

*Por una Educación Laica,
Pluralista y de calidad*

Plan de Capacitación y Desarrollo Profesional “Colegio Chillán”



Actualización Marzo 2018

I. JUSTIFICACIÓN

En este mundo cambiante y globalizado las funciones de los docentes y asistentes de la educación son más complejas que nunca antes, ya que deben responder a las necesidades de una población estudiantil diversa, en donde el conocimiento y las tecnologías están en constante evolución para enfrentar demandas de excelencia reclamadas por todos los sectores de la sociedad.

El proceso de enseñanza y aprendizaje de los nuevos tiempos, necesita la presencia de docentes y asistentes de la educación que utilicen un gran conjunto de herramientas de enseñanza innovadoras, que permitan apoyar el desarrollo de una pedagogía transformadora, creativa y actual en el aula, conforme a los desafíos de la sociedad actual, hoy en día, el docente debe valerse de nuevos recursos, nuevas técnicas, nuevas estrategias que motiven a los estudiantes y permitan lograr la atención sobre los contenidos a desarrollar en las diversas asignaturas.

Chile no está ajeno a esta realidad mundial y así lo ha demostrado en el levantamiento de nuevas políticas que persiguen el mejoramiento de los principales encargados de generar más y mejores aprendizajes, afirmación que respaldan muchos estudios. Por ende, la capacitación permanente se torna una necesidad para tener mayor control en los procesos y anticipar eventualidades en el aprendizaje, cobrando especial importancia el compromiso de todos los responsables en el proceso de educar a la sociedad futura.

La ley General de Educación (20.370/09) señala que los docentes deberán capacitarse cada 2 años en temáticas relacionadas con las áreas en que se desempeñan u otras afines, con el objetivo de mantenerse actualizados y profundizar en el conocimiento de la disciplina que desempeña.

Así mismo el Artículo 11, de la ley que crea el sistema de desarrollo profesional docente (ley 20903/16), señala: que los profesionales de la educación tienen derecho a formación gratuita y pertinente para su desarrollo profesional y la mejora continua de sus saberes y competencias pedagógicas. Los profesionales de la educación son responsables de su avance en el desarrollo profesional. Su objetivo es contribuir al mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización y profundización de sus conocimientos disciplinarios y

pedagógicos, la reflexión sobre su práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa.

La ley 20.903/16 Señala además que los establecimientos educacionales en ejercicio de su autonomía y en particular sus directores y equipos directivos, tendrán como una de sus labores prioritarias el desarrollo de las competencias profesionales de sus equipos docentes, asegurando a todos ellos una formación en servicio de calidad.

La formación que reciban los docente considerará la función que desempeñe el profesional respectivo y sus necesidades de desarrollo profesional, como aquellas otras necesidades asociadas al proyecto educativo institucional, al plan de mejoramiento educativo del respectivo establecimiento educacional, a su contexto cultural y al territorio donde este se emplaza.

Así mismo el Artículo 12 bis de la misma ley señala que los directores, en conjunto con sus equipos directivos, velarán por el desarrollo profesional de los docentes del establecimiento educacional. Para estos efectos podrán:

1. Proponer al sostenedor planes de formación para el desarrollo profesional de los docentes, considerando, entre otros, los requerimientos del plan de mejoramiento educativo como la información provista por el Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente, en el marco del Proyecto Educativo Institucional.

2. Promover la innovación pedagógica y el trabajo colaborativo entre docentes, orientados a la adquisición de nuevas competencias y la mejora de los saberes disciplinares y pedagógicos a través de la práctica docente."

A nivel de nuestro establecimiento el desarrollo de los docentes se torna un elemento crucial para el desarrollo del Proyecto Educativo, contemplando en sus sellos, objetivos, misión, visión, valores y principios la necesidad de contar con pedagogos competentes y en permanente actualización de sus conocimientos.

II. INTRODUCCIÓN

Los últimos años en educación se han centrado en fortalecer la equidad y calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, teniendo como foco que los estudiantes aprendan lo mínimo que prescribe el currículum nacional.

La actual reforma educacional (en implementación) no ha estado ajena a esto, poniendo como uno de los pilares movilizados del cambio y el aprendizaje de calidad a los docentes, señalando que son estos quienes tienen la responsabilidad de promover el conocimiento de todos los alumnos.

La actual carrera docente (ley 20.903) establece que serán los equipos directivos los encargados de asegurar el desarrollo y capacitación de los docentes, asistentes y otros profesionales, como elemento crucial de la gestión educacional, aspectos que son reforzados por los estándares de desempeño y el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo, sin embargo la primera pregunta que surge es ¿cómo se desarrolla un sistema eficiente para potenciar las competencias de los docentes y otros profesionales del establecimiento?, aunque pueden existir variadas alternativas de respuesta, las mismas se deben articular en pos de realizar un proyecto potente que conjugue tiempos, ideas, contenidos y actitudes de los propios involucrados en el proceso.

Sobre la base de lo antes señalado cobra relevancia la elaboración de un plan de capacitación y desarrollo profesional, que permita poner el foco en el desarrollo de competencias propias de las funciones pedagógicas y administrativas de los funcionarios, ajustado a un perfil de competencias a desarrollar y alineado con las normativas y orientaciones emanadas del ministerio.

Se presenta entonces, el señalado plan con el objeto de orientar los procesos de mejora asociado al recurso humano del establecimiento.

III. Objetivo General

Fortalecer las prácticas y competencias pedagógicas de los docentes y asistentes de la educación a través de un plan anual de capacitación, desarrollo y evaluación profesional, que permita facilitar el acceso al currículum de todos los estudiantes y mejorar el desempeño laboral de los funcionarios.

III.1 Objetivos Específicos

- ❖ Capacitar internamente y externamente a los profesionales de la educación, a través de talleres e instancias, que permitan la profundización del conocimiento y el intercambio de experiencias pedagógicas.
- ❖ Capacitar internamente y externamente a los asistentes de la educación, a través de talleres y/o instancias que permitan la profundización del conocimiento y el fortalecimiento de las mejoras para su función.
- ❖ Promover instancias de reflexión, articulación y trabajo colaborativo entre docentes regulares y especialistas, así como con otros profesionales de la institución.
- ❖ Inducir técnica, pedagógica y administrativamente a los funcionarios que se integren al establecimiento sean estos nóveles o no, al igual que aquellos que reemplacen por licencia médica.
- ❖ Evaluar permanentemente las prácticas docentes y de los asistentes a través de un sistema socializado que les permita desenvolverse óptimamente en el contexto educativo y alcanzar el perfil deseado.

IV. PERFIL DOCENTE A DESARROLLAR

El presente perfil es un conglomerado de prácticas y funciones desprendidas del perfil de competencias declarado en el PEI y en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, el cual será una guía para el trabajo y desarrollo del presente plan, sin embargo cabe señalar que no considera todas las competencias a fortalecer.

COMPETENCIAS FUNCIONALES

Administrativo

- ✚ Llevar ordenado, al día y correctamente completo el libro de clases y sistemas informáticos dispuestos por el establecimiento.
- ✚ Saber planificar curricular y didácticamente.
- ✚ Respetar los horarios de llegada y salida, establecidos por contrato.
- ✚ Conocer y aplicar los reglamentos e instrumentos de gestión definidos por la institución.
- ✚ Saber presentar proyectos de mejoramiento.

Pedagógico

- ✚ Ser capaz de aplicar una metodología variada según el contexto y necesidad de sus alumnos.
- ✚ Ser capaz de promover la didáctica variada como un recurso para atender a la diversidad de aprendizajes.
- ✚ Ser capaz de aplicar diversas formas de evaluar el aprendizaje.
- ✚ Dominar los contenidos de su disciplina.
- ✚ Liderazgo pedagógico
- ✚ Poseer dominio de las habilidades cognitivas a desarrollar según nivel.
- ✚ Promover el diálogo, la lectura y el espíritu de superación de sus estudiantes.
- ✚ Proponer planes remediales para potenciar el aprendizaje de todos los estudiantes.

COMPETENCIAS CONDUCTUALES

- ✚ Compromiso Ético, Moral y Social (Ser autodisciplinado, tener autocontrol y demostrar valoración por la normativa social y local)
- ✚ Saber trabajar en equipo y/o estar dispuesto a ello.
- ✚ Orientación a la calidad y altas expectativas.
- ✚ Auto-aprendizaje
- ✚ Responsabilidad
- ✚ Mantener buenas relaciones Interpersonales
- ✚ Negociar y resolver problemas
- ✚ Adaptación al Cambio
- ✚ Asertividad
- ✚ Iniciativa e Innovación.
- ✚ Ser capaz de promover el libre pensamiento, evitando el proselitismo.
- ✚ Tener compromiso por el Proyecto Educativo del establecimiento y transmitirlo.

V. PERFIL ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN Y OTROS PROFESIONALES

El presente perfil es un conglomerado de prácticas y funciones desprendidas del perfil de competencias declarado en el PEI y en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, el cual será una guía para el trabajo y desarrollo del presente plan, sin embargo cabe señalar que no considera todas las competencias a fortalecer.

COMPETENCIAS FUNCIONALES

Administrativo

- ✚ Llevar ordenado y actualizada la documentación correspondiente a su área.
- ✚ Respetar los horarios de llegada y salida, establecidos por contrato.
- ✚ Conocer y aplicar los reglamentos e instrumentos de gestión definidos por la institución.
- ✚ Saber presentar proyectos de mejoramiento y/o dudas o inquietudes.
- ✚ Cumplir y respetar las funciones dadas por su jefe directo.
- ✚ Demostrar competencia en su función.

COMPETENCIAS CONDUCTUALES

- ✚ Compromiso Ético-Social (Ser autodisciplinado, tener autocontrol y demostrar valoración por la normativa social y local)
- ✚ Saber trabajar en equipo y/o estar dispuesto a ello.
- ✚ Orientación a la calidad y altas expectativas
- ✚ Auto-aprendizaje
- ✚ Responsabilidad
- ✚ Mantener buenas relaciones Interpersonales
- ✚ Negociar y resolver problemas
- ✚ Adaptación al Cambio
- ✚ Asertividad
- ✚ Iniciativa
- ✚ Ser capaz de promover el libre pensamiento, evitando el proselitismo.
- ✚ Tener compromiso por el Proyecto Educativo del establecimiento y transmitirlo.

V - PLANIFICACIÓN ANUAL

El Plan de capacitación es una guía que permite orientar las prácticas de mejora, enfocándolas al desarrollo de los profesionales de una institución.

Objetivo Especifico	Acciones Nombre y descripción	Indicadores/Meta	Medios de verificación/acción	Responsable de ejecución
<p>Capacitar internamente y externamente a los profesionales de la educación, a través de talleres e instancias, que permitan la profundización del conocimiento y el intercambio de experiencias pedagógicas.</p>	<p>1.- Consejos Técnicos Se trabaja en los consejos técnicos temáticas alusivas a profundizar los conocimientos desarrollados los años anteriores, tales como: Reglamento interno, Política de convivencia, evaluación de aprendizaje, planes de trabajo, entre otras</p> <p>2.- Colaborativos por departamento Se desarrollarán instancias de trabajo colaborativo por departamentos al menos 2 veces al mes, con la finalidad de trabajar en el análisis y reflexión de resultados de las evaluaciones, así como en compartir y establecer prácticas o métodos para la mejora de los aprendizajes.</p> <p>2.- Capacitación externa Se trabajará en base a las observaciones de aula, evaluación integral y un levantamiento de información, para definir temáticas de capacitación externa, las cuales podrán desarrollarse: enviando profesores a cursos, seminarios u otros y/o contratando servicios de capacitación.</p>	<p>*100% de los docentes participara de instancias de capacitación interna y/o externa.</p> <p>*100% de los docentes mejora su desempeño laboral, lo que se refleja en las pautas de supervisión de aula.</p>	<p>-Acta del consejo de profesores.</p> <p>-Acta del trabajo por departamento</p> <p>-Certificaciones</p>	<p>Equipo Directivo.</p>

Objetivo Especifico	Acciones Nombre y descripción	Indicadores/Meta	Medios de verificación	Responsable de ejecución
<p>Capacitar internamente y externamente a los asistentes de la educación, a través de talleres y/o instancias que permitan la profundización del conocimiento y el fortalecimiento de las mejoras para su función.</p>	<p>1.- Reuniones de trabajo A lo menos 1 vez al mes los asistentes se reunirán para trabajar temas relacionados con reglamentos, planes de trabajo u otras temáticas (resolución de conflictos, política educacional, etc.), generando un trabajo activo-participativo, que les permita desarrollar sus competencias laborales y orientar sus funciones.</p> <p>2.- Capacitación externa Se trabajará en base a las observaciones laborales, evaluación integral y un levantamiento de información, para definir temáticas de capacitación externa, las cuales podrán desarrollarse: enviando asistentes a cursos, seminarios u otros y/o contratando servicios de capacitación.</p>	<p>*100% de los asistentes participara de instancias de capacitación interna y/o externa.</p>	<p>-Pauta de supervisión laboral. -Registro de asistencia a reuniones.</p>	<p>Equipo Convivencia.</p>

Objetivo Específico	Acciones Nombre y descripción	Indicadores/Meta	Medios de verificación	Responsable de ejecución
<p>Promover instancias de reflexión, articulación y trabajo colaborativo entre docentes regulares y especialistas, así como con otros profesionales de la institución.</p>	<p>1.- Colaborativo PIE Semanalmente los y las docentes realizarán trabajo colaborativo, con el fin de planificar el trabajo semanal y compartir experiencias de enseñanza, fortaleciendo la metodología docente.</p> <p>3.- Estudio de clases. Se implementará exploratoria y formativamente la estrategia de estudio de clases, en la cual al menos 2 docentes voluntariamente se ofrecerán para que su clase sea grabada y analizada por otros docentes, siendo un proceso guiado por unidad técnica, que les permita mejorar sus competencias profesionales.</p>	<p>*100% de los docentes mejora su desempeño laboral, lo que se refleja en las pautas de supervisión.</p> <p>*2 Estudios de clases realizados</p>	<p>-Registros PIE</p> <p>-Planificaciones didácticas</p> <p>-Clases grabadas</p>	<p>Equipo Técnico.</p>

Objetivo Especifico	Acciones Nombre y descripción	Indicadores/Meta	Medios de verificación	Responsable de ejecución
<p>Inducir técnica, pedagógica y administrativamente a los funcionarios que se integren al establecimiento sean éstos noveles o no, al igual que aquellos que reemplacen por licencia médica.</p>	<p>1.- Introducción a la Gestión A todo funcionario o funcionaria que ingrese al establecimiento se le presentará y entregará por escrito información sobre el Proyecto Educativo, reglamento de higiene y seguridad y otros reglamentos, con la finalidad de ajustarlo lo más posible al perfil definido.</p> <p>2.- Acompañamiento funcionarios noveles Cada nuevo funcionario o funcionaria que ingrese al establecimiento, se le asignará un profesional o funcionario tutor, que será quien le oriente y corrija en el quehacer de su función, se establecerá para acompañar una persona bien evaluada por la organización con un acompañamiento mínimo de 2 semanas.</p>	<p>*100% de los funcionarios(as) que ingresan al establecimiento son inducidos a sus funciones según el perfil que se proyecta desarrollen.</p>	<p>-Informe funcionario(a) tutor</p>	<p>-Equipo Directivo. -Funcionario tutor.</p>

Objetivo Especifico	Acciones Nombre y descripción	Indicadores/Meta	Medios de verificación	Responsable de ejecución
<p>Evaluar permanentemente las prácticas docentes y de los asistentes a través de un sistema socializado que les permita desenvolverse óptimamente en el contexto educativo y alcanzar el perfil deseado.</p>	<p>1.- Acompañamiento al aula Se socializará con todos los docentes una pauta basada en el Marco para la Buena Enseñanza, la cual permitirá observar clases y retroalimentar las prácticas docentes en el aula.</p> <p>2.- Evaluación Integral Se socializará con todos los docentes y se les retroalimentará al menos una vez al semestre sobre elementos propios de sus funciones, con la finalidad de potenciar su desempeño en el establecimiento y generar procesos objetivos de desvinculación.</p> <p>3.- Tutores en el mejoramiento Si un docentes o asistente de la educación es mal evaluado durante el desarrollo de sus funciones se le asignará un docente bien evaluado para acompañarlo en su proceso.</p>	<p>*95% de los funcionarios evaluados satisfactoriamente.</p>	<p>-Registros de firma donde reciben evaluación.</p> <p>-Pauta de supervisión de aula.</p> <p>-Registro de reuniones de equipo evaluador</p>	<p>Equipo evaluador</p>

ANEXOS

PLAN DE INDUCCIÓN

1.- Con la finalidad de fortalecer y clarificar la ejecución de las actividades contenidas en el plan de desarrollo profesional, se establecen los siguientes procedimientos para la inducción de funcionarios (Profesores y/o Asistentes) al establecimiento en los casos de contratación y/o reemplazo¹.

2.- El protocolo es el siguiente:

- A. El funcionario que ingrese deberá pasar por los siguientes procesos: Selección curricular, entrevista psicológica, prueba de conocimiento, entrevista técnico laboral y entrevista con Rector.(Equipo Directivo y/o Técnico)
- B. Una vez seleccionado el nuevo funcionario, firmará su contrato y recibirá el reglamento de orden, higiene y seguridad, así mismo “el derecho a saber” quedando evidencia de ello. (Corporación o Colegio)
- C. Se mostrará las dependencias del establecimiento y será presentado formalmente a sus colegas (Jefe UTP, Inspector General y/o Rector)
- D. Posteriormente Unidad Técnica le asignará un tutor par (dependiendo de la función) quien lo(a) orientará en la labor específica en la cual se desempeñe, el tutor deberá acompañarlo en su primera función y posteriormente al menos 2 veces más durante la semana, haciendo las observaciones correspondientes, informando de ello a Jefe UTP, Inspector General y/o Rector. De igual forma lo orientará en las actividades administrativas devenidas de su responsabilidad (Firma de libros, planificaciones, etc.)
- E. El nuevo funcionario será orientado respecto a las normas y procedimientos a seguir en la institución por Inspectoría General, tomando conocimiento del Reglamento de convivencia, PISE y Reglamento de Orden Higiene y Seguridad, así como otras normas que se consideren importantes.
- F. De igual forma Unidad Técnica entregará lineamientos para el trabajo técnico(planificación, evaluación, fullcollege, otros), en caso de ser docente, mientras que de ser asistente se presentarán lineamientos generales como: foco de la enseñanza, no interrupción de clases, etc).

3.- El tiempo para la ejecución del protocolo tendrá un máximo de 2 semanas a partir del punto B de los pasos antes señalados.

¹ Reemplazo superior a 15 días.

TEMÁTICAS PARA DESARROLLO INTERNO

AÑO 2015:

- ❖ Conocimiento base de la ley 20.370
- ❖ Conocimiento base del sistema de aseguramiento de la calidad 20.529
- ❖ Conocimiento base sobre ley 20.248
- ❖ Formatos técnicos y Planes de Mejoramiento Educativo

AÑO 2016

- ❖ Conocimiento base de la ley de inclusión.
- ❖ Política de convivencia y ajuste al Reglamento interno.
- ❖ Conocimiento y Comprensión del Proyecto Educativo Institucional (Sellos, valores, principios, etc.)
- ❖ Capacitación sobre trabajo en equipo y liderazgo pedagógico (externa)
- ❖ TÉCNICA: Evaluación de aprendizajes y sus conceptualizaciones.

AÑO 2017

- ❖ Profundización para la comprensión de Reglamentos (Orden Higiene y Seguridad, Interno de convivencia y de evaluación).
- ❖ Profundización en la política nacional de convivencia.
- ❖ Conocimiento y Profundización en Planes de gestión (Plan de convivencia, Plan de inclusión, Plan de educación ciudadana y liderazgo, Plan de sexualidad afectividad y genero, plan prevención del consumo alcohol y drogas, plan de hábitos de vida saludable.
- ❖ Análisis y reflexión docente sobre los resultados de aprendizaje.
- ❖ Análisis y reflexión docente sobre aspectos de convivencia.
- ❖ TÉCNICA: Instrumentos tradicionales de evaluación.
- ❖ TÉCNICA: Conocimiento del estudio de clases como herramienta de mejora.

AÑO 2018

- ❖ Retroalimentación de Reglamentos (Orden Higiene y Seguridad, Interno de convivencia y de evaluación).
- ❖ Evaluación y ajustes a Planes de gestión (Plan de convivencia, Plan de inclusión, Plan de educación cívica, Plan de sexualidad afectividad y genero, plan prevención del consumo alcohol y drogas, plan de hábitos de vida saludable.
- ❖ TÉCNICA: Análisis y reflexión docente sobre los resultados de aprendizaje.
- ❖ TÉCNICA: Análisis y reflexión docente sobre aspectos de convivencia.
- ❖ TÉCNICA: Instrumentos NO tradicionales de evaluación.
- ❖ TÉCNICA: Conocimiento del estudio de clases como herramienta de mejora.

DESAFIOS A DESARROLLAR

Descripción de actividad	Destinatarios	Responsables
Estrategias diversificadas en el aula	Docentes en general y otros profesionales	Equipo PIE
Estudio de clases	Docentes en general	UTP
Evaluación de aprendizajes	Docentes en general	Sostenedor y equipo directivo
Didáctica Planificación y metodologías.	Docentes en general y otros profesionales	Sostenedor y equipo directivo
Estrategias para el desarrollo del pensamiento lógico	Docentes de matemática, PIE y asistentes de aula	Sostenedor y equipo directivo
Estrategias para el desarrollo de aprendizajes clave en lenguaje y comunicación.	Docentes de lenguaje, PIE y asistentes de aula.	Sostenedor y equipo directivo
Trabajo colaborativo y diversidad en el aula	Docentes de lenguaje, matemática, ciencias, historia PIE y otros profesionales	Sostenedor, equipo directivo y coordinadora PIE
Planificación didáctica y su importancia en el desarrollo curricular	Docentes en general	Sostenedor y equipo directivo
Compromiso laboral y trabajo en equipo	Docentes en general y asistentes de la educación	Sostenedor y equipo directivo
Resolución de conflictos.	Asistentes de la educación	Sostenedor y equipo directivo
Cursos de primeros auxilios	Asistentes de la educación	
Investigación Educativa	Docentes en general y otros profesionales	