



**FUNDACIÓN EDUCACIONAL
ESCUELA PARTICULAR
MICAELA DESMAISSIERES
LIMACHE**

2025

PLAN DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Información de la Escuela	
Nombre	Fundación Educacional Escuela Particular Micaela Desmaissieres de Limache
RBD	1483-4
Visión	<p>Anhelamos ser una comunidad educativa pastoral coherente con el Evangelio, es decir, la Buena Noticia de Jesús, desde una visión Eucarística-Liberadora, carisma y don dado por Dios a Santa Micaela. Valoramos en ella una manera privilegiada de aprender a conocer y descubrir más profundamente el sentido de la Vida entregada por amor, nuestra identidad humana, y alcanzar nuestra dignidad como personas, desarrollo integral y sanación, reconociéndonos hijos e hijas amados(as) por Dios.</p> <p>Soñamos con personas dispuestas a testimoniar su experiencia de amor y de la misericordia de Dios en su vida de fe y de servicio al prójimo, especialmente con los más vulnerados como a través de un acompañamiento personal y profesional, dentro de un proceso de enseñanza aprendizaje que aborde todas las dimensiones del desarrollo humano, acorde a su contexto.</p> <p>Como institución católica , acompañamos los procesos de formación de la persona para que busque ser un verdadero aporte a la sociedad y colaborador del reino de Dios ya iniciado con Jesús.</p>
Misión	<p>Como Comunidad Educativa Micaeliana, tenemos la misión de formar a nuestros estudiantes a través de la Pedagogía Adoratriz, fundamentada en tres dinamismos: Amor, Encuentro y Liberación. Estos componentes los introducen en las vías de humanización (la acogida, el autocuidado y el reconocimiento de la persona), autorrealización (mirarse, gobernarse y dotarse de sentido) y acompañamiento (la experiencia de aprender el arte de las relaciones). Este camino implica un proceso evangelizador (educativo, formador y transformador), que busca fortalecer la experiencia de amor de Dios en la vida (filiación), así como el valor de la fraternidad en el trabajo colaborativo y en el servicio generoso a los demás.</p> <p>A través de una educación católica de excelencia, asumimos, acompañamos e invitamos a vivir un proceso pedagógico, personalizado y comunitario, entregando las herramientas que les permitan “aprender a aprender”, en espacios educativos especialmente preparados (recursos pedagógicos integrales e innovadores), a desplegar al máximo sus potencialidades, a integrar positivamente situaciones adversas, de pobreza o esclavitud.</p>

Valores Micaelianos	Amistad - Fé – Alegría – Amor - Humildad - Solidaridad – Respeto – Tolerancia- Acogida
Ubicación	Palmira Romano Norte # 511 – b San Francisco de Limache Provincia Marga – Marga Región Valparaíso
Medios de contacto	Teléfono: +56 992326779 - +56 9942964080 Página Web: www.religiosasadoratriceslimache.cl

INTRODUCCIÓN

La Ley N° 20.903, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, es uno de los pilares de la Reforma Educacional en marcha. En este Sistema, se establecen transformaciones para dar solución e intervenir en materias propias de la profesión docente, las necesidades de apoyo a su desempeño y su valoración.

El objetivo de la Ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente es reconocer la docencia y apoyar su desempeño, con el fin de garantizar una educación de calidad para todas y todos. Por eso dentro de los cambios que establece, está el incremento de horas no lectivas para todas las y los profesionales de la educación de establecimientos escolares que reciben financiamiento del Estado. La Ley establece un primer incremento desde el inicio de este año escolar 2017 y un segundo aumento desde el 2019.

Este beneficio es para todos y todas las profesionales de la educación de establecimientos escolares que reciben financiamiento del Estado (municipales, particulares subvencionados y de administración delegada), incluyendo a educadoras de párvulos de prekínder y kínder, a educadoras diferenciales de Programas de Integración (PIE) y de escuelas especiales, docentes de la modalidad técnico profesional, etc.

Para apoyar su correcta implementación, el Ministerio de Educación ha dispuesto un documento de orientaciones que además de las orientaciones generales, incluye una guía para su aplicación en el nivel de Educación Parvularia (NT1 y NT2) y en escuelas de Educación Especial-Diferencial y establecimientos educacionales con PIE. Asimismo, incluye aspectos de la legislación laboral que deben considerarse en este proceso.

Esta ley insta un sistema universal que incorporará gradualmente a todas las educadoras, profesoras y profesores que trabajan en establecimientos que reciben financiamiento del Estado.

La Ley N° 20.903 establece que la formación local para el desarrollo profesional, tiene por objeto fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica. Es un proceso a través del cual los docentes, en equipo e individualmente, realizan la preparación del trabajo en el aula, la reflexión sistemática sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula, la evaluación y retroalimentación para la mejora de esa práctica. Lo anterior, considerando las características de los estudiantes a su cargo y sus resultados educativos.

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.

El presente Plan de Desarrollo Profesional Docente se concibe como el conjunto de oportunidades que la Unidad Educativa ofrece en forma directa a sus docentes, con el fin de afianzar su compromiso con el Proyecto Educativo Institucional, centrado en la formación integral de los estudiantes, donde a los docentes se les ofrece los espacios y momentos para actualizar y profundizar sus conocimientos en diferentes áreas de desempeño, y con ello fortalecer y elevar su nivel académico ya que permitirá perfeccionar su formación, desarrollo pedagógico y competencias profesionales con el fin de contribuir de esta manera a elevar el nivel de calidad de todos los procesos y resultados de aprendizaje de la escuela.

DESCRIPCIÓN

La enseñanza en el aula es la variable interna de la escuela que más influye en los resultados de los estudiantes . Considerando esta evidencia, resulta una tarea fundamental del equipo directivo promover que los docentes y los profesionales se mantengan actualizados en sus conocimientos y facilitar espacios en que puedan aprender acerca de sus propias prácticas (Barber & Mourshed, 2008). Específicamente, esta es la misión del desarrollo profesional: preparar y apoyar a los docentes y los profesionales para conducir a todos los estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad.

Un plan de desarrollo profesional siempre debe ser parte de otro plan coherente a largo plazo, 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. 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).

El plan de desarrollo profesional contemplará:

- Asegurar recursos para capacitación de docentes por parte del sostenedor.
- Acompañamiento continuo en aula por Equipo directivo y pares.
- Implementación de Consejos de Reflexión docente y articulación por ciclos, para asegurar el intercambio de estrategias y prácticas pedagógicas efectivas.
- Asegurar espacios de trabajo colaborativo y retroalimentación entre pares.

PERFIL DEL PROFESOR/A ADORATRIZ

Desde el Carisma Fundacional, la Congregación de RR Adoratrices, tiene y propone una determinada visión de la persona, la sociedad, los valores, la transcendencia y la educación.

Formamos, enfatizando la educación en valores humanos, como parte de la pedagogía Micaeliana.

Hacemos de nuestra comunidad, el fermento que irradie la fe, el dialogo y el amor, para la construcción de una vida más justa.

“Evangelizamos educando al estilo de Sta. M^a Micaela”

El perfil del docente se concreta en cuatro indicadores fundamentales:

COMPONENTE PERSONAL: El docente debe reflejar un actuar de acuerdo a los valores establecidos en nuestro Proyecto Educativo Institucional, caracterizado principalmente por su honestidad, responsabilidad, y especialmente el desarrollar diariamente un estilo de vida que le permita ser un modelo para sus estudiantes y un líder que está al servicio de los demás.

COMPONENTE INSTITUCIONAL: El docente debe manifestar un conocimiento de la misión de nuestro Proyecto Educativo, de sus Objetivos Institucionales y de los Planes de Gestión de la escuela, manifestando un compromiso para que nuestros principios educativos sean asimilados por sus alumnos a través de métodos y estrategias que les permitan observarlos y vivenciarlos de manera permanente en la práctica educativa.

COMPONENTE PROFESIONAL: El docente debe conocer nuestro Manual de Convivencia Escolar, de su rol y del presente perfil profesional que debe mostrar; mantenerse actualizado de las políticas educativas, sus programas y planes; y participar en el fortalecimiento en el desarrollo profesional docente interno, a través de un trabajo participativo y colaborativo, proporcionando, en lo posible, descubrimientos, avances e innovaciones propias de su campo de trabajo, demostrando una clara vocación pedagógica, con sentido ético y responsabilidad social.

COMPONENTE PEDAGÓGICO: El docente debe manifestar conocimiento, habilidades y actitudes para desarrollar de manera exitosa el proceso educativo; practicar la enseñanza por modelamiento; integrar la fe en la enseñanza y el aprendizaje; instrumentar su actividad pedagógica con tecnología que facilite y optimice el proceso educativo; poseer una actitud investigativa y creativa que le permita incursionar en nuevos campos del conocimiento y de la praxis; y aplicar nuevas y más eficientes estrategias de aprendizaje.

IDENTIDAD PERSONAL DEL PROFESOR/A

Tiene en cuenta todas sus dimensiones: Transcendente, espiritual, afectivas, relacionales, en el ser y el hacer de su misión educativa:

- Manifiesta un equilibrio personal.
- Es consciente y asume sus capacidades y limitaciones.
- Desarrolla la inteligencia emocional, su capacidad de comunicación y de relación interpersonal:
- Escucha y manifiesta empatía, establece relaciones amplias y hondas con los demás miembros de la comunidad educativa.
- Permanece abierto, analiza y favorece la relación de la escuela con la realidad de su entorno.
- Cree en la capacidad transformadora de la educación.
- Conoce y manifiesta una actitud madura, abierta, positiva y crítica frente al entorno educativo próximo y lejano afectado por procesos permanentes de cambio.
- Manifiesta un conocimiento objetivo y crítico de la realidad.
- Comparte sus lecturas y reflexiones críticas sobre los cambios culturales, sociales y su incidencia en el mundo educativo.
- Valora y participa en acciones de formación inicial y continua, cultiva su autoformación a lo largo de toda su vida personal y profesional.
- Es constante en la dinámica: formación-acción-evaluación.
- Muestra interés y participa en acciones de formación en los diferentes ámbitos de su labor educativa.
- Afronta con actitud crítica y autocrítica, personal y profesionalmente, el día a día de su labor educativa.
- Está abierto a la confrontación constructiva con los demás miembros de la comunidad educativa.
- Participa y utiliza las herramientas de autoevaluación y evaluación externa de su labor educativa.

IDENTIDAD PROFESIONAL DEL PROFESOR/A

Los profesores y el equipo de educadores deberán esforzarse en realizar su tarea con principios: éticos, morales, trascendentes, de calidad y de mejora continua, al servicio de los destinatarios.

Por eso hay que pensar en un verdadero profesional de la educación que:

- Acompaña el proceso de maduración de sus estudiantes.
- Conoce a cada estudiante, les atiende personalmente, les ayuda.

- Es capaz de dar razón, orientar y acompañar su propuesta educativa y los procesos que involucran..
- Trabaja en la perspectiva de la calidad y mejora continua.
- Es responsable de su desarrollo profesional.
- Muestra interés e interviene en procesos de innovación pedagógica.
- Participa en los grupos de mejora de procesos.
- Responde responsablemente a los retos que plantea la tarea educativa.
- Es consciente de lo que es y exige educar hoy.
- Muestra creatividad en el desarrollo de sus tareas.
- Expresa un talante positivo hacia las personas y situaciones cambiantes en la educación.
- Asume y responde con serenidad y optimismo a los retos de una educación renovada.
- Participa y promueve en la comunidad educativa el trabajo en equipo con criterios de corresponsabilidad y complementariedad entre todos sus miembros.
- Se muestra dispuesto a participar y colaborar sin protagonismo en el desarrollo de la misión de la escuela.
- Asume las decisiones grupales.
- Valora positivamente la diversidad y las oportunidades educativas que ofrece.
- Reconoce con objetividad las capacidades y límites de los demás.

IDENTIDAD INSTITUCIONAL DEL PROFESOR/A

Entendemos, también que todo profesor/a y educador/a en nuestras escuelas, debe conocer, sentirse identificado y asumir corresponsablemente, con los demás miembros de su comunidad educativa, un proyecto educativo-evangelizador cuya identidad se especifica desde el carisma inspirador de la entidad titular.

Por eso una definición del perfil del educador debe incluir su identificación con la misión, visión y valores del propio centro que se manifiesta cuando:

- Conoce, interioriza y se identifica con la figura y el carisma de Santa María Micaela.
- Expresa con su palabras, actitudes y actuaciones el talante de la institución.
- Muestra interés por todo lo relacionado con la institución: líneas-actividades-relaciones.
- Asume la espiritualidad y las líneas pedagógicas de la institución titular:
- Estudia y profundiza la pedagogía institucional y su proyecto educativo.

- Participa en actividades de formación en aspectos específicos del carisma institucional.

- Se compromete y actúa con criterios acordes con la identidad, los principios y valores de la institución, y los del proyecto educativo y evangelizador de la escuela:

 - Orienta sus relaciones y su práctica educativa-evangelizadora de acuerdo con los criterios de identidad y misión de la institución.

 - Sugiere propuestas de mejora y actualización de los principios y criterios pedagógicos, didácticos y pastorales de la institución titular.

 - Actúa como educador/a que comparte una misión común con los miembros de la Institución y se siente miembro activo de la comunidad educativa.

 - Asume con interés el proyecto educativo , se expresa como miembro de una misión común.

 - Asume y se compromete desde su lugar concreto de trabajo con las responsabilidades que tiene como parte de este proyecto.

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

Actualizar y profundizar las competencias de los profesionales y docentes del establecimiento a través de capacitaciones y perfeccionamientos pertinentes a las necesidades de las estudiantes que permitan a los docentes implementar cambios metodológicos - didácticos de los miembros de la comunidad escolar.

Considerar y aprovechar las habilidades y saberes disponibles dentro del establecimiento educativo, a través de un catastro de los recursos disponibles tanto en la institución como en la comunidad; por ejemplo, profesionales con experticia en las temáticas sobre las que se pretende capacitar, redes con otros establecimientos, entre otros recursos posibles.

Realizar reflexiones sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas entre docentes y profesionales mediante reuniones con Equipo multidisciplinario.

Evaluar regularmente el impacto real que las nuevas estrategias generan sobre el aprendizaje de las estudiantes de la comunidad educativa, realizando estados de avances semestrales.

Propiciar estrategias para hacer de las matemáticas un proceso de aprendizaje interesante, activo, desafiante, que facilite la labor de los docentes, en que la resolución de problemas es el eje central del aprendizaje.

Diseñar situaciones de aprendizaje que utilicen estrategias que guíen y favorezcan la comprensión de los textos escritos en las distintas asignaturas.

Capacitar a los docentes para el mejoramiento de sus prácticas evaluativas, que les permitan llevar a cabo procesos evaluativos diversificados y significativos para todos/as los/as estudiantes, Decreto 67.

Capacitación y acompañamiento a los docentes para el proceso de Evaluación de la Carrera Docente.

Modalidades de trabajo	Descripción modalidad propuesta CPEIP
Club de video	Es una metodología de trabajo en la que un grupo de docentes, junto a uno o dos facilitadores, se reúnen regularmente a observar, analizar y discutir extractos de videos de clases, con el objetivo de mejorar algún aspecto de sus prácticas de aula, para favorecer el aprendizaje de sus estudiantes (van Es & Sherin, 2010; Sherin & Dyer 2017).
Caminatas pedagógicas	Aunque la definición de Caminata Pedagógica (en adelante CP) varía según su propósito, forma de implementación, tiempo de observación y objetivos de recolección de evidencia, todas ellas tienen en común el ser observaciones breves y focalizadas a un conjunto de aulas, que proveen información para conversar sobre la enseñanza y el aprendizaje (Stout, Kachur y Edwards, 2013). En nuestro contexto, las CP son una modalidad de retroalimentación de las prácticas pedagógicas a través de la observación de clases, en la que un grupo pequeño de directivos y/o docentes (tres a cinco personas) visita un conjunto de aulas por un tiempo acotado (10 a 20 minutos), con el objeto de recolectar evidencias respecto de un foco específico, para luego retroalimentar las prácticas de quienes son visitados(as). CPEIP (SD)
Comunidades de aprendizaje	Una comunidad de aprendizaje consiste en un grupo de Profesoras y profesores que se reúnen, de forma periódica, a trabajar colaborativamente para abordar problemáticas asociadas a sus prácticas de aula. En estos encuentros, los y las Docentes discuten y reflexionan críticamente respecto a cómo mejorar el aprendizaje de sus estudiantes, y llegan a acuerdos, que luego implementan en sus aulas (CPEIP, 2019)
Visita al aula	Constituyen una forma de acompañamiento profesional basado en la observación de clases, en las que un miembro del equipo directivo, técnico pedagógico, o un docente, presencia una clase completa o una parte de ella, para luego retroalimentar al profesor/a observado/a. Estas visitas son una instancia de desarrollo profesional que cobra sentido al momento de entregar al sujeto de la observación, un espacio de reflexión personal y guiada, y una mirada externa respecto de su labor, con el objetivo de fortalecer algún ámbito específico de sus prácticas, o bien, reconocer buenas prácticas que puedan ser replicadas por otros docentes (Ulloa, J. & Gajardo, J., 2016).
Capacitación externa	La Capacitación se define como el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias. (Unidad de Desarrollo Organizacional y Capacitación, U de Chile, S/D). La capacitación externa requiere de que agentes externos a la institución apoyen a través de un plan de trabajo las necesidades identificadas.
Trabajo colaborativo	El trabajo colaborativo es una metodología fundamental de los enfoques actuales de Desarrollo Profesional Docente (en adelante, DPD) y su esencia es que profesoras y profesores “estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas, en un contexto institucional y social determinado” (Vaillant, 2016, p. 11).

ACCIÓN 1	
Nombre	Acompañamiento al aula y Retroalimentación al desempeño docente y asistentes
Objetivo	Fortalecer la mejora de las prácticas docentes y fomentar la reflexión y análisis del desempeño en el aula
Descripción	Avanzar en el acompañamiento al aula desde UTP y equipo directivo con previa planificación, fortalecer la retroalimentación generando un ambiente de confianza y respeto profesional.
Responsable	Equipo Directivo
Fecha	Marzo a diciembre
Recursos	Pautas de acompañamiento docente / Registro de entrevistas CMI
ACCIÓN 2	
Nombre	Planificación de la enseñanza y seguimiento de la cobertura curricular
Objetivo	Gestionar la ejecución de acciones pedagógicas que aseguren el aprendizaje de calidad y mejoren los resultados en evaluaciones internas y externas
Descripción	UTP monitorea desde plataforma de gestión CMI el trabajo curricular de los docentes para asegurar la cobertura curricular a partir del Plan anual y por unidades que permiten verificar la implementación, el logro de los objetivos y la reactivación de los aprendizajes a partir de la Priorización curricular establecida por MINEDUC.
Responsable	UTP
Fecha	Marzo a diciembre
Recursos	Plan anual y de Unidad por asignatura
ACCIÓN 3	
Nombre	Capacitación del Equipo PIE
Objetivo	Gestionar la ejecución de acciones pedagógicas que aseguren el aprendizaje de calidad atendiendo a la diversidad e inclusión escolar.
Descripción	Desarrollo de competencias profesionales para la atención de estudiantes con NEET y NEEP
Responsable	Equipo Directivo
Fecha	Marzo a diciembre
Recursos	ATE
ACCIÓN 4	
Nombre	Análisis de resultados en Jornadas de Reflexión Pedagógica
Objetivo	Fortalecer el rol de directora y Equipo directivo en el seguimiento de la Cobertura Curricular
Descripción	Se levanta información clave acerca de aspectos relevantes en distintos ámbitos de la gestión escolar que son de interés de la comunidad y que sirven en la toma de decisiones y trabajo colaborativo con los distintos estamentos de la comunidad educativa.
Responsable	Equipo Directivo
Fecha	Marzo a diciembre
Recursos	Informes de resultados y actas de Jornadas con propuestas remediales
ACCIÓN 5	

Nombre	Talleres de formación
Objetivo	Fortalecer el rol de directora y Equipo directivo en el ingresos a la Carrera docente
Descripción	Acompañamiento a funcionarios en el ingreso a la Carrera docente
Responsable	Equipo Directivo
Fecha	Marzo a diciembre
Recursos	Recursos humanos / ATE
ACCIÓN 6	
Nombre	Coordinación y Análisis de prácticas en Reflexión docente
Objetivo	Fortalecer la Reflexión pedagógica como instrumento para el desarrollo profesional docente
Descripción	Fortalecer el rol docente desde la visión del liderazgo distribuido, por medio de coordinadores de ciclo en trabajo colaborativo y la promoción de prácticas exitosas entre pares haciendo uso de las horas no lectivas.
Responsable	Equipo Directivo
Fecha	Marzo a diciembre
Recursos	Recursos humanos

