



**PLAN DE DESARROLLO**  
**PROFESIONAL DOCENTE**  
**2019**

Colegio King School Cordillera  
Los Platanos #0535, la Pintana

## I. IDENTIFICACIÓN.

<b>Escuela o Liceo</b>	<b>Colegio King School Cordillera</b>
<b>RDB</b>	<b>24885-1</b>
<b>Dependencia</b>	<b>Particular Subvencionado</b>
<b>Niveles de educación que imparte</b>	<b>Educación parvularia, enseñanza básica, media y técnico profesional.</b>
<b>Comuna, Región</b>	<b>La Pintana, Región Metropolitana.</b>

## II. FUNDAMENTACIÓN

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

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 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 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.”

### **III. 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

Respecto del Plan de Desarrollo Profesional Docente, la ley indica: El Plan de Desarrollo Profesional Docente será diseñado por el director del establecimiento educacional en conjunto con el equipo directivo, con consulta a los 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 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 aprendizaje de los estudiantes y las medidas pedagógicas necesarias para lograr la mejora de esos resultados.

Los directivos de los establecimientos, con consulta a su sostenedor, podrán establecer redes inter 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.

Los planes de formación para el desarrollo profesional, deberán formar parte de la rendición de cuentas que los directivos realizan sobre el desempeño del establecimiento educacional y sus planes de mejoramiento, según lo establece el Título III, Párrafo 3° de la ley N° 20.529.

#### IV. PERFIL DEL DOCENTE DEL COLEGIO KING SCHOOL CORDILLERA

Nuestro Proyecto Educativo Institucional manifiesta un sello valórico Cristiano, basado en los fundamentos y principios bíblicos y de confesión Adventista. El perfil de sus docentes debe transmitir este sello a través de su quehacer diario, principio que reconoce la labor orientadora que va más allá de la instrucción que cada uno de nuestros docentes desarrolla.

Asimismo, en coherencia con nuestro PEI, el colegio King School Cordillera cuenta con Roles y Funciones para el docente de asignatura y para el docente profesor jefe, los que se encuentran descritos en el RIOHS 2019.

#### V. VINCULACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CON EL PEI

<b>SELLOS EDUCATIVOS / VALORES/ PRINCIPIOS</b>	<b>Vinculación con el Plan de Desarrollo Profesional Docente.</b>
Desarrollo de valores Cristianos: Nuestro PEI explicita la inspiración Bíblica como base de la construcción de una buena convivencia, a su vez, de mejores aprendizajes.	Al igual que creemos que nuestros estudiantes aprenden mejor en un ambiente de convivencia adecuado, nuestros docentes se motivan y mejoran sus prácticas en ambiente profesional Cristiano de reconocimiento, respeto y buena convivencia, optando a espacios de autocuidado y desarrollo personal, desarrollando los valores entregados de Cristo como ejemplo.
Integración, Todos pueden aprender: En nuestra Visión entendemos el aprendizaje en excelencia como "aprender entregando lo mejor de sí", las expectativas no están puestas en el logro de metas externas, sino en el esfuerzo continuo y permanente por mejorar las propias limitaciones alcanzando una cultura de la entrega y el esfuerzo. Declaramos en nuestra	Las nuevas orientaciones que exige la política nacional educativa, han desafiado a los docentes a cambiar su paradigma, esto no siempre es fácil. Nuestro Colegio se encuentra trabajando en capacitación, motivación y altas expectativas para que este sello y principio educativo sea encarnado por la tarea docente.

<p>Misión la orientación de todo nuestro quehacer al logro de aprendizajes de excelencia, en el marco de una cultura de la entrega y el esfuerzo.</p>	
<p>Estilo pedagógico moderno e innovador: En nuestro PEI se indica que construimos una comunidad educativa que trabaja en base a un estilo pedagógico con uso de TIC's y prácticas que desarrollan un estilo constructivista.</p>	<p>Este sello se manifiesta a través de este plan que apunta a capacitar a los docentes para desarrollar prácticas pedagógicas que se encuentran acorde a las necesidades de la actualidad y de interés en los estudiantes, pues reconocemos en los docentes la imagen significativa que los estudiantes tienen para mejorar sus logros y entender la educación como una herramienta de superación social.</p>

## VI. OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL:

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 colaborativas y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Aplicar el programa de capacitación docente 2019 y las jornadas de diálogo pedagógico.

Fomentar variadas formas de capacitación entre pares, con acento en el trabajo colaborativo y la generosa puesta al servicio del crecimiento grupal de las propias experticias.

Mejorar la autoestima profesional como motivación al logro de altas expectativas. Incorporar la realidad institucional al conocimiento y discusión de las nuevas políticas educativas, fundamentalmente aquellas relacionadas con la Nueva Carrera Profesional Docente.

## VII. PLAN DE TRABAJO 2019.

<b>Acción (Nombre y descripción)</b>	<b>1- CAPACITACIÓN DOCENTE</b> El Sostenedor en conjunto con equipo de gestión, promueven una oferta permanente de capacitaciones y/ o perfeccionamiento presencial, o semi presencial u on line, que apoye y fortalezca la formación profesional de los docentes.	
<b>Fechas</b>	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
<b>Responsable</b>	Cargo	Dirección – UTP – PIE
<b>Recursos para la implementación</b>	Insumos de oficina, recursos humanos, computador, impresora, tintas, proyector, parlantes, espacio físico, libro de actas, coffee break, entidad capacitadora.	
<b>Programa con el que se financia las acciones.</b>	SEP	
<b>Medios de verificación</b>	Libro de actas. Contratación entidad capacitadora. Firma asistentes.	

<b>Acción (Nombre y descripción)</b>	<b>2- REFLEXIÓN SOBRE LA NUEVA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE</b> Espacios programados para reflexionar en conjunto sobre los cambios que la nueva política educacional trae para los docentes.	
<b>Fechas</b>	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
<b>Responsable</b>	Cargo	Sostenedor – Dirección
<b>Recursos para la implementación</b>	Recurso humano, impresora, material fotocopiable, resmas.	
<b>Programa con el que se financia las acciones.</b>	SEP	
<b>Medios de verificación</b>	Acta de reuniones Firmas de asistentes	



<b>Acción (Nombre y descripción)</b>	<b>3- ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE</b> Acompañamiento y visita al aula según metas fijadas en PME, para observar las prácticas pedagógicas a través de un sistema de acompañamiento pedagógico integral.	
<b>Fechas</b>	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
<b>Responsable</b>	Cargo	U.T.P
<b>Recursos para la implementación</b>	RRHH, insumos de oficina, tóner, PPT.	
<b>Programa con el que se financia las acciones.</b>	SEP	
<b>Medios de verificación</b>	Pautas de acompañamiento.	
	Reporte de acompañamiento docente.	

<b>Acción (Nombre y descripción)</b>	<b>4. INCENTIVO AL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE</b> Incentivar y reconocer la labor del Profesor y su importancia en el Proyecto Educativo Institucional a través de un bono de jefatura y de desempeño colectivo considerando los resultados entregados por la agencia calidad educación.	
<b>Fechas</b>	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
<b>Responsable</b>	Cargo	Administración
<b>Recursos para la implementación</b>	Recurso humano, horario contrato, libros de clases, tóner, material de oficina.	
<b>Programa con el que se financia las acciones.</b>	SEP	
<b>Medios de verificación</b>	Libro de clases. Contrato trabajo. Liquidaciones de sueldo.	

<b>Acción (Nombre y descripción)</b>	<b>5- AYUDANTÍA A DOCENTES EN EVALUACIÓN</b>	
	Docentes que en el año en curso (2019) son evaluados, reciben asesoría a través de contratación de personal idóneo para el proceso de guiar en las tareas de evaluación.	
<b>Fechas</b>	Inicio	Julio
	Término	Diciembre
<b>Responsable</b>	Cargo	Dirección - UTP
<b>Recursos para la implementación</b>	RRHH, tóner, material de oficina, contratación capacitador/a, data show, pc.	
<b>Programa con el que se financia las acciones.</b>	SEP	
<b>Medios de verificación</b>	Boletas de honorarios. Asistencia a capacitación. Material entregado por asesor/a.	

<b>Acción (Nombre y descripción)</b>	<b>6- TRABAJO COLABORATIVO</b>	
	Fomentar el trabajo en equipo, facilitar la toma de decisiones consensuadas, la instalación de estrategias genéricas a una disciplina o ciclo, potenciar el trabajo colaborativo.	
<b>Fechas</b>	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
<b>Responsable</b>	Cargo	UTP- Curriculista- evaluadora-coordinadora PIE
<b>Recursos para la implementación</b>	Equipo audiovisuales, tóner, material de oficina, RRHH, actas.	

<b>Programa con el que se financia las acciones.</b>	SEP
<b>Medios de verificación</b>	Contratos trabajo Bitácoras/actas de reunión. Firmas de asistentes.

<b>Acción (Nombre y descripción)</b>	<b>7- INCENTIVO A LA CAPACITACIÓN PERSONAL</b>	
	Explicitación de facilidades a los docentes que tomen como responsabilidad personal iniciar cursos, talleres, postítulos o posgrados, entregando facilidades de horario, flexibilización de tiempos y facilidad para desarrollar proyectos en el espacio educativo.	
<b>Fechas</b>	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
<b>Responsable</b>	Cargo	Director - Administración
<b>Recursos para la implementación</b>	RRHH, postulaciones, tóner, material de oficina.	
<b>Programa con el que se financia las acciones.</b>	SEP	
<b>Medios de verificación</b>	Certificados de capacitaciones. Permisos.	

<b>Acción (Nombre y descripción)</b>	<b>8- HORAS PEDAGOGICAS LECTIVAS Y NO LECTIVAS</b> Equipo gestión en acuerdo con el Sostenedor y la Dirección del Colegio, organiza la carga horaria de los docentes, asegurando la cantidad de horas no lectivas de acuerdo a la normativa vigente, propiciando un trabajo colaborativo pedagógico y valórico.	
<b>Fechas</b>	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
<b>Responsable</b>	Cargo	Equipo gestión.
<b>Recursos para la implementación</b>	RRHH, material de oficina, Horas docentes ajustadas a 70% horas lectivas / 30% horas no lectivas, Plan de Estudios.	
<b>Programa con el que se financia las acciones.</b>	SEP	
<b>Medios de verificación</b>	Contrato de trabajo Horario docente con tiempos asignados Registro de horas no lectivas	

<b>Acción (Nombre y descripción)</b>	<b>9- DIALOGO PEDAGOGICO</b> Equipo gestión realiza reflexiones pedagógicas relacionado a temas de necesidad, ejemplo, normativa vigente, trabajo curricular/evaluativo, de convivencia, resultados académicos, etc, asociados a ADECO.	
<b>Fechas</b>	Inicio	Junio
	Término	Diciembre
<b>Responsable</b>	Cargo	Equipo gestión.

<b>Recursos para la implementación</b>	RRHH, material de oficina, libro de actas, tóner, fotocopias, PPT, tabulación de resultados.
<b>Programa con el que se financia las acciones.</b>	SEP
<b>Medios de verificación</b>	Actas de acuerdos Plan de trabajo Firma de asistentes

## VIII. GLOSARIO

El nuevo sistema de Desarrollo Profesional Docente, abordado en la Ley 20.903 crea una serie de caminos y herramientas para mejorar las condiciones del ejercicio de la profesión docente, mejorar la formación profesional de los futuros docentes y mejorar la calidad de las carreras docentes que imparten las instituciones de Educación Superior. Muchos de estos nuevos conceptos aún no son aplicados al sistema particular subvencionado y se adjuntan para conocimiento general.

### **Asignación de Experiencia**

Monto mensual que se aplicará sobre la remuneración básica mínima nacional y consistirá en un porcentaje de ésta, que la incremente 3,38% por los primeros dos años de servicio y 3,33% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 50% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicio. El pago de esta asignación será obligatorio para los sostenedores municipales.

### **Asignación de Reconocimiento por Docencia en Establecimientos de Alta Concentración de Alumnos Prioritarios**

Monto mensual que reconoce la docencia en establecimientos con una concentración de más de 60% de alumnos prioritarios, y que consistirá en un 20% de la asignación de tramo más un monto fijo, el cual se establece de acuerdo al porcentaje de alumnos prioritarios del establecimiento, el nivel de desarrollo en que se encuentra el docente y en proporción a las horas de contrato.

## **Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional**

Monto mensual que se determinará en base a un componente de experiencia; un componente de progresión que dependerá del tramo en que se encuentra el docente y los bienios de experiencia profesional que tenga; y un componente fijo para los docentes reconocidos en los tramos profesional avanzado, experto I o experto II.

## **Bonificación de Excelencia Académica**

Monto mensual dirigido a los profesionales de la educación que se desempeñen en un establecimiento municipal o subvencionado que haya sido calificado de excelencia por el Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño (SNED).

## **Bonificación de Reconocimiento Profesional (BRP)**

Corresponde a un componente base de las remuneraciones docentes, equivalente al 75% de la asignación por concepto de título y un complemento equivalente al 25% de esta por concepto de mención, según lo establecido en la ley de SDPD.

## **CPEIP**

(Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas): es la unidad del Ministerio de Educación encargada de la promoción del desarrollo docente en el país y responsable de la implementación de parte fundamental del nuevo Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

## **Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente**

Unidades del Centro de Desarrollo Docente del Mineduc, CPEIP, presentes en los Departamentos Provinciales de Educación (DEPROV), cuyo objetivo principal es levantar diagnósticos específicos respecto a las necesidades de formativas docentes de cada territorio, a fin de generar una oferta más pertinente. A fines del año 2017, habrá un comité local en cada DEPROV (22 ya fueron constituidos).

## **Formación Inicial Docente**

Proceso mediante el cual las universidades acreditadas forman a las futuras educadoras y profesores, en sus distintas especialidades. De acuerdo a la ley, todos estos programas de formación (carreras universitarias) deberán estar acreditados obligatoriamente.

## **Formación en servicio**

También denominada “formación en ejercicio” o “formación continua”, refiere a los programas de formativos destinados a fortalecer las capacidades docentes para guiar y dirigir los procesos de enseñanza y aprendizaje de los alumnos, y reforzar el ejercicio de su profesionalidad. De acuerdo a la ley, el Estado garantizará el derecho de los docentes que se encuentren en el sistema a recibir formación gratuita y pertinente a sus necesidades profesionales y al contexto en que se desempeñan.

## **Horas no lectivas**

Tiempo que el docente dedica a otras actividades pedagógicas distintas y a la vez complementarias a la realización de clases en aula. Se consideran actividades no lectivas, por ejemplo, la preparación y seguimiento de las actividades de aula, la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes; aquellas actividades profesionales que contribuyen al desarrollo de la comunidad escolar; actividades complementarias al plan de estudios o extraescolares de índole cultural, científica o deportiva; actividades vinculadas con organismos o instituciones públicas o privadas que contribuyan al mejor desarrollo del proceso educativo; las labores de desarrollo profesional y trabajo colaborativo entre docentes, en el marco del Proyecto Educativo Institucional y del Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento, cuando corresponda y otras similares que sean establecidas por la dirección, previa consulta al Consejo de Profesores.

## **Inducción**

Proceso de acompañamiento al profesor que se inicia en el ejercicio profesional con el fin de fomentar el desarrollo de su autonomía y facilitar su inserción en las comunidades educativas.

## **Mentor**

Profesional de la educación con acreditada experiencia y desempeño, y que cuenta con una formación idónea para conducir un proceso de inducción impartido o certificado por el Centro de Desarrollo Docente del Mineduc (CPEIP), encontrándose inscrito para estos fines en el Registro de Mentores.

La ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente propende a que los procesos formativos de acompañamiento local sean considerados dentro de este instrumento.



## **Profesionalidad docente**

Formación y desarrollo de profesionales que cumplen una misión decisiva en la educación integral de sus estudiantes. El nuevo sistema promueve este principio.

La ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente propende a que tanto los procesos de inducción como la formación en servicio sean considerados dentro de este instrumento.

## **Sistema de Desarrollo Profesional Docente (SDPD)**

Sistema que tiene por objeto reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional, así como también ofrecer una trayectoria profesional atractiva para continuar desempeñándose profesionalmente en el aula.

## **Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional Docente (SRDP)**

Proceso evaluativo integral que reconoce la experiencia y la consolidación de las competencias y saberes disciplinarios y pedagógicos que los profesionales de la educación alcanzan en las distintas etapas de su ejercicio profesional.

Está conformado por dos instrumentos: un portafolio de competencias pedagógicas, que reconoce el desempeño profesional en el aula, las prácticas colaborativas, la creación de contenidos y el perfeccionamiento pertinente al ejercicio, y un instrumento de evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos, atinentes a la disciplina y nivel que imparte.

## **Tramo de Desarrollo Profesional**

Etapas del desarrollo profesional de un profesor, determinada en base a un proceso evaluativo integral (SRDP). Una vez lograda cierta experiencia, se espera que los profesores logren alcanzar un determinado nivel de competencias y habilidades profesionales, cuyo reconocimiento les permite percibir asignaciones, avanzar en su desarrollo profesional y asumir crecientes responsabilidades en su escuela.

El sistema establece cinco tramos, tres de ellos obligatorios y que culminan con el nivel de desarrollo esperado para un buen ejercicio de la docencia (Inicial, Temprano, Avanzado) y dos voluntarios para aquellos docentes que, una vez alcanzado el nivel esperado, deseen potenciar su desarrollo profesional (Experto I y Experto II).