ESCUELA PARTICULAR LOS PAÍSES BAJOS
FUNDACIÓN MADRE MARÍA JOSÉ
LAS CATALPAS N°79-ESTACIÓN CENTRAL
TELEFONO:7792840
RBD 9916-3

Plan de Desarrollo Profesional Docente

Escuela de Párvulos
"Los Países Bajos"
2022

Presentación

En abril de 2016 comenzó a implementarse el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, uno de los cimientos de la Reforma Educacional en marcha. Este Sistema, plasmado en la Ley 20.903, busca fortalecer la profesión docente, apoyar y acompañar su desarrollo, y aumentar su valoración en las nuevas generaciones de agentes educativos.

Este Sistema está integrado a su vez por cinco subsistemas: Formación inicial docente, Ingreso al ejercicio profesional, Formación y apoyo para el desarrollo profesional continuo, Reconocimiento profesional para la progresión en la carrera y Condiciones para el ejercicio profesional.

Un plan de desarrollo profesional siempre debe ser parte de otro plan coherente a largo plazo, dentro del marco de la proyección estratégica dispuesta en el PME, que permita al establecimiento mantener el foco, organizar los tiempos y construir un ambiente de aprendizaje colaborativo.

Ciclo de desarrollo profesional

Etapas de la Elaboración del Plan de Desarrollo Profesional Docente

1.-Detectar necesidades y definir objetivos: En esta etapa se trata de definir de manera participativa con el equipo profesional, es decir, con los docentes y asistentes de la educación. Las competencias y conocimientos profesionales necesarios para alcanzar de manera sostenida el mejoramiento de los aprendizajes. Para esto, se identificarán: capacidades y necesidades.

2.- Diseñar el plan de desarrollo profesional: Una vez detectadas las necesidades y definidos los objetivos del plan de desarrollo profesional, se procederá a seleccionar los contenidos, las modalidades o estrategias de desarrollo profesional a considerar, las instancias específicas en que estas se llevarán a cabo y la programación de actividades.

¿Qué contenidos debe contemplar el plan de desarrollo profesional? Se profundizarán; las competencias, específicas que los docentes y asistentes deben desarrollar y que están relacionadas con el PME y con el Currículum.

¿A quiénes debe estar dirigida la estrategia de desarrollo profesional? Se definirán quiénes son las personas más idóneas para participar en las actividades planificadas, ya sea tanto porque tienen necesidad de capacitarse, como porque tienen recursos profesionales, saberes o experiencias que podrían enriquecer el espacio y luego transferirlo al resto de la comunidad educativa.

¿Qué modalidad de desarrollo profesional debemos implementar? Se refiere al cómo profundizar en los contenidos escogidos.

3.- Asegurar disponibilidad de los recursos en conjunto con el sostenedor: Se darán a conocer al sostenedor los objetivos de desarrollo profesional del establecimiento y visualice su coherencia con los objetivos estratégicos del PME, para que en equipo se asegure la disponibilidad de los recursos requeridos en las actividades que tendrán mayor impacto en el aprendizaje de los estudiantes a largo plazo, con el propósito de maximizar el uso de los recursos.

4. Implementar actividades: En esta etapa de implementación, es donde se visualizará el cambio esperado. Para aquello, debemos contemplar los siguientes elementos:

- Asignar encargados de las actividades y procesos.
- Informar con tiempo y contextualizar el sentido del plan de desarrollo profesional.
- Preparar los materiales con anticipación.
- Generar un ambiente de aprendizaje, acogida y respeto.

- Dar un especial énfasis de trabajo colaborativo.
- Desarrollar observación y monitoreo constante.
- Mantener siempre en vista la meta.
- Aprovechar el tiempo.
- Visibilizar avances.
- Mantener Comunicación y coordinación permanente con el sostenedor.

5. Evaluar y mejorar: En esta etapa, se hace indispensable contemplar la evaluación del nivel de eficacia que tuvo la estrategia empleada, es decir, en qué grado se logró alcanzar los objetivos específicos del plan.

OBEJTIVOS

Objetivo general: Que el personal de nuestra comunidad educativa, logre fortalecer y potenciar sus conocimientos en diversas temáticas que son de interés, para ellos y sus estudiantes.

Objetivos específicos:

- Que el personal plantee sus necesidades a nivel de perfeccionamiento.
- Que el personal manifieste cuál es su área o tema de especialidad, para realizar una autoperfeccionamiento.
- Aprovechar el recurso humano interno, como los profesionales especialistas para realizar capacitaciones internas.
- Motivar a los docentes, para que se inscriban en los cursos E-Learning del CPEIP.
- A fin de año, contratar un curso externo de la temática que no se haya podido cubrir por el personal interno.

Plan de Acción

Responsables:

Plan de Desarrollo profesional docente		
Institución: Escuela de Párvulos "Los Países Bajos"		
Equipo responsable	Nombre	Estamento que representa
	Fernanda Rojas Paula Beltrán Alejandra Chaura	Equipo directivo
	Agentes educativos	Educadoras de cada nivel

Actividad	**Descripción de la acción**
Encuesta sobre necesidad y fortalezas	Durante esta primera etapa, se evidenciarán, a través, de una encuesta, las diversas opiniones del personal sobre las temáticas que ellos /as perciben como débiles, así también sus fortalezas.
Elaboración del Plan	En esta segunda etapa, se realizará la elaboración del Plan, de acuerdo al resultado de las encuestas, realizando un cronograma de acciones con sus respectivos responsables.
Perfeccionamiento especialistas	Utilizaremos en recurso humano interno, de los profesionales especialistas, en este caso, fonoaudiólogo.
Autoperfeccionamiento	Durante esta etapa, con los resultados arrojados en la encuesta, expondrán los temas de especialidad, todo el personal que se sienta capacitado.
Evaluación	En esta etapa, se realizará una evaluación del Plan de Desarrollo profesional docente, así como también una autoevaluación sobre la participación y el impacto del Plan.
Capacitación externa	Finalizaremos con una capacitación externa, sobre algún tema que no haya sido cubierto de manera interna.

Comencemos hermanos porque hasta ahora poco o nada hemos hecho.

Cronograma de acciones																																		
Temática del perfeccionamiento/ Responsable	**Abril**				**Mayo**				**Junio**				**Agosto**				**Septiembre**				**Octubre**				**Noviembre**				**Diciembre**				**Enero**
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
Encuesta sobre temas de interés.				■																													
Encuesta sobre temáticas de especialidad							■																										
Perfeccionamiento Especialistas																■																	
Perfeccionamiento especialista																				■													
Autoperfeccionamiento:																								■									
Autoperfeccionamiento:																												■					
Autoperfeccionamiento:																																■	
Evaluación																																■	
Capacitación externa:																																	■

Temáticas planteadas por la escuela:

- ✓ Clima y convivencia escolar
- ✓ Bases biológicas del bienestar
- ✓ Pastoral
- ✓ Incidencia de las pantallas en la educación
- ✓ Desarrollo emocional de los párvulos
- ✓ Plan nacional de Fomento lector
- ✓ Estrategias de enseñanza, con enfoque desde las Neurociencias
- ✓ DUA y Decreto 83, Inclusión
- ✓ Integración sensorial
- ✓ Dificultades del lenguaje y/o habla
- ✓ Marco para la buena enseñanza
- ✓ Desarrollo motor en los párvulos

Beneficios del desarrollo profesional docente:

- ✓ Autonomía en el proceso de aprendizaje: hoy no solo basta con conocer muchas cosas, ni con repetir lo que se enseña-aprende. Es la capacidad de evaluarse a sí mismo durante el proceso de aprendizaje. Procura, por tanto, realizar este proceso cuestionándose: "¿cómo lo estoy haciendo? ¿habrá una mejor manera? Es cuando es independiente y motivado por sí solo para aprender.
- ✓ Capacidad para dialogar y trabajar en equipo: debe desarrollar una capacidad para escuchar, respeto y tolerancia, y una gran capacidad crítica por la otra persona (compañeros/as, profesor/a). Esto fortalece la tolerancia hacia la diversidad de criterios y opiniones.
- ✓ Capacidad de participación: actitud agresiva externa de participación: cuestionamiento a sus docentes, a sus compañeros y compañeras, reacciones hacia las opiniones de los y las demás de forma respetuosa, postura crítica ante lo que dicen los textos. Así se involucra más a su proceso de enseñanza- aprendizaje.
- ✓ Motivación y fuerte autoestima: nuestras aspiraciones y nuestras metas están en función (dependen) de la confianza que depositemos en nosotros mismos. Una autoconfianza apropiada, segura de sí favorece el establecimiento de metas mayores.
- ✓ Curiosidad e interés por la investigación: él y la estudiante del nuevo siglo no pueden ser consumidores de conocimiento de libros, revistas, internet, entre otros. Debe ser consciente, en ese grado, de que puede generar nuevo conocimiento a partir del adquirido.

- ✓ Interés en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación: puede propiciar un acercamiento entre docente y alumno/ay entre sus compañeros/as. La facilitación de la comunicación y del acceso a la información más amplia y actualizada son las dos grandes ventajas que estas tecnologías ponen al servicio del estudiante de hoy.
- ✓ Dominio de las técnicas de estrategias de aprendizaje: el estudiantado debe profesionalizar y tecnificar su estudio (adquirir nuevas y mejores estrategias de aprendizaje), si quiere tener éxito académico. No podemos seguir con las técnicas de ensayo-error, cuando se ha probado que existen técnicas que son eficaces y eficientes para muchos y muchas estudiantes.

Año	Responsables
2022	Equipo Directivo Fernanda Rojas V. Paula Beltrán. Alejandra Chaura A.