

Fundación Educacional Padre Kepa Bilbao Laca  
Colegio Josefina Magasich Arze



# PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Colegio Josefina Magasich Arze



En Cristo, construimos futuro

## **PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE**

LEY 20.903

### **CONTEXTUALIZACIÓN**

El **Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente** es uno de los pilares de la Reforma Educacional que ha emprendido nuestro país con el objetivo de garantizar el derecho a una educación de calidad para todos y todas.

Su implementación -que se llevará adelante entre los años 2016 y 2026- significarán una de las inversiones más altas de la Reforma Educacional y permitirá mejorar sustantivamente las condiciones para el ejercicio docente, a través de una nueva escala de 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 primeros años de ejercicio y a la formación continua, ambos garantizados por el 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.

## OBJETIVOS DE LA LEY

### Generales

- Reconocer a la docencia como una profesión altamente compleja y desafiante, apoyar su ejercicio y aumentar su valoración para las nuevas generaciones; comprendiendo la misión decisiva que cumple esta profesión en la sociedad.
- Contribuir a la construcción de un sistema inclusivo, donde la educación de calidad sea un derecho para todos y todas.

### Específicos

- Promover y garantizar la calidad de la formación inicial de profesores.
- Fortalecer la profesionalidad docente.
- Acompañar a los docentes a lo largo de su trayectoria.
- Generar un nuevo modelo de formación en servicio, vinculado al territorio escolar.
- Fomentar la colaboración en el sistema y el desarrollo de comunidades de aprendizaje en todos los niveles.

### ASPECTOS CLAVES



Conforme a la ley y en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME), el Colegio Juanita Fernández plantea las siguientes acciones para el plan para el desarrollo profesional docente, en relación a las áreas de:

- I. PERFECCIONAMIENTO DOCENTE
- II. PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL
- III. DISTRIBUCIÓN DE HORAS NO LECTIVAS
- IV. SISTEMA DE INCENTIVOS
- V. SISTEMA EFECTIVO DE REEMPLAZOS.

#### **I. PERFECCIONAMIENTO DOCENTE**

Mecanismo de postulación a instancias de perfeccionamiento:

##### **Capacitaciones individuales**

Cada docente, profesional y/o asistente de educación podrán acceder a capacitaciones referidas al área de desempeño; este proceso se realiza a través de un formulario de postulación que podrá ser enviado en cualquier período del año. Dicha postulación será analizada por el equipo directivo dando resolución en un plazo no mayor a 15 días una vez realizada la postulación.

##### **Capacitaciones masivas**

El equipo directivo analizará las temáticas necesarias de reforzar en el cuerpo profesional de acuerdo al PME y PEI realizando el proceso de contratación de servicios ATE dando cumplimiento al protocolo establecido.

## **Registro de capacitaciones**

El establecimiento llevará un registro de capacitaciones a partir del año 2015, el cual será difundido al equipo de profesionales. Realizando posteriormente un análisis y evaluación correspondiente, transcurridos 4 años de la implementación del plan de mejoramiento educativo (2015-2018).

\*\* Las instancias de capacitaciones contiene además un proceso posterior que consiste en la masificación de la información y de los principales aprendizajes y estrategias que puedan ser aplicadas dentro del contexto del establecimiento.

## **II. PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL**

### **Observación y retroalimentación de clases**

A partir del año 2015 la Unidad Técnico-pedagógica presenta a los docentes un modelo de observación que consta de una pauta cualitativa, no hay puntajes asignados, sino que una retroalimentación de aspectos destacables.

Desde al año 2017 se instaura el modelo de observación y retroalimentación en 6 pasos, conocida y analizada por el cuerpo docente, teniendo como meta realizar entre 10 y 20 observaciones de aula, destinando un tiempo efectivo a la retroalimentación. <sup>1</sup>

Técnicos de aula son monitoreados mediante Pauta de desempeño, que se aplica semestralmente, consta de una autoevaluación y la evaluación de el/la profesora/a jefe. Se incluyen indicadores en relación a: Eficiencia y responsabilidad en el trabajo, creatividad e iniciativa y relaciones humanas. Retroalimentación es realizada por profesores/as y UTP.

---

<sup>1</sup> Se adjunta modelo

## **Proceso de inducción al personal nuevo y reemplazos**

En relación a lo que señala la ley en cuanto al proceso de inducción, Art. 18 G “La inducción consiste en el proceso formativo que tiene por objeto acompañar y apoyar al docente principiante (...) facilitando su inserción en el desempeño profesional y en la comunidad educativa a la cual se integra”, podemos señalar lo siguiente:

- \* Equipo directivo del establecimiento señalará mediante un documento, los aspectos claves que debe saber un profesor nuevo en el establecimiento.
- \* En caso de ser un profesional que ingresa al comienzo del año escolar se realizará una inducción con el equipo directivo previo al ingreso de los alumnos.

### **III. DISTRIBUCIÓN DE HORAS NO LECTIVAS**

Desde el año 2013, el establecimiento ha otorgado mayor cantidad de horas no lectivas a un % importante de docentes (horas SEP). Este incremento permitió cumplir con lo que estipula la Ley antes de la fecha indicada. Para el año 2018 se espera que la totalidad de los docentes tengan un incremento de horas para cumplir con el 35% de horas no lectivas.

#### **La distribución de tareas en horas no lectivas se centra en**

- Planificación (preparación de clases) y evaluación de aprendizajes.
- Reuniones de ciclo con foco en el intercambio de buenas prácticas pedagógicas.
- Reuniones de articulación por departamentos.
- Trabajo colaborativo PIE
- Trabajo interdisciplinario.

#### IV. SISTEMA DE INCENTIVOS

##### **Bono Profesor jefe**

Desde el año 2014 se establece otorgar un bono de incentivo a profesores/as jefes, como reconocimiento a la función que realizan. Este es por un monto de \$60.000 (dos veces al año). A partir del año 2018 este bono se incrementa 4 veces al año.

##### **Reconocimiento al personal destacado**

La elección del personal destacado constituye una difícil tarea para el Equipo Directivo, puesto que es posible identificar variados actores educativos que cada día se identifican con nuestro PEI y realizan un trabajo de calidad.

Con la finalidad de realizar un proceso transparente, así como facilitar un proceso de autoevaluación en cada uno de los trabajadores, a continuación, se detallan los criterios de evaluación considerados:

- 1. Puntualidad y asistencia regular:** asiste regularmente a su trabajo en el horario establecido, no obstante, frente a situaciones específicas de inasistencia, avisa con anticipación, busca soluciones y presenta el material necesario para continuar con la planificación de sus clases y/o labores.
- 2. Compromiso y Asistencia a actividades extracurriculares:** asume con compromiso su incorporación a la institución, siendo capaz de influir en la cultura del establecimiento actuando en forma coherente tanto con los valores del Proyecto Educativo Institucional como con los principios éticos de la profesión. Esto implica participación en actividades extracurriculares, como, por ejemplo: Misas dominicales del curso, Primeras Comuniones, Confirmaciones, Aniversarios, Licenciaturas, Competencias deportivas, otros.
- 3. Innovación:** presenta capacidad para formular activamente nuevos planteamientos que se adelanten a los cambios del entorno, tomando decisiones oportunas con criterio propio. Actúa con rapidez y autonomía frente a un problema

al que hay que encontrar una pronta solución. Es proactivo. Frecuentemente presenta nuevas ideas al equipo, las cuales pueden tener impacto significativo en la forma de trabajar del área, siendo imitado/a. Asimismo, presenta autonomía para llevar a cabo sus propuestas. Está atento a los cambios del contexto cultural y de las nuevas demandas a su trabajo. Puede interpretar los cambios y hacer mejoras concretas en su práctica profesional.

4. **Contribución positiva a la convivencia escolar:** presenta capacidad para generar relaciones que promuevan un ambiente de trabajo cordial, colaborativo y cooperativo. Su trato es amable y respetuoso con todas las personas. Convince a otros para establecer alianzas duraderas de colaboración mutua. Es sólido en sus argumentos.
5. **Responsabilidad administrativa:** cumple con las tareas administrativas que le demanda el cargo y la institución en los plazos establecidos. Por ejemplo: entrega informes en la fecha estipulada, tiene el leccionario al día, firma el libro de clases y de asistencia, otros.
6. **Disposición a colaborar:** evidencia una permanente actitud positiva y con disposición a colaborar en las tareas que se le encomienden. Pese a las dificultades, se muestra dispuesto/a, ya sea en actividades de beneficio directo de los alumnos/as, así como en actividades de convivencia escolar orientadas al personal.
7. **Flexibilidad/ disposición al cambio:** presenta flexibilidad para adaptarse a distintas circunstancias y responder a las demandas del entorno. Ello puede implicar modificar su conducta, reorganizar prioridades, estudiar, desarrollar nuevas habilidades, etc.; siempre en beneficio de los alumnos/as y/o la institución.



- 8. Trabajo en equipo:** evidencia capacidad para trabajar efectiva e interrelacionadamente para alcanzar los objetivos de la organización escolar. Colabora para eliminar los obstáculos y ayuda al equipo a cumplir con los objetivos, haciendo sugerencias en el corto y largo plazo. Valora todos los talentos individuales del grupo. Tiene capacidad de escuchar e involucrar a las personas en la toma de decisiones, formando equipos de trabajo. Sus opiniones constituyen un aporte constructivo al trabajo del equipo. Se relaciona con respeto y cordialidad.
- 9. Atención a la diversidad:** presenta preocupación por proporcionar a todos los/las alumnos/as una educación adecuada a sus características y necesidades. Genera medidas flexibles que se adecuen a las diferencias individuales y ritmos de maduración de cada uno de los/as alumnos/as. Comprende el contexto socioeconómico en que se encuentran los estudiantes, así como considera su situación emocional y psicológica para la adquisición de aprendizajes y desarrollo de habilidades. Realiza las adecuaciones curriculares pertinentes, en coordinación con el profesional PIE.
- 10. Relación con alumnos/as y apoderados:** establece una relación cordial, amable y respetuosa con alumnos/as y apoderados. En su relación con los/las alumnos/as es empático/a y sensible a sus necesidades, estableciendo un vínculo amoroso cuando se requiere, así como establece límites acordes al contexto educativo. Con los apoderados es claro/a y directo, siendo capaz de dar a conocer normas de funcionamiento de la institución, mediar en caso de conflictos y recepcionar inquietudes.
- 11. Liderazgo:** presenta capacidad para articular los recursos personales de los miembros del equipo de trabajo, para que actúen con eficacia y efectividad en situaciones profesionales, de acuerdo a los estándares del establecimiento. Posee una visión clara de los objetivos, valores y estrategias de la institución y la transmite a su equipo de trabajo con claridad. Orienta su trabajo hacia la mejora

de las prácticas en el colegio, asume responsabilidad, impulsa el desarrollo en otros, así como la innovación.

\*\* Algunos de los criterios descritos corresponden a la evaluación específica de docentes; el resto de los indicadores aplican para todo el personal.

### **Reconocimiento por años de servicio**

A partir del año 2017 la fundación implementa un reconocimiento a todo el personal, por años de servicio.

Tramos bono antigüedad:

- 5 años a 9 años: \$500
- 10 años a 14 años: \$1.000
- 15 años a 19 años: \$1.500
- 20 años o más: \$2.000

\*\* Los valores son por hora de trabajo, según contrato.

\*\* Los valores son reajustables según IPC anual

## **V. SISTEMA EFECTIVO DE REEMPLAZOS.**

El equipo directivo del establecimiento se encuentra en vías de implementar un sistema efectivo de reemplazos, que no implique quitar a los docentes sus horas no lectivas.



<b>FELICITAR</b>
<b>PREGUNTAS DIRIGIDAS</b>
Empezar con el objetivo final / Analizar la brecha entre lo esperado y lo real:
<b>ACCIÓN A SEGUIR: alto impacto, medible, “tamaño de un bocado”</b>
Nombra explícitamente la acción a seguir
<b>HACER SEGUIMIENTO</b>