# PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE 2025

El Plan de Desarrollo Docente del Colegio Villa Santa María de la comuna de El Bosque, RBD 10.604-6, se orienta a promover y favorecer las prácticas pedagógicas de docentes que trabajen en nuestro colegio.

### FUNDAMENTACIÓN

Este Plan se sustenta en la ley 20.903; que asegura el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente es uno de los pilares de la Reforma Educacional, que emprendió 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. Todos los educadores y docentes que se desempeñan en establecimientos públicos y particulares subvencionados, pueden ingresar a la carrera docente.

Nuestro *Plan de Desarrollo Profesional Docente* está orientado a fomentar un modelo de gestión de calidad de la educación, centrado en el objetivo estratégico del crecimiento y aprendizaje de los docentes. En consecuencia, el trabajo colaborativo entre pares y la retroalimentación pedagógica. En este proceso los docentes, en equipo e individualmente, preparan el trabajo para el aula, la reflexión continua sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula, y la evaluación y retroalimentación para la mejora de la experiencia pedagógica y mejora de los resultados educativos; respetando el ritmo de aprendizaje del curso y de los estudiantes.

’*La enseñanza en el aula es la variable interna de la escuela que más influye en los resultados de los estudiantes’* (NCSL, 2006). Considerando esta evidencia, resulta una tarea fundamental del equipo directivo promover que los docentes se mantengan actualizados en sus conocimientos y facilitar espacios en que puedan aprender acerca de sus propias prácticas, de manera de profesionalizar el rol docente, ya que la calidad del centro educativo no puede superar la calidad de sus profesores (Barber&Mourshed, 2008). Específicamente, esta es la misión del desarrollo profesional: preparar y apoyar a los docentes para conducir a todos los estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad.

Nuestro colegio sigue una trayectoria de mejoramiento sostenido, la formación y apoyo de los profesores que se incorporan al establecimiento es considerado un asunto estratégico. A su vez, en este establecimiento se valora fuertemente el aprendizaje recíproco entre ellos y se instalan diferentes mecanismos formales de apoyo mutuo, que se realizan, de manera sistemática (Bellei, Valenzuela, Vanni & Contreras, 2014).

El *Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar* (MBDLE) resalta la importancia de gestionar el desarrollo profesional, en la dimensión “*Desarrollando las capacidades profesionales*.”

Siguiendo el MBDLE (Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar) y la Ley 20.903, donde se especifica que el Equipo Directivo del establecimiento identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes; este equipo directivo diagnóstica y presenta este Plan Local de Desarrollo Profesional Continuo para su consenso.

### NECESIDADES FUNDAMENTALES DEL COLEGIO

Nuestro establecimiento educacional, como todos los colegios del país, está en función del aprendizaje de los estudiantes, entendido de manera integral e inclusiva. De esta forma, es necesario desarrollar un levantamiento de las competencias de nuestros profesionales de la educación en función de las necesidades de los estudiantes.

El *Equipo de Gestión* ha diagnosticado que son dos las necesidades fundamentales:

1. Aprendizaje de los estudiantes
2. Trabajo pedagógico desde una perspectiva inclusiva **OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Objetivos Generales**
* 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 de trabajo colaborativo y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión.

### Objetivos Específicos

* Detectar las *Necesidades de Desarrollo Profesional* y *Perfeccionamiento Docente*.
* Ejecutar un *Plan de Perfeccionamiento Docente*, concordante con las *Necesidades Detectadas* y las *Exigencias del Currículum Nacional*.
* Implementar *Instancias y Espacios de Reflexión Pedagógica* que permitan el *Acompañamiento de los Docentes*.

### DISEÑO DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL

**A.- Responsables**

El *Comité de Desarrollo Profesional Docente*, está compuesto por: *Directora, Coordinadora Educación Básico, Coordinadora Segundo Ciclo Básico, Coordinadora Enseñanza Media y Coordinador PIE*. Este organismo estará encargado de que el Plan se lleve a efecto; de acuerdo a las necesidades y a los objetivos del *Plan de Desarrollo Profesional*.

### B.- Rol del Comité de Desarrollo Profesional

El Comité de Desarrollo Profesional tendrá como rol la coordinación general del plan de desarrollo profesional y selección de perfeccionamientos, teniendo siempre presente, y de acuerdo a la Ley 20903, las necesidades de los estudiantes.

Este comité es el responsable de que todas las actividades y los recursos necesarios para ellas, estén disponibles y se lleven a cabo adecuadamente.

### C.- Contenidos

Se van a optimizar las competencias específicas de docentes y asistentes de la educación, sobre la base de las necesidades y objetivos del Plan, esto es, respecto de Metodologías y Manejo de problemas de convivencia y resolución de conflictos.

### DEFINICIÓN DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA EN EL AULA

Nuestro Modelo Pedagógico es eminentemente acorde a nuestro PEI; Nuestros estudiantes, están bajo una formación integral y que declaramos en nuestros sellos del Colegio: Aprendizaje Significativo, Sana Convivencia, Inclusión y Desarrollo saludable

Nos fundamentamos en que la meta de la educación del siglo XXI no es el dominio del conocimiento, es el dominio del aprendizaje para aplicarlo durante la vida, como también una sana convivencia, la cual es fundamental para el futuro, practicar un estilo de vida saludable, fomentando el autocuidado y por sobre todo la inclusión, basada en el respeto y empatía.

La metodología implementada en el aula debe dar respuesta a la diversidad, esto significa romper con el esquema metodológico tradicional en el que todos los estudiantes hacen lo mismo.

Así, nuestro colegio reconoce, acepta y valora la diversidad, ya que no solo hay una sola manera de aprender. Sostiene que todos los estudiantes alcanzan el mejor rendimiento que sea posible considerando sus necesidades, características e intereses.

Declara que: metodológicamente, todos los estudiantes tienen oportunidades de participar en las experiencias de aprendizaje que se ofrecen en la sala, convivir y sentirse perteneciente a la comunidad educativa. Nuestro quehacer pedagógico se sustenta en el aprendizaje basado en habilidades para desarrollar competencias.

Establece procesos de evaluaciones y diagnósticos dinámicos para todos. Proporcionar múltiples medios de representación, (el “Qué” del aprendizaje), a través de diferentes canales de percepción (auditivo, visual y motriz).

Proporciona múltiples medios facilitadores para que los estudiantes puedan interactuar y expresión (el “cómo” del aprendizaje), los estudiantes difieren en el modo en que pueden navegar en medio del aprendizaje y expresar lo que saben. Procura que las funciones ejecutivas (a través de la estimulación del esfuerzo, de la motivación hacia una meta) se optimicen, según sus habilidades.

Proporciona múltiples medios de compromiso (el “por qué” del aprendizaje) Los estudiantes difieren en la forma en que pueden sentirse implicados y motivados para aprender. Por lo tanto, ofrecemos opciones amplias que reflejen los intereses de los alumnos, estrategias para afrontar tareas nuevas, opciones de autoevaluación y reflexión sobre sus expectativas. Lo anterior, exige que el diseño curricular, sea desafiante para lograr el aprendizaje de los estudiantes. Reconoce que para lograr aprendizajes de calidad es necesario velar por una sana convivencia.

### PERFIL DOCENTE EMANADO DE NUESTRO PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)

* Eficaz en su Gestión.
* Comprometido con su Colegio.
* Respetuoso de las Normativas Educacionales y del Colegio.
* Comprometido con el Aprendizaje Significativo de sus estudiantes.
* Responsable, Organizado y Creativo.
* Preocupado de Perfeccionarse y Actualizar sus Habilidades y Conocimientos.
* Capaz de Entregar Confianza, Afecto y Comprensión.
* Autocrítico, Capaz de Reconocer sus Errores.
* Con Capacidad de Escuchar y de Responder a las Inquietudes de sus estudiantes.
* Facilitador de un Ambiente Acogedor y de Armonía.
* Orientador y Guía Permanente de sus Estudiantes.
* Formador Permanente de sus Estudiantes, Asistentes Educacionales y Colegas.
* Facilitador y Generador de Aprendizajes.
* Formador de estudiantes con Valores.
* Con una Sólida Formación Ciudadana.

Ana María Villalobos Gómez Directora y Representante Legal

COLEGIO VILLA SANTA MARIA GRAN AVENIDA # 10.291 DIRECCIÓN

ANA MARÍA VILLALOBOS GÓMEZ

# PLAN ANUAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ACCIÓN** | **OBJETIVO ESPECIFICO** | **FECHA DE IMPLEMENTACIÓN** | **RESPONSABLES** | **MEDIO DE VERIFICACIÓN** |
| **DIAGNÓSTICO**: Esta acción tiene como propósito diagnosticar de manera participativa (Equipo de Gestión, Docentes y Asistentes de la Educación) las necesidades y conocimientos profesionales necesarios para promover de manera sostenida el mejoramiento de los aprendizajes delos estudiantes. | Detectar las *Necesidades de Desarrollo Profesional* y *Perfeccionamiento Docente*. | * **INICIO**: Marzo
* **TÉRMINO**: Diciembre
 | * Coordinadores Académicos de Básica y Media
 | * Ficha de Diagnóstico de Necesidades de Perfeccionamiento.
* Planilla de Análisis y Síntesis de Resultados.
 |
| **JORNADAS DE CAPACITACIÓN**: Esta acción tiene como propósito capacitar al personal docente y asistentes de la educación en estrategias inclusivas de enseñanza, que ofrezcan múltiples medios de presentación y representación de los aprendizajes, con foco en lasnecesidades específicas de los estudiantes. | Ejecutar un *Plan de Perfeccionamiento Docente*, concordante con las *Necesidades Detectadas y las Exigencias del Currículum**Nacional*. | * **INICIO**: Marzo
* **TÉRMINO**: Diciembre
 | * Coordinadores Académicos de Básica y Media
 | * Certificados de Asistencia y/o Promoción de los Perfeccionamientos Desarrollados.
* Encuesta de satisfacción como evaluación de resultados bajo el principio de mejoramiento continuo.
 |
| **JORNADAS DE AUTOPERFECCIONAMIENTO POR****Ciclos** Esta acción está dirigida a la promoción del auto perfeccionamiento de los docentes de acuerdo a sus propias necesidades, utilizando como espacio el horario asignado para los encuentros del profesorado. | Implementar *Instancias y Espacios de Reflexión Pedagógica* que permitan el *Acompañamiento de los Docentes*. | * **INICIO**: Marzo
* **TÉRMINO**: Diciembre
 | * Coordinadores Académicos de Básica y Media
 | * Cronograma Anual con Jornadas de Autoperfeccionamiento Planificadas.
* Material Utilizado en y/o Registro Fotográfico de las Jornadas.
* Encuesta de satisfacción como evaluación de resultados bajo el

principio de mejoramiento continuo. |
| **ACOMPAÑAMIENTO EN EL AULA**. Acción dirigida a la visitas periódicas al aula, con el objetivo de acompañar el trabajo de los y las docentes, retroalimentando en forma oportuna y estableciendo medidas remediales. | Implementar *Instancias y Espacios de Reflexión Pedagógica* que permitan el *Acompañamiento de los Docentes*. | * **INICIO**: Marzo
* **TÉRMINO**: Diciembre
 | * Coordinador PIE
* Coordinadores Académicos
 | * Pauta de Acompañamiento de Aula (Docentes, Profesores Jefes y Educadoras Diferenciales).
* Registro de Retroalimentación del Acompañamiento.
 |
| **ACOMPAÑAMIENTO A DOCENTES QUE PARTICIPARAN EN CARRERA DOCENTE.** Acción dirigida a guiar y apoyar a docentes que serán evaluados por el Ministerio de Educación año 2025. | Implementar *Instancias y Espacios de Reflexión Pedagógica* que permitan el *Acompañamiento de los Docentes* a evaluar. | * **INICIO**: Marzo
* **TÉRMINO**: Diciembre
 | * Coordinadora Académica.
 | * Planilla registro de tareas.
* Registro de Asistencia participantes.
* Material utilizado.
 |

## Ana María Villalobos Gómez Rut: 9.013.715-8

**Directora**

## Marzo, 2025