



PLAN DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

COLEGIO BICENTENARIO DE EXCELENCIA

PEDRO APÓSTOL

2024-2027

La redacción de este documento se ha hecho a través de lenguaje inclusivo, es decir, un lenguaje que visibilice los géneros masculino y femenino. Sin embargo, con la finalidad de facilitar la fluidez de la lectura, se han utilizado vocablos en masculino con el sentido incluyente de ambos géneros, tal como lo establece la normativa del lenguaje vigente.

I. FUNDAMENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

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.

En la literatura hay consenso respecto a que los procesos de mejora no son lineales, en tanto las escuelas suelen transitar desde periodos de mejoramiento significativo a otros de relativa declinación y nuevamente a momentos de mejoramiento (Elmore y City, 2007)

Así, la noción de proceso da a entender que las dimensiones del mejoramiento educativo se van interrelacionando, modificando y consolidando a lo largo del tiempo, con lo que la perspectiva de **trayectorias escolares** resulta adecuada para comprender de mejor manera cómo los establecimientos educativos generan y sostienen su mejora educativa.

En el contexto nacional, Bellei, Valenzuela, Vanni y Contreras (2014) han descrito distintas tipologías de mejoramiento educativo. En el marco del estudio “Lo aprendí en la escuela. ¿Cómo se logran procesos de mejoramiento escolar?”, se llevó a cabo un esfuerzo por comprender las **trayectorias de mejoramiento y su sostenibilidad** en escuelas que presentaron avances consistentes en el periodo de 2002 a 2010. Como resultado de esta investigación fue posible determinar la existencia de cuatro tipologías de mejoramiento en las escuelas

Planes Normativa MINEDUC

1. La primera trayectoria corresponde a lo que se ha denominado como el Mejoramiento escolar institucionalizado, donde el foco está puesto en la generación y desarrollo de capacidades a largo plazo. En este tipo de trayectoria, se encuentran las escuelas que han generado una comunidad de aprendizaje “donde profesores y directivos sistemáticamente reflexionan sobre sus prácticas docentes y los aprendizajes de sus estudiantes” (Bellei et al., 2014, p.12).

2. Una segunda trayectoria identificada, corresponde al Mejoramiento escolar en vías de institucionalización. Estas escuelas se sitúan en lo que Gray y su equipo de investigación han definido como el enfoque estratégico de mejoramiento escolar. Los procesos de mejora en estas escuelas se extienden por períodos prolongados y se hace uso de tácticas puntuales y más amplias de mejoramiento que abordan diferentes aspectos del trabajo docente: planificación, evaluación, elaboración de materiales, además de la implementación de modelos sofisticados de alineamiento pedagógico-curricular junto con métodos de monitoreo del avance de los alumnos, lo que retroalimenta las prácticas y prioridades de enseñanza. Estos establecimientos poseen “una sólida cultura institucional, que es compartida por los miembros de la comunidad y que alimenta un sentido de pertenencia e identidad” (Bellei et al., 2014, p.12). Sin embargo, en estas instituciones los procesos de mejoramiento se encuentran restringidos a ciertas asignaturas, ciclos o tipos de aprendizaje, y el motor del mejoramiento descansa más en los directivos que en los docentes.

3. Un tercer tipo de trayectoria corresponde al denominado Mejoramiento incipiente. En las escuelas de este grupo, los equipos directivos lideraron procesos de “reestructuración” organizacional después de crisis institucionales, lo que marcó el inicio de procesos de mejoramiento. Estos establecimientos coinciden en un foco centrado en el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes y las capacidades docentes, a través de la implementación de acciones específicas y de corto plazo.

4. La cuarta trayectoria corresponde al Mejoramiento puntual. Las instituciones educativas que presentan este tipo de trayectoria difieren entre sí, tanto por las razones que motivaron sus procesos de mejoramiento, como por las acciones que han emprendido para alcanzarlo. Entre las características que comparten estas escuelas, se encuentra el fuerte foco en los resultados de la prueba Simce, lo que justifican como respuesta a la prioridad que da la política educacional a las pruebas estandarizadas. Además, en estos establecimientos se puede observar la carencia de una cultura compartida.

Como colegio, apostamos por un Mejoramiento Escolar institucionalizado, donde velemos por el desarrollo profesional de todos nuestros integrantes en función de entregar aprendizajes de calidad a nuestros estudiantes.

Un alto nivel de institucionalización de gestión; la existencia de una cultura de mejoramiento escolar y alineamiento de directivos y docentes; un elevado sentido de misión y propósito moral por formar personas con valores y competencias (aprendizaje integral); y una fuerte identificación con un proyecto común.

Planes Normativa MINEDUC

Otro elemento importante para avanzar en la mejora continua, lo releva el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE) que resalta la importancia de gestionar el desarrollo profesional, en la dimensión **Desarrollando las capacidades profesionales**, indicando la siguiente práctica:

“Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo”.

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente creado en el año 2016 por la **Ley 20.903** indica como objetivo reconocer la docencia, apoyar su ejercicio y aumentar su valoración para las nuevas generaciones, y para ello genera transformaciones relevantes para el ejercicio de la docencia.

Aborda desde el ingreso a los estudios de pedagogía hasta el desarrollo de una carrera profesional que promueve el desarrollo entre pares y el trabajo colaborativo en redes de maestros.

La implementación de esta ley se realizará en la década comprendida entre los años 2016 y 2026. Esta ley contempla un aumento del tiempo no lectivo, una nueva escala de remuneraciones acorde a distintos niveles de desarrollo profesional, y la instauración de nuevos derechos para los docentes: al acompañamiento en los primeros años de ejercicio y a la formación continua. Este sistema busca contribuir en la construcción de un sistema inclusivo, donde la educación de calidad sea un derecho para todos y todas (Veas, 2016). En la trayectoria profesional, los docentes podrán avanzar en los cinco tramos, demostrando las competencias alcanzadas y la experiencia en el ejercicio a través del sistema de reconocimiento de desarrollo profesional docente, lo que permitirá la posibilidad de asumir nuevas responsabilidades y mayores remuneraciones (Veas, 2016).

Para llevar a cabo nuestro Plan de Desarrollo Profesional Docente, tendremos presente siempre nuestro Proyecto Educativo Institucional, en cuanto al desarrollo de nuestros valores: **respeto, responsabilidad, justicia, solidaridad y honestidad**, cumpliendo con nuestra **visión y misión**.

VISIÓN

El Colegio Bicentenario de Excelencia Pedro Apóstol se constituirá en una de las mejores propuestas educativas de la comuna de Puente Alto mediante la implementación de un modelo formativo de calidad que permita a los estudiantes acceder a una educación continua y sólida formación humana, basada en valores universales que impulsen el compromiso consigo mismo y el desarrollo de la comunidad a la que pertenece.

MISIÓN

El Colegio Bicentenario de Excelencia Pedro Apóstol tiene por misión Educar para la Vida, formando personas íntegras, críticas, creativas y competentes en las áreas académica,

Planes Normativa MINEDUC

emocional, social y ética. Personas que sean capaces de vivir de manera plena y feliz, con proyectos de vida que promuevan el desarrollo espiritual, afectivo, cívico, económico y con conciencia global, preparado para el constante cambio.

Los **Sellos Educativos** son los elementos que caracterizan, sintetizan y reflejan la propuesta formativa y educativa que nuestra comunidad quiere desarrollar. Son los elementos que le otorgan identidad a nuestro Colegio, que lo hacen singular y distinto a otros proyectos educativos. A través de ellos, buscamos darle sentido a nuestro lema: Educar para la Vida. Educamos para la vida, brindando educación de calidad, equitativa e inclusiva, desde una cultura escolar de altas expectativas. Educamos para la vida, velando por una formación integral, que permita a nuestros/as estudiantes alcanzar el desarrollo óptimo en todas sus áreas. Educamos para la vida, desarrollando dentro de nuestra comunidad conductas y actitudes de compromiso con el bienestar personal y el de quienes nos rodean. Educamos para la vida, avanzando en la construcción de una comunidad de aprendizaje que mejora continuamente. Educamos para la vida, trabajando como cooperadores directos de las familias de nuestros/as estudiantes.

II. OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al mejoramiento continuo del desarrollo profesional de los docentes y asistentes de la educación mediante la actualización y profundización de los conocimientos valóricos, disciplinarios y pedagógicos, la reflexión sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnica colaborativa con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa.

IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar instancias de capacitación en que los docentes reflexionen respecto de sus prácticas educativas dentro del aula y logren visualizar el estado actual de su proceder pedagógico de acuerdo a los estándares de desempeño en función de las preguntas: ¿qué es necesario saber? ¿Qué es necesario saber hacer? ¿Cuán bien se debe hacer?, orientadoras desde el Marco para la Buena Enseñanza.
- Ofrecer a los asistentes de la educación variadas herramientas y recursos que les permitan implementar iniciativas de innovación y mejora en cuanto al desarrollo de aprendizajes y la convivencia escolar.
- Consolidar conocimientos en el EGE para liderar de manera efectiva y gestionar los procesos de aprendizaje y enseñanza en todos los niveles.
- Fomentar la participación, el desarrollo de conocimiento y consolidación de prácticas mediante el diálogo pedagógico reflexivo a través de la investigación acción que contribuyan a la mejora continua del aprendizaje de los estudiantes.

II. CONSIDERACIONES GENERALES

1. El CBEPA dispondrá anualmente de un plan y un presupuesto de capacitación.
2. El programa explicitará anualmente los objetivos que tendrán como referente el PEI y PME.
3. El programa se construirá a partir de la Evaluación de Desempeño Laboral realizado por el Equipo Directivo de las competencias y resultados de aprendizaje obtenidos por los docentes y asistentes de la educación, tomando como referencia los resultados académicos, pruebas externas e internas, observaciones de aula y acompañamientos realizados por el EGE.
4. Todas las capacitaciones que se financien con recursos SEP deberán estar inscritos en el Registro de Asesoría Técnica Educativa.
5. En caso de existir solicitudes de parte del personal para participar en capacitaciones que no estén dentro de la planificación del colegio, ellas podrán ser apoyadas en un porcentaje en la medida que exista presupuesto disponible y que las mismas se relacionen con cargo y necesidades del colegio.
6. Los funcionarios pueden postular a capacitaciones que no impliquen un costo económico en matrícula y/o mensualidad (ver www.cpeip.cl en Desarrollo Profesional Docente).

Planes Normativa MINEDUC

III. ACCIONES

ACCIÓN 1	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN
Objetivo	Asegurar una oferta de capacitaciones desarrollando una cultura de perfeccionamiento continuo que permita avanzar en la trayectoria profesional.
Fechas	Inicio: Enero Término: Diciembre
Responsable	Equipo Directivo
Recursos para Implementar	1. Programa Astoreca 2. Convivencia Escolar 3. Modelo Pedagógico 4. Orientación Vocacional 7. Diplomados 5. Enseña Chile 6. Programa APTUS 7. Desfibrilador eléctrico automático (DEA) 8. Uso de extintores 9. Apoyos tecnológicos
Programa que financia	Subvención Escolar Preferencial Oferta Gratuita CPEIP
Medios de Verificación	Certificado de aprobación Factura Material impreso

ACCIÓN 2	CONSOLIDAR TRABAJO DEPARTAMENTAL
Objetivo	Asegurar cantidad de horas no lectivas para los docentes de matemática, lenguaje, ciencias, inglés, educación física, historia e integrado artes con el fin de realizar un trabajo colaborativo complementario con una mirada pedagógica.
Fechas	Inicio: Marzo Término: Diciembre
Responsable	Equipo Directivo
Recursos para Implementar	1. Horas docentes departamento 2. Horas jefe de departamento 3. Calendario de hitos 4. Plan de trabajo anual
Programa que financia	Subvención Escolar Preferencial Subvención General
Medios de Verificación	Contrato de trabajo Horario docente con tiempos asignados Acta de reuniones bimensuales con el EGE Acta de reunión Departamentos Informe de evaluación Plan Anual

Planes Normativa MINEDUC

ACCIÓN 3	Reconocimiento por desempeño docente en contextos de vulnerabilidad. Plan de Compensaciones e incentivos
Objetivo	Reconocer la labor de los trabajadores del CBEPA que con su desempeño aportan a que los estudiantes reciban una educación de calidad, equitativa e inclusiva, a partir de las metas establecidas en el PME.
Fechas	Inicio: Enero Término: Diciembre
Responsable	Equipo Directivo
Recursos para Implementar	Programa Compensaciones <ul style="list-style-type: none"> ● Compensación IVE-SINAE ● Asistencia Mensual ● Asistencia Reuniones Apoderados ● Citaciones ● SIMCE ● PAES
Programa que financia	Subvención Escolar Preferencial Subvención General
Medios de Verificación	Metas Plan de Compensaciones e incentivos. Listado de personal Facturas Actas de Consejo Informe de resultados pruebas estandarizadas.

ACCIÓN 4	Conocimiento e Ingreso a carrera docente
Objetivo	Implementar el proceso de ingreso a la carrera docente de las/os profesionales de la educación del CBEPA, en función de la actualización y profundización de los dominios vigentes en el MBE.
Fechas	Inicio Enero Término Diciembre
Responsable	Equipo Directivo
Recursos para Implementar	Proceso de Acompañamiento al aula y retroalimentación. Bono ingreso a Carrera Docente Dar a conocer calendario con fechas de evaluación docente. Apoyar el trabajo colaborativo de los docentes.
Programa que financia	Subvención Escolar Preferencial Subvención General
Medios de Verificación	Liquidaciones de sueldos Pautas de Acompañamientos y retroalimentaciones firmadas.

Planes Normativa MINEDUC

ACCIÓN 5	Evaluación desempeño
Objetivo	Instalar la evaluación del desempeño laboral, entendida como un sistema ordenado, sistemático, sistémico y operativo que involucra a toda la institución y permite a los trabajadores alcanzar de manera progresiva mayores competencias y mejora en sus servicios.
Fechas	Inicio: Agosto Término: Octubre
Responsable	Equipo Directivo
Recursos para Implementar	Pauta de Autoevaluación Pauta de Evaluación
Programa que financia	Subvención Escolar Preferencial Subvención General
Medios de Verificación	Pauta de Evaluación retroalimentada Protocolo de acompañamiento Pautas de retroalimentación firmadas/documentos digitales EDL Encuestas

ACCIÓN 6 NUEVO	Grupos Profesionales de Trabajo/GPT
Objetivo	Realizar periódicamente reuniones de trabajo y reflexión pedagógica en la que participen Coordinadoras Académicas, Subdirectoras Académicas y de Convivencia Escolar, Directora, Asistentes de la Educación y Docentes.
Fechas	Inicio marzo Término diciembre
Responsable	Equipo Directivo
Recursos para Implementar	Diseño de GPT Lista de asistencia PPT
Programa que financia	Subvención Escolar Preferencial Subvención General
Medios de Verificación	Acta y firma de asistencia. PPT Producto final (en caso que aplique)

ACCIÓN 7	LIDERANDO LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE
Objetivo	Guiar, dirigir y gestionar eficazmente los procesos de enseñanza y aprendizaje en nuestro establecimiento educacional, cautelando que como líderes pedagógicas logremos acompañar, evaluar y retroalimentar sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.

Planes Normativa MINEDUC

Fechas	Inicio marzo Término noviembre
Responsable	Equipo Directivo
Recursos para Implementar	Calendario acompañamiento al aula. Pautas de acompañamiento. Entrevista de retroalimentación docente.
Programa que financia	Subvención General
Medios de Verificación	-Pauta de acompañamiento al aula retroalimentación firmada por docente e integrante EGE. -Encuesta "la voz del docente"

Planes Normativa MINEDUC

CARTA GANTT PLAN DE DESARROLLO

	ACCIONES PROPUESTAS	MARZ O	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULI O	AGO S.	SEPT .	OCT.	NOV.	DIC.	Ener o
1	Programa de capacitación	X			X						X	X
2	Consolidar trabajo departamental	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
3	Reconocimiento por desempeño docente en contextos de vulnerabilidad. Plan de Compensaciones e incentivos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
4	Conocimiento e Ingreso a carrera docente	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Evaluación desempeño						X	X	X			
6	Grupos Profesionales de Trabajo/GPT	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
7	Liderando los procesos de enseñanza aprendizaje.	X	X	X	X	X	X	X	X	X		