**PLAN DE DESARROLLO**

**PROFESIONAL DOCENTE.-**

**“GREEN COUNTRY**

**SCHOOL”.-**

**2024.**

 **IDENTIFICACIÓN**

|  |  |
| --- | --- |
| **Colegio** |  Green Country School |
| **RBD** |  22265-8 |
| **Dependencia** |  Particular Subvencionado |
| **Nivelesde Educación que imparte** |  PRE BASICA Y BASICA |
| **Comuna,Región** |  OSORNO- LOS LAGOS |

**OBJETIVOS**

|  |  |
| --- | --- |
| **Objetivo General** | **\*Promover el Desarrollo Docente a través de las políticas educacionales de acuerdo a realidad nacional.** |
| **Objetivos Específicos** | * **Fortalecer la formación y desarrollo del profesionalismo docente.**
 |
|  | * **Propiciar la autonomía profesional, para organizar las actividades pedagógicas, considerando las características individuales de los estudiantes, fortaleciendo el área socioemocional de los estudiantes.**
 |
|  | * **Promover el trabajo colaborativo entre profesionales de la educación, con el objetivo de construir comunidades de aprendizajes.**
 |

|  |
| --- |
| **FUNDAMENTACIÓN** **La Ley 20.903, crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, en el contexto de una política integral que aborda desde la formación docente, hasta el desarrollo de una carrera profesional consolidada, con el fin esencial de asegurar a las y los profesionales de la educación las condiciones que permitan favorecer su desarrollo profesional y el reconocimiento de sus méritos profesionales, como de aquellos logrados en conjunto con la comunidad educativa.** **En este contexto, el Plan de desarrollo Profesional Docente, es un instrumento de gestión destinado a identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento de las competencias docentes del profesorado bajo una mirada de desarrollo profesional.-** **Finalmente, cabe señalar que el Plan de Desarrollo Profesional, como herramienta de gestión, busca la mejora continua del proceso de enseñanza – aprendizaje, 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 aprendizajes de los estudiantes y las medidas pedagógicas necesarias para lograr la mejora de esos resultados.** |

|  |
| --- |
| **REFLEXIÓN / CONCLUSIÓN ANALISIS DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL** |

 **ANÁLISIS DE RESULTADOS SIMCE.**

|  |
| --- |
| **Nuestro objetivo es mejorar los resultados de la Evaluación Externa SIMCE, para ello hemos puesto énfasis en seguir mejorando nuestras prácticas pedagógicas y el liderazgo docente en el aula por medio de: Trabajo Colaborativo, Intercambio de experiencias, y material pedagógico, reflexiones docentes y el acompañamiento del equipo directivo.-**  |

 **ANALISIS RESULTADOS ESTANDARES DE APRENDIZAJE**

 **Lectura**

|  |
| --- |
| * **La implementación del currículum priorizado, considerando las características t sus ritmos de aprendizajes de los estudiantes.**
* **La implementación de un Plan de Apoyo de aprendizaje remoto, organizado y estructurado**

**con los OAP imprescindibles del nivel, considerando la progresión de contenidos y la trayectoria escolar.*** **En tiempo de pandemia se ha fortalecido y desarrollado en los estudiantes estrategias de comprensión lectora.**
 |

 **Matemática**

|  |
| --- |
| * **La implementación del currículum priorizado, considerando las características t sus ritmos de aprendizajes de los estudiantes.**
* **La implementación de un Plan de Apoyo de aprendizaje remoto, organizado y estructurado**

**con los OAP imprescindibles del nivel, considerando la progresión de contenidos y la trayectoria escolar.** |

 **ANALISIS RESULTADOS DIA.**

|  |
| --- |
| * **Los resultados DIA , son coherentes con la información de las evaluaciones internas, se ha aplicado diversas estrategias de retroalimentación en los OA más descendidos, lo que se relaciona con la baja motivación escolar en los resultados del cuestionario socioemocional.**
* **Se ha trabajado el fortalecimiento emocional con actividades diarias al comienzo de cada jornada escolar, también se ha trabajado de manera activa con estudiantes y familias, con derivaciones y redes de apoyo como el equipo de Habilidades para la Vida.**
 |

 **DEFINIR NECESIDADES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE**

 **a)- Priorización / Necesidad 1**

|  |
| --- |
| **IMPLEMENTACIÓN DEL DECRETO 67 DE EVALUACIÓN, BAJO EL ENFOQUE DE LA EVALUACIÓN FORMATIVA - AUTÉNTICA CENTRADA EN EL APRENDIZAJE.*** **Fortalecer a los docentes en un proceso evaluativo que tenga conexión con una evaluación auténtica que se centre en el rol formativo a través de procesos de análisis de los resultados y la retroalimentación oportuna y efectiva.**
 |

 **b). Priorización / Necesidad 2**

|  |
| --- |
| **APRENDIZAJES BASADOS EN PROYECTOS.-****Hemos considerado que los modelos de proyectos, facilita la tarea a los docentes y potenciara el Trabajo Colaborativo, fomenta el trabajo y la planificación conjunta de algunas actividades entre docentes de diferentes asignaturas.** |

 **c)- Priorización / Necesidad 3**

 **BUEN USO DE HORAS NO LECTIVAS.-**

|  |
| --- |
| **TRABAJO COLABORATIVO E INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS ENTRE DOCENTES.****\*Propiciar instancias de reflexiones pedagógicas entorno al proceso enseñanza aprendizaje como:** **“Preparación de La Enseñanza”****“Adecuaciones Curriculares”** **“MBE 2022” (Evaluación Docente)****“Intercambio de experiencias pedagógicas”****“Decreto 67”** |

 **PLANIFICACIÒN ANUAL**

 **CAPACITACIÓN INTERNA / EXTERNA**

|  |  |
| --- | --- |
|  **Objetivo**  | **Fortalecer la Evaluación Formativa-Autentica en el proceso de enseñanza aprendizaje.**- |

 **“ SEGUIR IMPLEMENTANDO EL DECRETO DE EVALUACIÓN 67, ENFOQUE EN LA EVALUACION FORMAT.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Acción 1** | **Nombre de la Acción** |
| * **“Coherencia entre la Evaluación y el Proceso-Aprendizaje”**
 |
|  |
| **Descripción de la Acción** |
| **Aplicar diversas estrategias e instrumentos de Evaluación Formativa,****Realizar Talleres, Trabajo Colaborativo, para analizar:** **Reglamento 67.**  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fecha** | **Inicio** | **Marzo**  |
| **Término** | **Diciembre** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Responsable** | **Cargo** | **Director, UTP, Docentes.** |
| **Recursos para la implementación** | **Impresoras insumos en general****Insumos De Oficina, Uso de las TIC, plataformas online**  |
| **Programa con el que****financia la acción**  | **SEP** |
| **Medios de****verificación** | **Lista de asistencia** **Acta de reuniones****Napsis****Página online del colegio****Pauta de acompañamiento al aula.****Reuniones técnicas por ciclos** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Objetivo**  | **Perfeccionar las prácticas pedagógicas en el aula, que permitan diseñar, planificar, implementar y evaluar diversos procesos de****Aprendizajes, atendiendo el área socioemocional de los estudiantes.** |
|  | **Fomentar el aprendizaje basado en Proyectos** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Acción 2** | **Nombre de la Acción** |
| **“Aula Inclusiva y Estrategias Diversificadas de enseñanza, basadas en Proyectos de Aprendizajes”** |
| **Descripción de la Acción** |
|  **Fortalecer las prácticas pedagógicas en atención a la diversidad, necesidad de los estudiantes, utilizando estrategias de evaluación y retroalimentación oportuna.Trabj.Colaborativo , Proyectos Aprendizajes.** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fecha** | **Inicio** | **Marzo** |
| **Término** | **Diciembre** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Responsable** | **Cargo** | **UTP.**  |
| **Recursos para la implementación** | **Impresoras Páginas online de apoyo MINEDUC.****Tintas Página online del colegio.****Hojas de oficios Napsis.** **Classroom** |
| **Programa con el que****financia la acción**  | **SEP** |
| **Medios de****verificación** | **Lista de asistencia Clases virtuales, Cápsulas audiovisuales****Acta de reuniones Planes Remotos.****Trabajo colaborativo entre docentes.** **Acompañamiento al Aula** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Objetivo**  | “**Fortalecer el buen uso de las Horas No Lectivas, a través del Trabajo Colaborativo”** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Acción 3** | **Nombre de la Acción** |
| **.” Buen uso de las horas no lectivas, para fortalecer las prácticas pedagógicas”** |
| Descripción de la Acción |
| * **El equipo directivo, organiza espacios establecidos a los docentes para realizar trabajo colaborativo, en Consejos Técnicos y Reuniones por ciclos..**
 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fecha** | **Inicio** | **Marzo**  |
| **Término** | **Diciembre**  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Responsable** | **Cargo** | **Dirección-UTP-**  |
| **Recursos para la implementación** | **Directivos** **Docentes****Insumos ( tinta, hojas de oficio)****Impresoras** |
| **Programa con el que****financia la acción**  | **SEP** |
| **Medios de****verificación** | **Documentos Institucionales.-****Actas de reuniones.****Talleres.-** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Objetivo**  | * **Desarrollo profesional docente a través de instituciones de redes de apoyo como la ULA, CPEIP, MINEDUC.**
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Acción 4** | **Nombre de la Acción.** |
|  |
| **“Capacitación Docente”** |
| **Descripción de la Acción** |
| **El Equipo Directivo, sugiere e incentiva a los docentes a realizar cursos de actualización, ofrecidos por la ULA( se firma convenio) CPEIP. Capacitaciones online MINEDUC****Se fortalece el Trabajo Colaborativo.** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fecha** | **Inicio** | **Marzo**  |
| **Término** | **Noviembre.-** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Responsable** | **Cargo** | **Equipo Directivo** |
| **Recursos para la implementación** | * **Docentes.**
* **Trabajo Colaborativo**
* **Acompañamiento Al Aula**
* **PDPD**
 |
| **Programa con el que****financia la acción**  | **SEP** |
| **Medios de****verificación** | **Nómina de asistencia a cursos de capacitaciones.****Talleres relacionados con las capacitaciones.-** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Objetivo**  | **Gestionar Acciones para Fortalecer el área Emocional y la Sana Convivencia Escolar** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Acción 5** | **Nombre de la Acción** |
| **Talleres de Desarrollo Personal-Emocional y Buen trato** |
| **Descripción de la Acción** |
|  **El psicólogo del establecimiento en forma conjunta con el personal de Habilidades Para La Vida, realizarán talleres de desarrollo personal, emocional y buen trato dirigido a los docentes y estudiantes, con la finalidad de lograr una sana convivencia y contención emocional al mismo tiempo, para corregir oportunamente situaciones que afecten el normal desarrollo del proceso educativo.** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fecha** | **Inicio** | **Marzo** |
| **Término** | **Noviembre**  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Responsable** | **Cargo** | **Psicólogo – Habilidades Para La Vida.-** |
| **Recursos para la implementación** | **Impresoras****tintas****Hojas de oficios** |
| **Programa con el que****financia la acción**  | **SEP** |
| **Medios de****verificación** | **Entrevistas socioemocionales a docentes, estudiantes y apoderados****Registro en libros de clases Talleres****Nómina de asistentes** |

**ñ**

1. **(A continuación indicar lo qué hará el Establecimiento, de modo que permita ir conociendo el progreso de las acciones, verificando si se está cumpliendo o no y si efectivamente está apuntando a Monitoreo**

**Lograr el o los objetivos propuestos).**

|  |
| --- |
| **Monitorear el desarrollo de las acciones programadas.** |
|  |
| **Conversaciones, entrevistas periódicas con los docentes y estudiantes.** |
|  |
| **Cronograma de Consejos Técnicos de primer y segundo ciclo** |
|  |

1. **Evaluación de Resultados del Plan de Acción**

**(Procedimientos que se utilizaran para evaluar en qué medida se alcanzaron los objetivos y acciones propuestas)**

|  |
| --- |
| **Encuesta de satisfacción.** |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

|  |
| --- |
| ANEXO ADJUNTAR AL PLAN |

**SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE**

 **FUNDAMENTACIÓN**

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

**“Su Objetivo es dignificar la docencia, apoyar su ejercicio y aumentar su valoración para las nuevas generaciones; comprendiendo la misión decisiva que cumple esta profesión en la sociedad, en la calidad de vida y en la realización personal y social de los chilenos.**

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

**Asimismo, permitirá crear nuevos derechos para los docentes al acompañamiento en los próximos años de ejercicio y a la formación continua, ambos garantizados por l estado.**

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

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

**El Plan De Desarrollo Docente será diseñado por el director del establecimiento educacional en conjunto con el equipo directivo, con consulta a lod 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 t en equipo de buenas prácticas de enseñanza y la corrección colaborativa de los déficits detectados en este proceso, así mismo también en el análisis de resultados de aprendizajes de los estudiantes y las medidas pedagógicas necesarias para lograr la mejora d esos resultados.**

**Los directivos de los establecimientos, con consulta a su sostenedor, podrán establecer redes entre 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 finalidad de este documento es ser una guía para la detección y levantamiento de necesidades de formación en el contexto del Fortalecimiento del Desarrollo Profesional Docente, el cual comprenderá un insumo fundamental que dará sustento al diseño y formulación del Plan Local de Desarrollo Profesional que por normativa debe formular cada establecimiento educativo y comprender al menos dos líneas de trabajo en el contexto del desarrollo profesional docente: capacitaciones,( actualización y profundización de saberes pedagógicos y disciplinares) y trabajo colaborativo (Intercambio entre pares)**