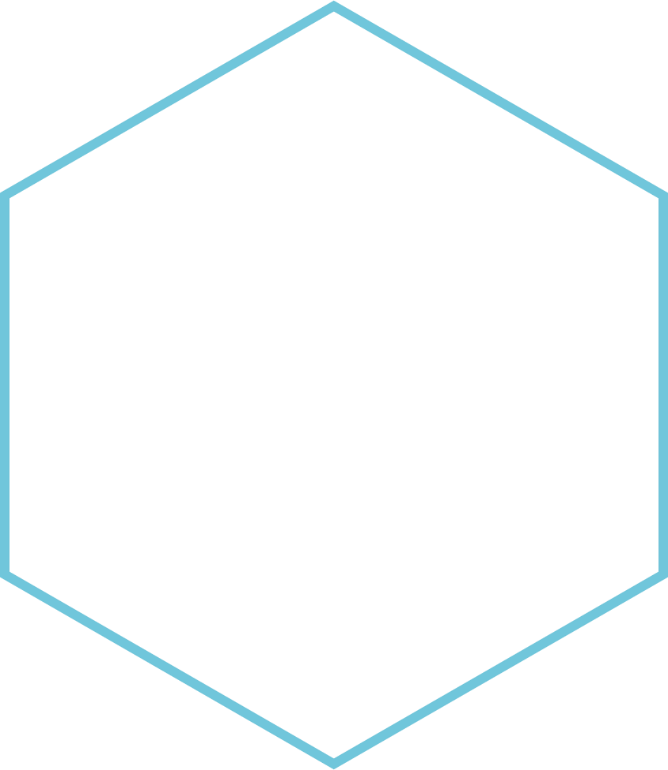


|  |
| --- |
| **Plan Local de Desarrollo Profesional Docente** |
| [Actualizado 2022] |
| Matriz de Plan de Desarrollo Profesional con adecuación curricular y modificación de foco central por contingencia Liceo Industrial Superior de Talca |
|  |





|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **I Introducción** |  | CONNOTACION • • • |
| *“Es imperativo que el cuerpo de docentes conciba su práctica ya no solo en términos de su trabajo en aula, sino también desde su aporte al desarrollo integral de todos los estudiantes”.* |
| Equipo Directivo |
| El plan local de desarrollo profesional docente tiene relación directa con los resultados obtenidos por el establecimiento, tanto en mediciones estandarizadas como los resultados de las evaluaciones internas; también se consideran otros resultados, como por ejemplo la evaluación docente. Hoy día se requiere que la institución dé un nuevo enfoque para provocar cambios significativos en el liceo. El modelo del plan de desarrollo profesional docente ofrece una oportunidad a la comunidad escolar para que pueda trabajar de manera conjunta diseñando y sosteniendo procesos de manera eficaz. Es imperativo que el cuerpo de docentes conciba su práctica ya no solo en términos de su trabajo en aula, sino también desde su aporte al desarrollo integral de todos los estudiantes. Los esfuerzos de mejora nacen desde la propia práctica reflexiva de los docentes, generando un ambiente de trabajo en donde los problemas y los éxitos se compartan siempre y en el que el aprendizaje sea la máxima prioridad. El plan de desarrollo profesional docente, considera a lo menos una opción, por cada uno de los objetivos específicos del plan. Además considera la fase estratégica y la fase anual del PME, en relación con el plan de desarrollo profesional docente. |

**Plan Micro y Macro PDPD Listal**

Levantamiento de necesidades profesionales

2019 Levantamiento de necesidades profesionales

Diseño del Plan (Adecuación Preliminar)

2020

Ejecución de acciones centrales del plan (Adecuación definitiva)

2021

Medición de resultados y evaluación final del plan

2022

**Acciones**

|  |  |
| --- | --- |
| Plan Macro | Plan Micro Continuo (2019 – 2022) |
| 1. Detectar Necesidades | 1. Acompañamiento al Aula |
| 1. Definir Objetivos | 2. Inducción y acompañamiento pedagógico |
| 1. Diseño del Plan | 3. Contención socioemocional |
| 1. Seleccionar Objetivos | 4. Trabajo colaborativo |
| 1. Determinar estrategias o modalidades | 5. Retroalimentación de Prácticas pedagógicas |
| 1. Programar actividades | 6. Manejo de equipos y herramientas TICs |
| 1. Asegurar recursos | 7. Socialización y adecuación Plan de Desarrollo Profesional |
| 1. Implementar estrategias | 8. Participación en cursos y/o talleres dictados por el CPEIP |
| 1. Evaluación de proceso |  |
| 1. Evaluación Final |  |
| 1. Análisis de resultados |  |

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.
* 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)

**II VINCULACIÓN DEL PEI CON EL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE**

|  |  |
| --- | --- |
| SELLO | PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE |
| Formación técnico-profesional inclusiva y de calidad. | Diseñar formatos de planificaciones anuales y por unidades de aprendizaje, ajustados a los requerimientos del área de formación general y profesional.  Realizar ajustes curriculares en el área de formación general que faciliten la adquisición de aprendizajes propios de la enseñanza TP, como así también realizar adecuaciones curriculares en el área TP en función de los recursos con que cuenta el establecimiento, el perfil de egreso y el campo laboral |
| Emprendimiento e innovación ​ | Aplicar metodologías actualizadas, mejorando la didáctica utilizada por los docentes con el propósito de lograr estrategias pedagógicas activas, diseñando situaciones motivadoras, simulando situaciones reales del campo labora, fortaleciendo competencias relacionadas con la creatividad y el emprendimiento  Capacitar a los docentes en el mejoramiento de sus prácticas, habilitándolos en competencias claves, conceptos y técnicas que les permitan llevar a cabo procesos evaluativos que consideren diferencias individuales. |
| Comunidad de aprendizaje que promueve la convivencia armónica y fortalecimiento de actividades artístico-deportivas-recreativas-cívicas orientadas a la formación integral de sus educandos | Fortalecer en los docentes la adquisición de habilidades orientadas a la formación integral de los estudiantes que conlleven a su desarrollo cognitivo emocional, valórico y social, realizando talleres de inducción.  Abordar las diferentes dimensiones del aprendizaje ofreciendo una gama de contenido multidisciplinares que permitan el desarrollo de los alumnos, promoviendo actividades curriculares y extracurriculares que potencien las relaciones interpersonales. Para lograr este objetivo, se incorporan en el año 2020 nuevos talleres artísticos, deportivos, científicos y lúdicos. |
| Fortalecimiento del vínculo familia – liceo | Establecer diálogos constantes con apoderados a través dediferentes medios, ya sea físicos o virtuales, fomentando la participación y la inclusión. |
| Compromiso con el medio ambiente | Incluir objetivos de aprendizaje realcionados con el cuidado del medio ambiente en las planificaciones currículares de cada asignatura en forma transversal, fomentando el respeto, la valoración y el cuidado del medio ambiente a través de actividades curriculares y extracurriculares. |

Actualización 2021

**Introducir nuevo Sello Educativo Institucional**

|  |  |
| --- | --- |
| **EQUIPO TÉCNICO Y PEDAGÓGICO COMPROMETIDO CON EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS BÁSICAS EN LOS ALUMNOS DE AUTONOMÍA Y AUTORREGULACIÓN EN EL PROCESO EDUCATIVO.** | Incluido en todas las actividades relacionadas al plan de desarrollo profesional docente |

**III. OBJETIVOS**

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer capacidades docentes que permitan abordar desafíos de aprendizaje priorizadas por los mismos docentes, en base al contexto socio emocional de los alumnos y a la situación contingente.

**OBJETIVO FOCALIZADO**

**¿Qué necesitan aprender los y las estudiantes del establecimiento?**

En el contexto actual, los y las estudiantes requieren fortalecer sus habilidades de autogestión y autonomía, desarrollando, en forma estratégica, capacidades de organización, ejecución eficaz de tareas, retroalimentación y autoevaluación.

**¿Qué conocimientos, habilidades y actitudes deben fortalecer los docentes?**

Se deben fortalecer las capacidades de los docentes para promover en el aula el mejoramiento del desempeño de los estudiantes, desarrollando las características de un alumno autónomo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

* Necesidades de perfeccionamiento

Participar en instancias de perfeccionamiento profesional que permitan reforzar, aumentar y actualizar habilidades pedagógicas de los docentes y asistentes de la educación, acordes con el análisis de los resultados educativos: de aprendizaje, de eficiencia en torno a los indicadores de desarrollo personal y social, de observación de aula; entre otras.

* Trabajo colaborativo

Promover prácticas colaborativas entre docentes, en donde los saberes y experiencias de los docentes se retroalimenten, discutan y reformulen, generando nuevas propuestas para la mejora.

* Retroalimentación de las prácticas pedagógicas

Mejorar los aprendizajes de los estudiantes, estableciendo un proceso continuo, frecuente y oportuno de retroalimentación a todos los docentes, para tomar decisiones futuras que potencien los resultados de aprendizaje de sus estudiantes.

* Comunidades de aprendizaje

Mejorar el aprendizaje de los estudiantes, reuniéndose periódicamente con el docente a trabajar colaborativamente para abordar problemas asociados a sus prácticas de aula.

Desarrollar el pensamiento creativo en los estudiantes a través del fortalecimiento de las habilidades pedagógicas de los docentes.

* Proceso de inducción

Acompañar y apoyar al docente principiante, a través de la generación en conjunto de un plan de inducción para entregar conocimientos que contribuyan a satisfacer sus necesidades de crecimiento y acompañamiento pedagógico.

**IV. DEFINICIONES PARA ETAPAS DEL PME**

FASE ESTRATÉGICA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Potenciar una gestión institucional efectiva a través de la actualización profesional constante, ejerciendo un liderazgo integrador y transparente para desarrollar el sentido de pertenencia e identidad de la comunidad educativa.

META ESTRATÉGICA

El 95% de los funcionarios del establecimiento participa en actividades de actualización profesional.

ESTRATEGIA

Identificación y apoyo directo a las necesidades de desarrollo profesional de los funcionarios

FASE ANUAL

En la fase anual se construyen indicadores de seguimiento para las estrategias del PDPD que promueven trabajo colaborativo y retroalimentación pedagógica, y acciones concurrentes.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| OBJETIVO | Nombre de la acción | Indicador de seguimiento |
| Desarrollar las capacidades de los docentes y asistentes de la educación, a partir del análisis de los resultados educativos, de aprendizaje, de eficiencia en torno a los indicadores de desarrollo personal y social, observación de aula entre otras, para fortalecer las prácticas educativas. | Identificar necesidades de desarrollo profesional | * Porcentaje de profesores que participa, en identificar necesidades de desarrollo profesional para el periodo anual. |
| Promover prácticas colaborativas entre docentes, en donde los saberes y experiencias de los docentes se retroalimenten, discutan y reformulan, generando nuevas propuestas para la mejora. | Trabajo colaborativo | * Porcentaje de asistencia a instancias de reflexión. * Número de estrategias implementadas para apoyar el aprendizaje de los estudiantes * Listas de asistencia o registros audiovisuales |
| Mejorar los aprendizajes de los estudiantes, estableciendo un proceso continuo, frecuente y oportuno de retroalimentación a todos los docentes, para tomar decisiones futuras que potencien los resultados de aprendizaje de sus estudiantes | Retroalimentación de las prácticas pedagógicas | * Número de profesores/as, retroalimentados. * Porcentaje de profesores/as que cumplen los acuerdos * Listas de asistencia o registros audiovisuales |
| Mejorar el aprendizaje de los estudiantes, reuniéndose periódicamente con los docentes a trabajar colaborativamente para abordar problemas asociados a sus prácticas de aula | Identificar necesidades de aprendizaje de los estudiantes | * Número de reuniones implementadas. * Número de estudiantes que mejoran sus resultados. * Listas de asistencia o registros audiovisuales |
| acompañar y apoyar al docente principiante, a través de la generación en conjunto de un plan de inducción para entregar conocimientos que contribuyan a satisfacer sus necesidades de crecimiento y acompañamiento pedagógico | Acompañamiento pedagógico | * Número de profesores/as que se incorporan al establecimiento. * Porcentaje de profesores/as que fueron monitoreadas sus clases, las instancias de evaluación y los resultados de aprendizaje |

EVALUACIÓN

Esta etapa implica realizar una revisión (de aspectos cualitativos y cuantitativos) de análisis sobre el impacto de las acciones implementadas y su contribución a las estrategias y, por ende, a la propuesta a mediano plazo.

* Al final del primer semestre y al final del segundo semestre se realizará el contraste de los resultados
* En conjunto con los docentes se reflexiona acerca de las causas que facilitaron o dificultaron la implementación de las acciones
* Analizar con los docentes la participación de los integrantes de la comunidad educativa en la implementación de las acciones
* Los docentes entregan su opinión a través de una encuesta, relacionada con que aspectos del plan son relevantes reforzar y volver a abordar en el próximo periodo anual

**V. LOS 5 PILARES DEL SISTEMA COMUNAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE**

El plan de desarrollo profesional docente en el establecimiento, es el instrumento por medio del cual el liceo se organiza y define acciones para el mejoramiento continuo de los docentes, promoviendo el trabajo colaborativo entre estos y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas. Las acciones que se requieren en el plan de desarrollo profesional docente están diseñadas con el fin de fortaleces aprendizajes de los estudiantes priorizados por la comunidad educativa. El principal propósito del plan es asegurar el desarrollo educativo de los estudiantes mediante el crecimiento de los docentes, provocando que este sea pertinente y situado. El plan también tiene otros fines, como por ejemplo fortalecer las capacidades de los docentes, para que puedan optimizar su desempeño profesional y obtener mejores resultados en la evaluación docente, además de potenciar el liderazgo pedagógico de los directivos y el de los docentes, en la implementación de acciones que están basadas en la colaboración entre profesores y profesoras y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas, especialmente de aquellas que se desarrollan en el aula, sustentadas en el dialogo profesional e intercambio de ideas y conocimientos entre un grupo de docentes.

RETROALIMENTACIÓN PEDAGÓGICA

En primera instancia los docentes directivos y técnicos capturan información a través de la observación de clases, siendo esta compartida, analizada y comprendida en conjunto, transformándose así en una fuente de aprendizaje para profesores/as.

TRABAJO COLABORATIVO

Los docentes semanalmente tienen la oportunidad de dialogar y reflexionar entre ellos y/o con otros miembros de la comunidad educativa, detectando necesidades, pensando en la mejor manera de abordarlas, compartiendo experiencias y tomando decisiones con el fin último de apoyar el aprendizaje de los estudiantes.

COMUNIDADES DE APRENDIZAJE PROFESIONAL

Los profesores/as se reúnen semanalmente a trabajar colaborativamente para abordar problemáticas asociadas a sus prácticas de aula, en estos encuentros, los docentes discuten y reflexionan respecto a cómo mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

PLAN DE INDUCCIÓN

La inducción a los profesores que se incorporan a establecimiento, está a cargo del equipo directivo y técnico pedagógico. Tiene dos momentos: al inicio del año escolar, para analizar con los nuevos docentes el PEI y los reglamentos y durante el año escolar realizando acompañamientos, utilizando una pauta previamente consensuada con los docentes

NECESIDADES DE PERFECCIONAMIENTO

Las necesidades de perfeccionamiento, se determinan a partir de los resultados de aprendizaje y de los indicadores de desarrollo profesional y social (evaluaciones estandarizadas), los resultados internos, los resultados de la evaluación docente, el diagnóstico institucional que se realiza a través del PME, observación de clases, análisis de las planificaciones, instrumentos de evaluación implementados, más la consulta que se realiza a los docentes sobre necesidades de perfeccionamiento.

**VI. DESCRIPCION DE LAS ACCIONES**

PLAN MICRO (CONTINUO 2019 - 2022)

Acción contínua N°1 – Acompañamiento al aula

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Objetivo | Mejorar los aprendizajes de los estudiantes, estableciendo un proceso continuo, frecuente y oportuno de retroalimentación a todos los docentes, para tomar decisiones futuras que potencien los resultados de aprendizaje de sus estudiantes. | |
| Acción | Acompañamiento al Aula - Retroalimentación de las prácticas pedagógicas | |
| Entregar al docente una visión que le permita reflexionar sobre sus prácticas, tomar decisiones sobre acciones futuras que potencien los resultados de aprendizaje de sus estudiantes, estableciendo compromisos de mejora. | |
| Fechas | Inicio | 02-05-2019 |
| Término | 25-11-2022 |
| Responsable | Equipo Técnico Pedagógico |  |
| Recursos para la implementación de la acción | Recurso humano, material de oficina, hojas (oficio y carta), tinta, impresora. | |
| Programa | SEP | |
| Medios de verificación | Pauta de observación de clases | |
| Registro de retroalimentación | |
| Monitoreo a los compromisos de mejora | |

Acción contínua N°2 – Inducción y acompañamiento pedagógico

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Objetivo | Acompañar y apoyar al docente principiante, a través de la generación en conjunto de un plan de inducción para entregar conocimientos que contribuyan a satisfacer sus necesidades de crecimiento y acompañamiento pedagógico. | |
| Acción | Acompañamiento pedagógico | |
| El equipo directivo en conjunto con el equipo técnico-pedagógico, realizan al inicio del año escolar y cuando un docente se incorpora al establecimiento, un proceso de inducción, para analizar con los nuevos docentes, el PEI, la normativa externa e interna que se implementará, la planificación , monitoreo de clases y de evaluación, con el fin de potenciar la enseñanza. | |
| Fechas | Inicio | 18-03-2019 |
| Término | 29-11-2019 |
| Responsable | Equipo Directivo Técnico Pedagógico | |
| Recursos para la implementación de la acción | Recursos de oficina, recursos computacionales. | |
| Programa | SEP | |
| Medios de verificación | Registro de asistencia | |
| Registro de entrevista con docente | |
| Pauta con retroalimentación, monitoreo de clases | |

Acción contínua N°3 – Retroalimentación de prácticas pedagógicas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Objetivo | Promover prácticas colaborativas entre docentes, en donde los saberes y experiencias de los docentes se retroalimenten, discutan y reformulan, generando nuevas propuestas para la mejora | |
| Acción | Charlas Pedagógicas | |
| Los docentes dialogan y reflexionan entre ellos y/o con otros integrantes de la unidad educativa, detectando necesidades, pensando la mejor manera de abordarlas, compartiendo experiencias y tomando decisiones con el fin de apoyar el aprendizaje de los estudiantes | |
| Fechas | Inicio | 02-04-2019 |
| Término | 25-11-2022 |
| Responsable | Equipo Técnico Pedagógico |  |
| Recursos para la implementación de la acción | Recurso humano, recursos de oficina, recursos computacionales | |
| Programa | SEP | |
| Medios de verificación | Calendarización de las actividades colaborativa | |
| Asistencia de docentes | |
| Propuesta de docentes para apoyar el aprendizaje | |

Acción contínua N°4 – Contención socio emocional

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Objetivo | Realizar un acompañamiento social y emocional para evitar situaciones traumáticas que podrían afectar gravemente las capacidades de acción y gestión de los integrantes de la comunidad educativa | |
| Acción | Talleres de contención emocional | |
| Los docentes participan de talleres relacionados a la contención emocional en situación de contingencia, lederados por el equipo psico-social del establecimiento | |
| Fechas | Inicio | 01-03-2021 |
| Término | 25-11-2022 |
| Responsable | Equipo de Convivencia Escolar |  |
| Recursos para la implementación de la acción | Recurso humano, recursos de oficina, recursos computacionales | |
| Programa | SEP? | |
| Medios de verificación | Calendarización de las actividades colaborativa | |
| Asistencia de docentes | |
| Formularios de participación | |
| Registros audiovisuales | |

Acción contínua N°5 – Trabajo colaborativo

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Objetivo | Potenciar las capacidades de aprendizaje de los alumnos a través del trabajo colaborativo realizado por equipos de trabajo de docentes en modalidad de proyecto | |
| Acción | Diseño y ejecución de proyectos pedagógicos | |
| Los docentes de asignaturas afines forman equipos de trabajo y elaboran proyectos desarrollados por los alumnos para lograr aprendizajes significativos incluídos en los objetivos priorizados. | |
| Fechas | Inicio | 01-03-2021 |
| Término | 25-11-2022 |
| Responsable | Equipo docente | |
| Recursos para la implementación de la acción | Recurso humano, recursos de oficina, recursos computacionales | |
| Programa | SEP? | |
| Medios de verificación | Calendarización de las actividades | |
| Asistencia de docentes a reuniones de planificación | |
| Planificaciones | |
| Registros audiovisuales de reuniones y clases | |

Acción contínua N°6 – Manejo de equipos y herramientas TICS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Objetivo | Fortalecer las habilidades y capacidades de uso de herramientas digitales de los docentes a través de charlas, talleres y cursos locales | |
| Acción | Cursos o talleres de manejo de programas y aplicaciones virtuales | |
| Los docentes participan en talleres y cursos de capacitación para fortalecer los conocimientos y habilidades técnicas en el uso de herramientas TIC, tales como: Plataforma Classroom, Google Meet, Google forms, etc. | |
| Fechas | Inicio | 01-03-2021 |
| Término | 25-11-2022 |
| Responsable | Encargada de Red Enlaces – Apoyo DAEM | |
| Recursos para la implementación de la acción | Recurso humano, recursos de oficina, recursos computacionales | |
| Programa | SEP? | |
| Medios de verificación | Calendarización de las actividades | |
| Listas de asistencia a los cursos y talleres | |
| Registros audiovisuales | |

Acción contínua N°7 – Socialización y adecuación Plan de Desarrollo Profesional

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Objetivo | Socializar información general respeto del Plan de Desarrollo Profesional, analizando el estado actual y facilitando la participación de los integrantes de la comunidad educativa en la adecuación, actualización y ejecución de las acciones del plan. | |
| Acción | Reuniones administrativas | |
| Los docentes participan en reuniones administrativas para conocer información relevante acerca del plan de desarrollo profesional y realizar las decuaciones correspondientes en su ejecución y proyección, atendiendo las caracteríticas de nuestros estudiantes y la situación contingente | |
| Fechas | Inicio | 01-03-2019 |
| Término | 25-11-2022 |
| Responsable | Jete UTP – Docente colaborador | |
| Recursos para la implementación de la acción | Recurso humano, recursos de oficina, recursos computacionales | |
| Programa | SEP? | |
| Medios de verificación | Calendarización de las actividades | |
| Listas de asistencia a reunión | |
| Registros audiovisuales | |

Acción contínua N°8 – Participación en cursos y/o talleres dictados por el CPEIP

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Objetivo | Actualizar conocimientos y complementar competencias y desempeños profesionales a través de la participación en talleres, programas o cursos entregados por el CPEIP | |
| Acción | Participación en cursos y programas del CPEIP | |
| Los docentes se inscriben y participan cursos, charlas o programas dictados por el CPEIP para el fortalecimiento de las competencias profesionales | |
| Fechas | Inicio | 01-03-2019 |
| Término | 25-11-2022 |
| Responsable | Jete UTP | |
| Recursos para la implementación de la acción | Recurso humano, recursos de oficina, recursos computacionales | |
| Programa | SEP? | |
| Medios de verificación | Calendarización de las actividades | |
| Listas de asistencia a reunión | |
| Registros audiovisuales | |

PLAN MACRO

Acción 1 – 2019 Detectar necesidades

(Por contingencia se extiende esta acción hasta Agosto de 2020)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Objetivo | Desarrollo de capacidades de los docentes y asistentes de la educación, a partir del análisis de los resultados educativos, de aprendizaje, de eficiencia en torno a los indicadores de desarrollo personal y social, observación de aula entre otras, para fortalecer las prácticas educativas. | |
| Acción | Identificar necesidades de desarrollo profesional | |
| El equipo directivo, junto con los docentes y asistentes de la educación definen competencias y conocimientos profesionales necesarios para alcanzar los objetivos declarados en el PME para favorecer el desarrollo educativos de sus estudiantes.  En período de abril a Junio de 2020 se incluye una encuesta en formato online para definir competencias emergentes derivadas de las necesidades particulares de los estudiantes. | |
| Fechas | Inicio | 18-03-2019 |
| Término | 31-08-2020 |
| Responsable | Equipo Directivo | |
| Recursos para la implementación de la acción | Número de profesionales que participa en detectar las necesidades profesionales  Número de profesionales que se capacita  Plataforma virtual Google Forms | |
| Programa | SEP | |
| Medios de verificación | Listado de necesidades profesionales | |
| Asistencia a perfeccionamiento | |
| Informe en línea Google Forms | |

Síntesis de Competencias definidas

|  |  |
| --- | --- |
| ¿Cuál es el objetivo de nuestro PME que queremos fortalecer? | ¿Cuáles son las competencias que debe tener un equipo profesional capaz de lograr este objetivo? |
| Potenciar una gestión institucional efectiva a través de la actualización profesional constante, ejerciendo un liderazgo integrador y transparente para desarrollar el sentido de pertenencia e identidad de la comunidad educativa. | - Resolución de problemas  - Trabajo en equipo  - Flexibilidad cognitiva |
| Se agrega por contingencia | * Innovación y dominio de herramientas TIC * Habilidades de contención socio emocional |

Análisis del desarrollo de las competencias en el equipo profesional

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ¿Cual es el objetivo que se desea lograr? | ¿Qué competencias profesionales se requieren para lograrlo? | ¿Cuál es el estado de desarrollo de dichas competencias en la escuela? (entre otros) datos | | |
| Según la observación de aula | Según análisis de planificaciones | Según análisis de resultados pruebas de nivel |
| Potenciar una gestión institucional efectiva a través de la actualización profesional constante, ejerciendo un liderazgo integrador y transparente para desarrollar el sentido de pertenencia e identidad de la comunidad educativa. | Habilidad 1  Resolución de Problemas | Muy bueno  Bueno  Regular  Deficiente | Muy bueno  Bueno  Regular  Deficiente | Muy bueno  Bueno  Regular  Deficiente |
| Habilidad 2  Trabajo en equipo | Muy bueno  Bueno  Regular  Deficiente | Muy bueno  Bueno  Regular  Deficiente | Muy bueno  Bueno  Regular  Deficiente |
| Habilidad 3  Flexibilidad cognitiva | Muy bueno  Bueno  Regular  Deficiente | Muy bueno  Bueno  Regular  Deficiente | Muy bueno  Bueno  Regular  Deficiente |

Conclusión equipo directivo

|  |
| --- |
| Habilidad 1  En general se observa una intención de lograr la adquisición de esta habilidad pero falta tomar decisiones importantes |
| Habilidad 2  Se observa trabajo en equipo en forma focalizada necesitando generalizar a todo el equipo docente y administrativo |
| Habilidad 3  Se observa que existe cierta obstinación en defender posturas propias, especialmente en profesores más experimentados. |

Identificación de competencias y desafíos específicos para el desarrollo profesional

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ¿Cuál es el Objetivo de nuestro PME que queremos potenciar? | ¿Cuáles son las competencias que debe tener un equipo profesional capaz de lograr este objetivo? | ¿Cuál es el estado de desarrollo de dichas competencias en el establecimiento? | ¿Cuáles son las competencias (CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES) que podríamos desarrollar a partir de un proceso de perfeccionamiento? | ¿Con qué COMPETENCIAS contamos para lograrlo? |
| Potenciar una gestión institucional efectiva a través de la actualización profesional constante, ejerciendo un liderazgo integrador y transparente para desarrollar el sentido de pertenencia e identidad de la comunidad educativa. | Habilidad 1  Resolución de Problemas | Muy bueno  Bueno  Regular  Deficiente | * Resolución de problemas | * Capacidades de evaluación y contención emocional - Equipo Psico social * Habilidades de planificación y estrategia – Equipo docente |
| Habilidad 2  Trabajo en equipo | Muy bueno  Bueno  Regular  Deficiente | * Trabajo en equipo | * Capacidades de evalación y contención emocional - Equipo Psico social * Habilidades de planificación y estrategia – Equipo docente |
| Habilidad 3  Flexibilidad cognitiva | Muy bueno  Bueno  Regular  Deficiente | * Flexibilidad cognitiva | * Capacidades de evalación y contención emocional - Equipo Psico social * Habilidades de planificación y estrategia – Equipo docente |

Acción 2 – 2020 Definir objetivos

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Objetivo | Desarrollo de capacidades de los docentes y asistentes de la educación, a partir del análisis de los resultados educativos, de aprendizaje, de eficiencia en torno a los indicadores de desarrollo personal y social, observación de aula entre otras, para fortalecer las prácticas educativas. | |
| Acción | Definir los objetivos para el PDPD | |
| El equipo directivo, junto con los docentes y asistentes de la educación definen los objetivos propuestos en el presente plan de desarrollo profesional según los requerimientos y las necesidades detectadas en la acción anterior | |
| Fechas | Inicio | 01-09-2020 |
| Término | 31-12-2020 |
| Responsable | Equipo Directivo | |
| Recursos para la implementación de la acción | Número de profesionales que participa en la definición de los objetivos. | |
| Programa | SEP | |
| Medios de verificación | Documento oficial de Diseño PDPD | |
| Hojas de asistencia. | |
|  | |

Sintesis de objetivos definidos según necesidad

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Etapa | Sub etapa | Descripción |
| Detectar necesidades y definir objetivos | Necesidad 1: | **Los alumnos presentan bajo nivel de compromiso académico y serios problemas de organización en sus actividaes pedagógicas, agudizados por la situación contingente. Según análisis técnico se detectó que los docentes requieren potenciar habilidades de resolución de problemas, trabajo en equipo y flexibilidad cognitiva, para responder a las necesidades de aprendizaje descritas.** |
| Objetivo | **Desarrollar habilidades para la resolución de problemas a través de diversas metodologías de trabajo colaborativo, reforzando , a su vez, capacidades de trabajo en equipo y flexibilidad cognitiva, lo que permitirá atender las necesidades de aprendizaje de nuestros estudiantes.** |

Acción 3 – 2020 Diseño del plan

Definición de responsabilidades de PDPD

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Etapa | Sub etapa | Descripción | |
| Diseñar el plan de desarrollo profesional | Definir responsable | Responsable | Definición del rol |
| **Directora**  Rosa Luz Rosales Urrutia | Coordinación general del plan de desarrollo profesional |
| **Jefe de UTP**  Luis González Guzmán | Coordinación y verificación de ejecución y resultados de acciones del plan |
| **Docente colaborador**  Carlos Pinilla Poblete | Coordinación, estructuración y diseño del plan. Proponer y ordenar acciones sugeridas por el cuerpo docente |

Acción 4 – 2021 Selección de contenidos

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Etapa | Sub-etapa | Descripción |
| Diseñar el plan de desarrollo profesional | Contenidos | ¿Cómo desarrollar capacidades de autogestión y autonomía en nuestros estudiantes?  Estrategias, metodologías, didácticas eficaces en el logro de nuestro objetivo |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Etapa | Sub-etapa | Descripción |
| Diseñar el plan de desarrollo profesional | Destinatarios | Docentes y asistentes de aula  Profesionales especialistas del PIE |

Acción 5 – 2021 Estrategias o metodologías a desarrollar en Plan Macro

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Etapa | Sub-etapa | Descripción |  |  |
| **Diseñar el plan de desarrollo profesional** | **Modalidad** | **Club de Video** | **Comunidades de aprendizaje profesional** | **Coaching entre pares** |
|  | **Objetivos** | Observar videos de clases o extractos de ellas para mejorar técnicas y didácticas de trabajo en el aula virtual o física | Formar equipos de docentes para trabajar colaborativamente, diseñando estrategias para desarrollo de habilidades de autonomía en los estudiantes | Formar parejas de trabajo para retroalimentarse mutuamente respecto a las prácticas pedagógicas, mejorando la didáctica y la metodología utilizada |
|  | **Encargado** | UTP | Directivo o docente coordinador | Directivo o docente coordinador |

Acción 6 y 7 - (2021-2022) Programación de actividades – Asegurar recursos

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Etapa | Sub-etapa | Descripción |  |  |
| **Diseñar el plan de desarrollo profesional** | **Modalidad** | **Club de Video** | **Comunidades de aprendizaje profesional** | **Coaching entre pares** |
|  | **Definir instancia de formación** | 2 Sesiones mensuales 16.30 a 17.30 horas (Abril 2022 a Noviembre 2022) | 2 Sesión mensuales, días lunes 16.30 a 17.30 horas  (Abril 2021 a Noviembre 2022) | 2 Sesiones mensuales, días lunes 16.30 17.30 horas (Abril 2021 a Noviembre 2022) |
| **Asegurar recursos en conjunto con el sostenedor** | **Recursos** | Disponibilidad horaria – Docentes Participantes – Cámara digital – Atril o pedestal  (SEP) | Disponibilidad horaria – Docentes Participantes | Disponibilidad horaria – Docentes Participantes |

Acción 8 – 2022 Implementación de estrategias

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Etapa | Sub-etapa | Descripción |  |  |
| **Implementar actividades** | **Modalidad** | **Club de Video** | **Comunidades de aprendizaje profesional** | **Coaching entre pares** |
|  |  | Pendiente año 2022 (Retorno clases presenciales) | Los grupos de trabajo colaborativo se organizan por especialidad y realizan pláticas sobre trabajo en el aula | Se conforma un equipo de docentes tutores y se asigna uno o dos docentes para tutoría. Temas: Dominio herramientas TICs, Planificación, Evaluación. |

Acción 9 – 2022 Evaluación de proceso

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Etapa | Sub-etapa | Preguntas | Fuentes de información | Fechas de aplicación |
| **Implementar actividades** | **Evaluación Formativa** | •Qué aspectos de la estrategia muestran deficiencias y cómo podrían mejorarse para alcanzar los objetivos específicos?  • ¿Qué aspectos de la estrategia funcionan con éxito? ¿Cómo potenciarlas?  • ¿Cómo evaluamos la función del equipo directivo en la conducción de las actividades de desarrollo profesional? ¿En qué podemos mejorar?  • ¿Las actividades efectuadas han apuntado a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?  • ¿Las actividades efectuadas están relacionadas con la práctica diaria de los docentes y asistentes de la educación?  • ¿Los docentes y asistentes de la educación han contado con instancias de retroalimentación adecuadas?  • ¿Las actividades realizadas aprovecharon la disponibilidad de recursos del establecimiento? (experticias, recursos tecnológicos, entre otros) | * Observación en la implementación de la estrategia * Encuestas * Entrevistas | **Club de video**  Pendiente  **Comunidades de aprendizaje**  Martes 14 de diciembre 2021  **Coaching entre pares**  Martes 28 de septiembre de 2022 |

Acción 9 – 2022 Evaluación final

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Etapa | Sub-etapa | Preguntas | Fuentes de información | Fechas de aplicación |
| **Implementar actividades** | **Evaluación Sumativa** | • Los equipos profesionales ¿han desarrollado los conocimientos, capacidades, habilidades y competencias definidas en el objetivo específico de este plan de desarrollo profesional?  • Al analizar los resultados obtenidos, ¿las estrategias escogidas fueron adecuadas? ¿Por qué?  • ¿Qué elementos de la planificación del desarrollo profesional pueden mejorarse para una implementación futura? | * Observación en la implementación de la estrategia * Encuestas * Entrevistas a estudiantes * Notas finales | **Club de video**  Fecha por definir  **Comunidades de aprendizaje**  Fecha por definir  **Coaching entre pares**  Fecha por definir |

Acción 10 – 2022 Análisis de resultados

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Etapa | Sub-etapa | Preguntas | Fuentes de información | Fechas de aplicación |
| **Implementar actividades** | **Evaluación de resultados** | • ¿Cómo ha sido el impacto del plan de desarrollo profesional en el aprendizaje de los estudiantes?  • ¿Qué elementos del plan fueron más significativos para la obtención de los resultados?  • ¿Ha habido avances en el ámbito a mejorar entre la medición previa y posterior a la implementación? • ¿Se puede atribuir el resultado a la implementación del plan de desarrollo? | • Observaciones de aula (con foco en los aprendizajes de los estudiantes que el plan de desarrollo profesional buscaba desarrollar)  • Resultado en el aprendizaje de los estudiantes en las áreas relacionadas con el desarrollo profesional escogido (por ejemplo, disminución de brechas en pruebas de nivel, desarrollo de habilidades de pensamiento, Indicadores de desarrollo personal y social u otras evaluaciones que pudieran resultar atingentes de acuerdo al plan). Considerar evaluación diagnóstica y evaluación posterior a la implementación del plan. | Fecha: octubre de 2022 Con el objetivo de verificar el impacto del plan de desarrollo profesional propuesto se aplicarán las siguientes mediciones:  • Se revisarán las pruebas de nivel de 2018 y se compararán con los resultados actuales (2016). Se analizará la cantidad de estudiantes en Nivel Insuficiente, Elemental y Adecuado, de acuerdo a los Estándares de Aprendizaje, y se verá si existe disminución de las brechas.  • De haber disminución de las diferencias, se realizarán entrevistas y grupos focales a docentes y asistentes de la educación para indagar su percepción sobre el impacto del plan en los resultados de la prueba de nivel 2016- 2018, respondiendo ¿Cuán significativo fue el plan de desarrollo profesional en la disminución de la diferencia?  • De haber mantención o aumento de las diferencias, se harán entrevistas y grupos focales a docentes y asistentes de la educación para indagar su percepción sobre las razones por las cuales el plan no tuvo impacto en la brecha entre los estudiantes con mayores logros de aprendizaje y los que presentan menores logros. |