



CORPORACIÓN EDUCACIONAL SAN NICOLÁS DE BELÉN

Dirección: Calle Peteroa # 1762 Conchalí Fono: 22-6681851

Correo: escuelasannicolasdebelen@gmail.com

WWW.ESCUELASANNICOLASDEBELEN.CL

PLAN DE ACCIÓN DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE



VERSIÓN 2025

**Encargada
Iris Fernández Inzunza**



CORPORACIÓN EDUCACIONAL SAN NICOLÁS DE BELÉN

Dirección: Calle Peteroa # 1762 Conchalí Fono: 22-6681851

Correo: escuelasannicolasdebelen@gmail.com

WWW.ESCUELASANNICOLASDEBELEN.CL

ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE SAN NICOLAS DE BELEN	
RBD	25877-6
DEPENDENCIA	PARTICULAR SUBVENCIONADA
NIVELES DE EDUCACION	EDUCACION ESPECIAL NIVELES MEDIO MAYOR 1ER NIVEL DE TRANSICION 2DO NIVEL DE TRANSICION
DIRECCION	CALLE PETEROA # 1762
COMUNA	CONCHALI



INTRODUCCION

La educación de calidad es un pilar esencial para el desarrollo de sociedades justas y equitativas. En este proceso, los docentes desempeñan un papel crucial, ya que son ellos quienes guían y motivan a los estudiantes en su camino hacia el conocimiento. Su capacidad para inspirar y conectar con los niños y niñas no solo enriquece el aprendizaje, sino que también fomenta un ambiente escolar positivo y estimulante.

El Plan de Desarrollo Profesional Docente es una herramienta fundamental para el crecimiento y mejora continua de las educadoras y asistentes de la educación que conforman nuestra escuela San Nicolás de Belén.

El presente Plan impulsa el trabajo en equipo y la retroalimentación sobre las prácticas pedagógicas; siendo su principal objetivo optimizar el desempeño profesional, ayudando a nuestro equipo de educadoras y asistentes de la educación a adaptarse mejor a los cambios que surgen en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Así mismo, buscamos cultivar una cultura de convivencia que propicie un ambiente favorable para todos los miembros que conforman nuestra comunidad educativa.

Finalmente, una comunidad educativa que valora y apoya el desarrollo profesional de sus docentes crea un ciclo virtuoso, los niños y niñas se benefician de una educación más significativa, lo que a su vez fortalece la comunidad educativa promoviendo un futuro más brillante para todos.



I. Marco Teórico

La enseñanza en el aula es la variable interna de la escuela que más influye en los resultados de los estudiantes (NCSL, 2006). Es por ello que 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.

Por lo anterior, actualizarse, capacitarse y el trabajo colaborativo nos llevará a mejorar los aprendizajes de nuestros niños.

Así, mismo el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE) resalta la importancia de gestionar el desarrollo profesional, identificando y priorizando las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.

Se propone un ciclo de desarrollo profesional con etapas sucesivas que van desde la detección de necesidades de desarrollo profesional, hasta la implementación de actividades y su correspondiente evaluación, definiendo para cada una de estas etapas los principales aspectos que debe tener en cuenta el establecimiento a la hora de establecer su plan de desarrollo profesional.

Busca permitir al establecimiento mantener el foco, organizar los tiempos y construir un ambiente de aprendizaje colaborativo. Esto implica un cambio cultural, en el que existe un giro desde el aprendizaje individual, o cursos ocasionales hacia un aprendizaje organizacional constante, sistemático, construido sobre la base de la reflexión colaborativa y acción conjunta. En este sentido, la investigación ha demostrado que las actividades de desarrollo profesional aisladas que dependen solo del saber del experto son menos efectivas en cambiar la práctica en la sala de clases. El desarrollo profesional puede y debe ser enfocado desde las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y a la vez deber ser conducido por los profesionales y liderado por el equipo directivo (Yendol –Hoppey & Fichtman Dana, 2010). Por lo tanto, un aspecto importante que debiese considerarse en todo proceso de planificación del desarrollo profesional en un establecimiento educacional



es que esté en función del aprendizaje de los estudiantes, entendido de manera integral e inclusiva. De esta forma, es necesario desarrollar un levantamiento de las necesidades de los profesionales de los establecimientos en función de las necesidades de los estudiantes

II. Marco Legal

La Ley 20.903, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, establece 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.

El objetivo de esta formación es contribuir al mejoramiento continuo del desempeño profesional 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 con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa.

Con la puesta en marcha de la Nueva Carrera Docente Decreto 374, el Ministerio de educación propone sistema de Desarrollo Profesional Docente, para una mejora trascendental para los profesores, en su desempeño como agentes innovadores de conocimientos:

**“Este gran desafío representa a su vez para los docentes una oportunidad para crecer como persona y fortalecerse como equipo y de generar cambios en el establecimiento que beneficiaran a la comunidad educativa en su conjunto”
(MINEDUC 1998)**

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente que se llevará adelante entre los años 2016 y 2026 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.



CORPORACIÓN EDUCACIONAL SAN NICOLÁS DE BELÉN

Dirección: Calle Peteroa # 1762 Conchalí Fono: 22-6681851

Correo: escuelasannicolasdebelen@gmail.com

WWW.ESCUELASANNICOLASDEBELEN.CL

Con una inversión de 2.300 millones de dólares, una de las más altas de la Reforma Educacional, permitirá mejorar sustantivamente las condiciones para el ejercicio docente, a través de una nueva escala de remuneraciones acorde a distintos niveles de desarrollo profesional y del aumento de horas no lectivas. Asimismo, permitirá crear nuevos derechos para los docentes: el acompañamiento en los primeros años de ejercicio y la formación continua, ambos garantizados por el Estado.

Nuestro Plan de Desarrollo Profesional Docente está orientado a fomentar un modelo de gestión de calidad de la educación, centrado en el objetivo estratégico de Nuestro PME:

“Asegurar el perfeccionamiento, a través de la capacitación en coherencia con los requerimientos y necesidades del equipo de profesionales de la educación, para desarrollar mejores procesos educativos”

Esta formación considerará la función que desempeñe el profesional respectivo y sus necesidades de desarrollo profesional, como aquellas otras necesidades asociadas al PEI (Proyecto Educativo Institucional) y al PME (Plan de Mejoramiento Educativo).



CORPORACIÓN EDUCACIONAL SAN NICOLÁS DE BELÉN

Dirección: Calle Peteroa # 1762 Conchalí Fono: 22-6681851

Correo: escuelasannicolasdebelen@gmail.com

WWW.ESCUELASANNICOLASDEBELEN.CL

III. MISIÓN

Formar un estudiante con habilidades cognitivas, afectivas, sociales y artísticas, que le permitan desenvolverse positivamente en la sociedad a la cual pertenece.

IV. VISION

La Escuela aspira a constituirse en el mediano plazo en una de las mejores instituciones de formación de niños/a, en edad preescolar de la Comuna de Conchalí, desarrollando sus capacidades para comprender, interactuar respetar las diferencias individuales, siendo asertivos en la comunicación de sus ideas, facilitando su inserción social, cultural y educativa. Incorporando al proceso a la familia.

V. SELLOS EDUCATIVOS

**POTENCIAR HABILIDADES
ARTISTICAS**

**TRABAJO ARTICULADO Y
COLABORATIVO**



VI. PERFIL DEL DOCENTE

En la educadora recae la tarea principal y más cercana de acompañar el proceso de formación y aprendizaje de cada estudiante. De su calidad humana y profesional dependerá en gran medida el éxito pedagógico. Es el animador o animadora y guía de las distintas experiencias de crecimiento de los alumnos y alumnas; estimula sus esfuerzos en forma constante y hace uso de sus recursos pedagógicos, durante este año 2023 debe estar abierta al cambio y en la búsqueda constante de la mejora profesional.

Por lo cual debe cumplir con las siguientes características:

- ✓ Que domine contenidos y metodologías
- ✓ Que comparta sus conocimientos
- ✓ Que sea capaz de trabajar en equipo
- ✓ Que acepte críticas y sugerencias
- ✓ Que vele por el desarrollo integral de sus estudiantes
- ✓ Que desarrolle en sus estudiantes los valores que nos rigen como institución PEI
- ✓ Que su foco principal sea el aprendizaje de los estudiantes
- ✓ Que conozca la realidad de sus estudiantes
- ✓ Que mantenga una comunicación permanente con padres y apoderados
- ✓ Que tenga vocación
- ✓ Que sea capaz de autoevaluarse
- ✓ Que sea efectiva y empática
- ✓ Que mantenga buenas relaciones interpersonales
- ✓ Que sea proactiva
- ✓ Que sea Flexible



FORMULACION DE OBJETIVOS

Objetivo General	Garantizar la formación continua y el desarrollo profesional del equipo educativo, alineando las capacitaciones con sus necesidades y requerimientos, con el fin de mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje
Objetivos Específicos	1. Identificar las áreas de mejora y las necesidades de formación de las docentes
	2. Promover un ambiente donde el desarrollo profesional sea una prioridad constante.
	3. Mejorar las estrategias de enseñanza mediante la implementación de metodologías activas en el aula, con el fin de aumentar la participación y el rendimiento académico de los estudiantes en un 20% al final del año escolar

PLAN DE ACCION FORMACIÓN DOCENTE

AREA DE MEJORAMIENTO	META	RESPONSABLE	PERÍODO	ACTIVIDADES RELEVANTES	INDICADORES	VERIFICACIÓN
Personal Docente	Comprender y aplicar estrategia de contención emocional.	Docente Encargada Plan de Salud	TODO EL AÑO	Capacitación o autocapacitación en contención emocional	1 Docente Asistencia de los docentes a capacitación 100% Docentes y asistentes de la educación participen en la entrega de información	Firma de asistencia a capacitación
	Identificar las áreas de mejora y las necesidades de formación de las docentes	Directora UTP	PRIMER TRIMESTRE	Organizar reuniones de equipo para discutir las áreas de mejora.	100% de las docentes y asistentes de la educación	Encuestas Sistematización y conclusiones
	Promover un ambiente donde el desarrollo profesional sea una prioridad constante.	Directora UTP Coordinadora Docente	TODO EL AÑO	Crear espacios para compartir buenas prácticas y experiencias entre docentes. Establecer un sistema de mentoría, para enriquecer	100% de las docentes y asistentes de la educación	Firmas de asistencia y reflexión pedagógica

PLAN DE ACCION FORMACIÓN DOCENTE

				las prácticas pedagógicas		
Desarrollar y enriquecer continuamente herramientas, metodologías, habilidades y conocimientos para poder aplicarlos de manera efectiva en el trabajo con niños y niñas.	Directora Utp Docente	TODO EL AÑO	Participación en conferencias, cursos externos y redes profesionales.	50% de las docentes y asistentes de la educación	Pago de capacitaciones si lo amerita Certificado de capacitación	
Lograr una comunicación y trabajo efectivo con las familias y la comunidad Educativa	Directora Utp Docente	TODO EL AÑO	capacitación Convivencia Escolar	Al menos una docente y una asistencia de la educación. 100 % Docentes y asistentes de la Educación reciba información	Pago de capacitación si lo amerita Certificado de capacitación	
Identificar nuevas oportunidades para la organización e incentivo de experiencias y metas comunes.	Directora UTP Docentes	Todo el Año Escolar	Crear instancias en consejo de profesoras para trabajo colaborativo, el cual promueva el intercambio de experiencias e ideas efectivas en el aprendizaje de los niños	100% Asistencia de los docentes a perfeccionamiento	Firma de asistencia a capacitación	

PLAN DE ACCION FORMACIÓN DOCENTE

	Evaluación Plan de acción de Formación Docente	Directora, UTP Docentes	MES DE DICIEMBRE	Análisis de implementación y logros del plan de formación docente.		Evaluación Plan de Acción
--	--	----------------------------	---------------------	--	--	---------------------------

