

Plan de Desarrollo Profesional Docente Colegio República de Chile



Año escolar 2025



I.- 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.”

Mineduc 2017



Revisado y aprobado por el sostenedor



1.1 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



1.2 OBJETIVOS PRIORIZADOS:

- Articular el Plan de Desarrollo profesional con el proyecto educativo institucional y el trabajo en comunidades de aprendizaje profesional.
- Contextualizar el Plan Desarrollo Profesional Docente con una propuesta que se adecue a las nuevas bases curriculares con apoyo de ATES en procesos pedagógicos, inclusión e inteligencia artificial.
- Fomentar las prácticas educativas basadas en los estándares indicativos de desempeño y estándares de la profesión docente (MARCO DE LA BUENA ENSEÑANZA)

1.3 PROPÓSITO DE PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE:

Cumplir con las necesidades presentadas en nuestro PEI, contextualizadas al desarrollo cultural de la Institución y desarrollar competencias en los profesionales docentes y no docentes que permitan fortalecer las habilidades y conocimientos profesionales necesarios para el logro de aprendizajes significativos de altas expectativas, que permitan a los profesionales conocer y usar en forma eficiente las herramientas tecnológicas al servicio de la educación como un medio de acercar los aprendizaje a los alumnos en situaciones y contexto de emergencia sanitaria

1.4 MARCO TEORICO

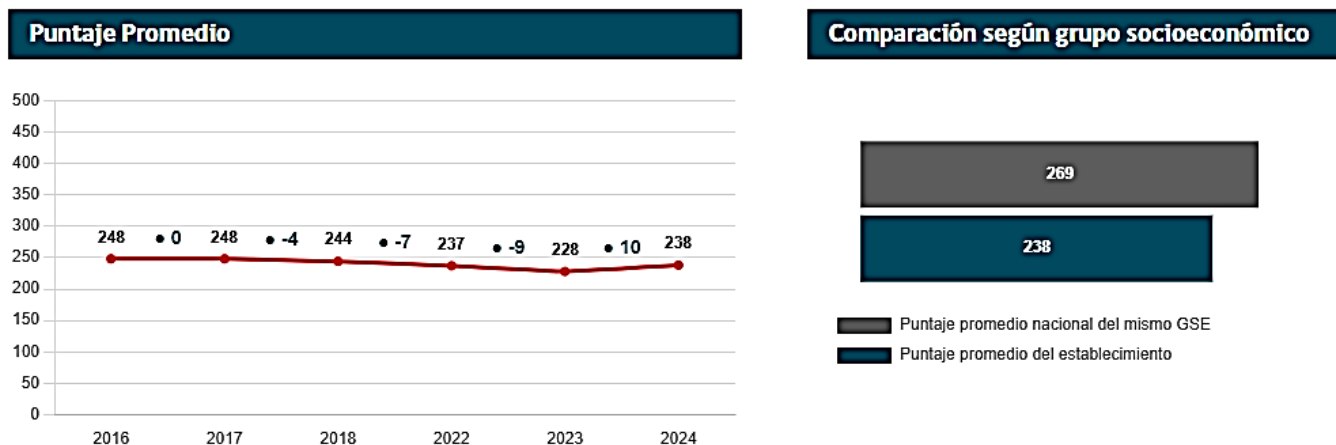
Un plan de desarrollo profesional al ser parte de un proyecto más amplio y con metas a largo plazo como el PEI y dentro del marco de la proyección estratégica dispuesta en el PME, permite al establecimiento mantener el foco, organizar los tiempos y construir un ambiente de aprendizaje colaborativo entre sus pares esto implica un cambio cultural, en el que existe un giro desde el aprendizaje individual, en el marco para la buena enseñanza y en el marco para la buena dirección y liderazgo educativo, se establece como fin primordial gestionar el desarrollo profesional desde su dimensión pedagógica que desarrolle perfiles de profesionales competentes con experticia en el área que se desempeñan , adquiriendo liderazgos , responsabilidades profesionales, gestores de su propio aprendizajes y de sus pares para llegar a ser los que generen cambios positivos en la vida de sus estudiantes



1.5 DESCRIPCIÓN Y DIAGNÓSTICO DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

El **Colegio República de Chile**, establecimiento Municipal de la comuna de Monte Patria, provincia del Limarí, región de Coquimbo, ofrece una alternativa de educación desde el primer nivel de transición hasta el cuarto año medio Diurno y nocturno. Con una matrícula de 600 estudiantes, contando con una planta de profesionales completa entre directivos, directivos técnicos, docentes, asistentes profesionales y asistentes de la educación que permiten atender las necesidades de todos nuestros estudiantes integrando a, profesionales psicólogos, fonoaudióloga, docentes especialistas que integran el grupo PIE que atienden a los alumnos con diversas NEE. Nuestra comunidad se define como **Institución Humanista centrada en el desarrollo integral con énfasis en la inclusión.**

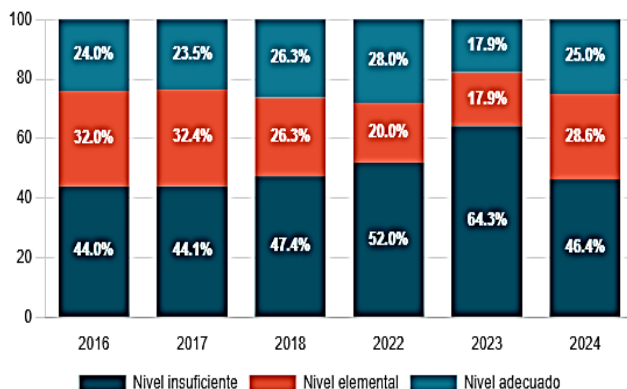
Si bien, los resultados de evaluación de aprendizajes por medio del sistema de evaluación SIMCE para 4° Básico aumentaron 10 puntos (228 a 238), presentan una diferencia de -31 puntos en relación al promedio de grupos socioeconómicos similares en el área de lenguaje y comunicación.



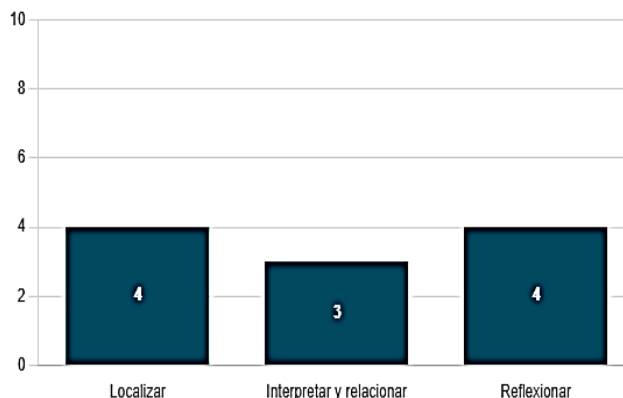
Las habilidades evaluadas se encuentran descendidas, principalmente la habilidad de interpretar y relacionar, se observa que el número de estudiantes en nivel insuficiente disminuye, aumentando el nivel elemental y adecuado, se debe seguir fortaleciendo las prácticas implementadas y consolidar aquellas que apalancaron aprendizajes consideradas en la mejora el año 2024.



Distribución de estudiantes en los Estándares de Aprendizaje

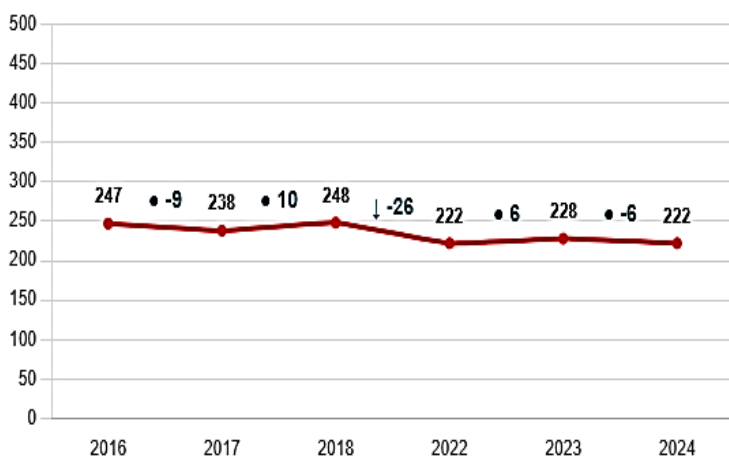


Puntaje promedio en cada eje de habilidad

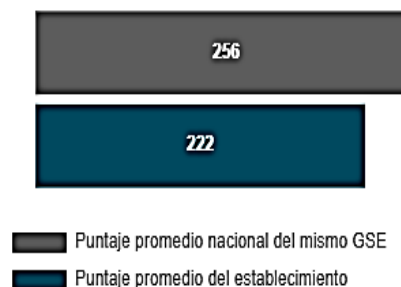


Los resultados de evaluación de aprendizajes por medio del sistema de evaluación SIMCE para 4° Básico disminuyeron en -6 puntos (228 a 222), presentan una diferencia de -34 puntos en relación al promedio de grupos socioeconómicos similares en el área de Matemática.

Puntaje Promedio

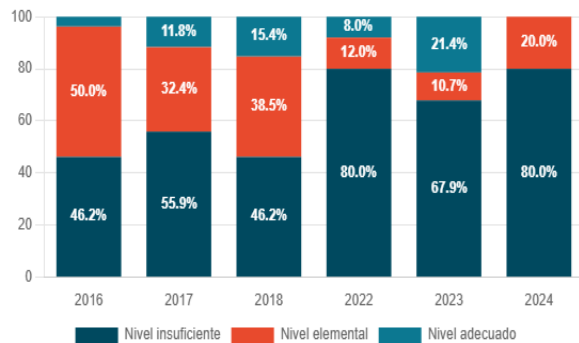


Comparación según grupo socioeconómico

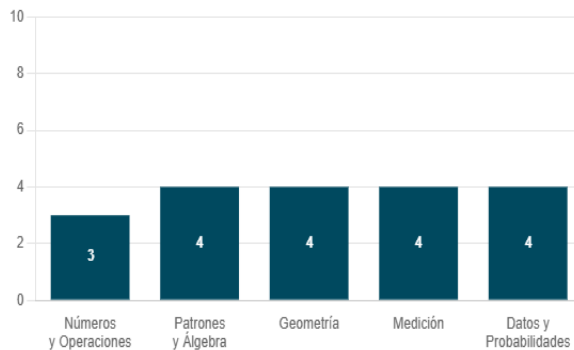


Las habilidades evaluadas se encuentran descendidas, principalmente en el eje de habilidades de número, se observa que el número de estudiantes en nivel insuficiente aumenta en un 12% y el nivel elemental en 9%, no encontrándose ningún estudiante en nivel adecuado, se hace necesario focalizar la mejora en el área matemática en los diferentes niveles de enseñanza para el año 2025.

Distribución de estudiantes en los Estándares de Aprendizaje



Puntaje promedio en cada eje temático

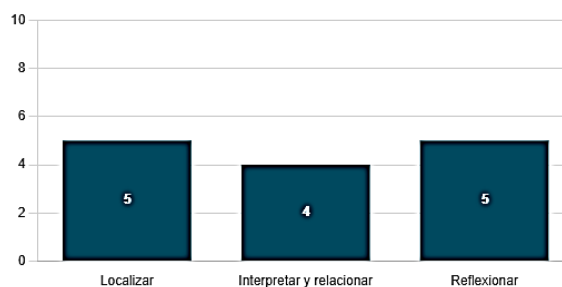


En La evaluación Simce para sexto básico en el lectura se observa una leve caída, pero se encuentra un punto sobre el promedio nacional en los grupos del mismo nivel socioeconómico, se observa además que la habilidad más débil en la de interpretar y relacionar, si bien se observa un aumento de 7,5 los estudiantes que alcanzan un nivel adecuado, también aumenta 11% los estudiantes que alcanzan un nivel insuficiente de aprendizajes, disminuyendo los de nivel elemental en un 8,5% desde la última medición en 2018.

Distribución de estudiantes en los Estándares de Aprendizaje

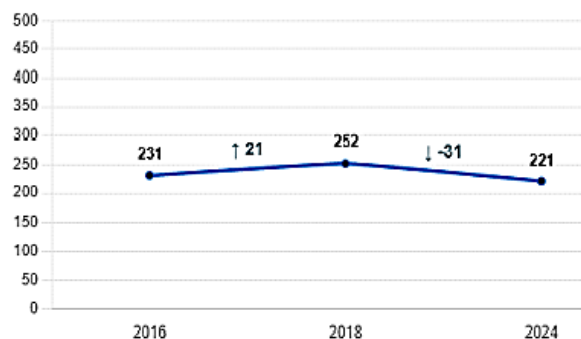
Nivel	2016	2018	2024
Nivel Adecuado	«	19.2%	26.7%
Nivel Elemental	«	38.5%	20.0%
Nivel Insuficiente	«	42.3%	53.3%

Puntaje promedio en cada eje de habilidad



En el área de matemáticas para sexto básico se observa una caída importante de 31 puntos, encontrándose a un punto bajo la media nacional entre los grupos del mismo nivel socioeconómico, aumenta en un 23% los estudiantes que alcanzan un nivel insuficiente de aprendizaje, se mantienen en un 33% los estudiantes que alcanzan un nivel elemental de aprendizaje y disminuye en 23,3% los estudiantes que alcanzan un nivel adecuado de aprendizaje en esta área.

Puntaje Promedio

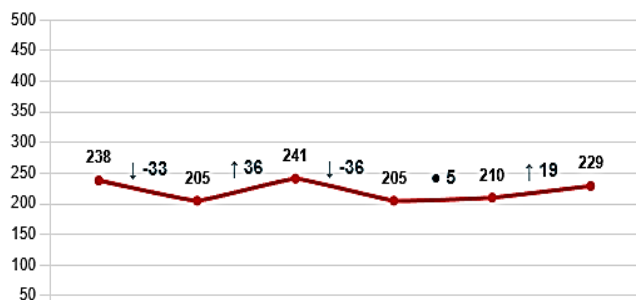


Distribución de estudiantes en los Estándares de Aprendizaje

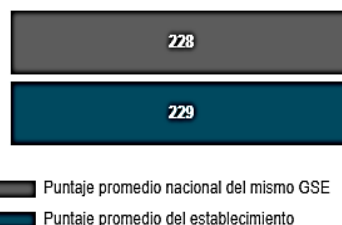
Nivel	2016	2018	2024
Nivel Adecuado	«	33.3%	10.0%
Nivel Elemental	«	33.3%	33.3%
Nivel Insuficiente	«	33.3%	56.7%

En relación al II Medio, en el área de lectura aumenta 19 puntos, encontrándose a un punto sobre el promedio de grupos socioeconómicos similares

Puntaje Promedio

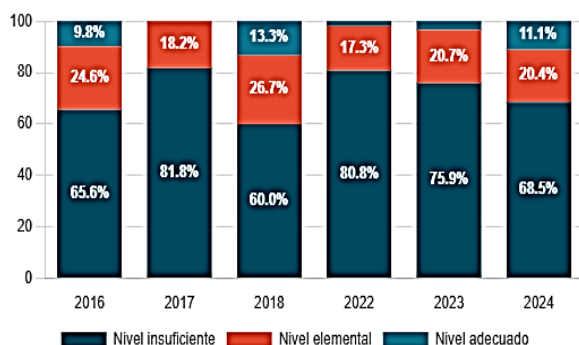


Comparación según grupo socioeconómico

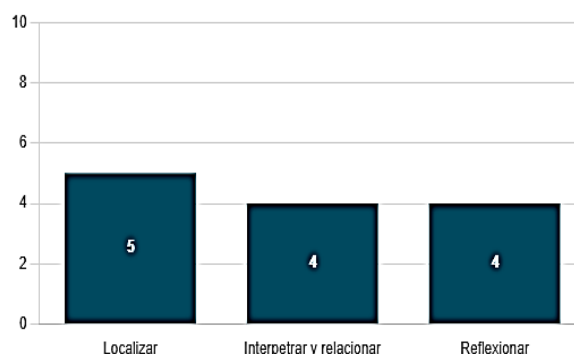


Para este nivel se observa que las habilidades más descendidas corresponden a reflexionar, interpretar y relacionar, por otra parte, se observa una disminución de 7,4% del grupo de estudiantes que alcanza un nivel insuficiente de aprendizaje, disminuye un 0,3 los estudiantes de nivel elemental y aumenta en un 7,7 los estudiantes en el nivel adecuado de aprendizajes.

Distribución de estudiantes en los Estándares de Aprendizaje

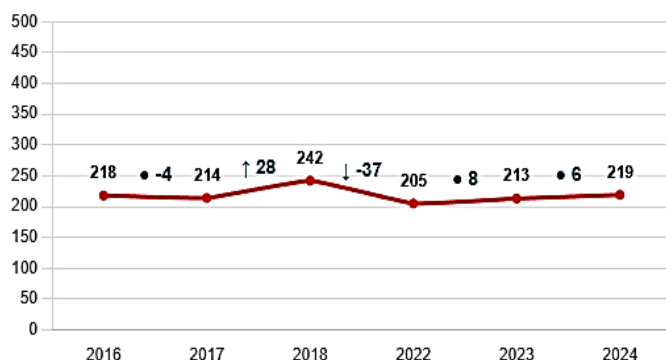


Puntaje promedio en cada eje de habilidad

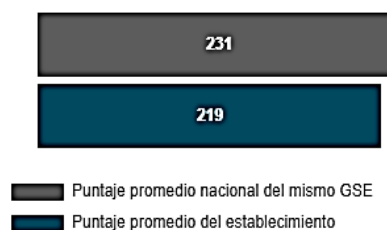


Para el caso de matemática en el II medio, si bien aumenta 6 puntos en la evaluación, se encuentra 12 puntos por debajo del promedio nacional del mismo grupo socioeconómico.

Puntaje Promedio

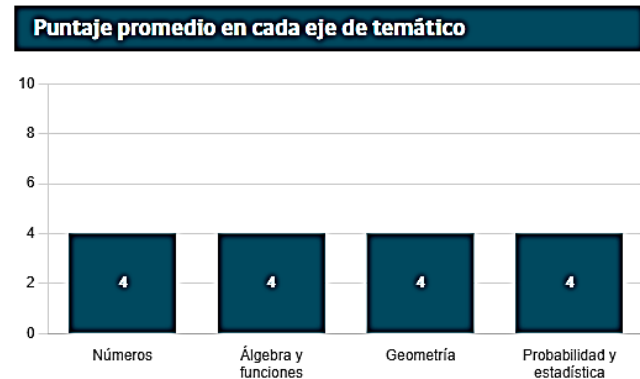
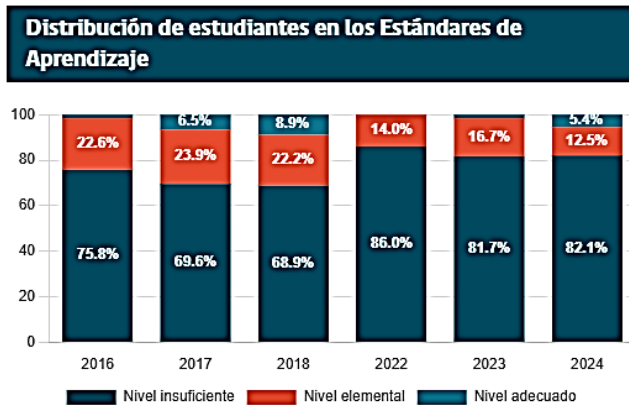


Comparación según grupo socioeconómico





Se observa además que existe una alta concentración de estudiantes ubicadas en el nivel insuficiente en relación a la adquisición de aprendizajes, además se encuentran descendidos todos los ejes de habilidades de la asignatura de matemáticas.



1.6 SEGÚN LOS RESULTADOS DE EFICIENCIA INTERNA Y EVALUACIONES EXTERNAS NUESTRO COLEGIO SE CLASIFICA:

CLASIFICACION AGENCIA DE CALIDAD	
EDUCACION GENERAL BASICA	Medio bajo
EDUCACION MEDIA	Bajo

1.7 ENTORNO SOCIAL DE LA COMUNIDAD ESCOLAR

El Colegio República de Chile está ubicado en la comuna de Monte Patria, Provincia del Limarí, nuestros alumnos provienen en su mayoría de un estrato social bajo donde los jefes de familia centran su quehacer en trabajos agrícolas de temporada, con extensas jornadas laborales que no le permiten cumplir satisfactoriamente el rol de formadores de sus hijos. De este modo, nuestros estudiantes están insertos en un medio de alta vulnerabilidad social y educativa, no contando con información actualizada, que les permitan reconocer sus propias capacidades y posibilidades para planificar su futuro académico y/o laboral.

El establecimiento educacional a contar del año 1999 desarrolla proyecto de integración para atender la NEE de los estudiantes bajo la normativa del decreto 170 y a contar del año 2014 cuenta con un equipo de profesionales en el área de convivencia que velan por el desarrollo de planes y programas que fortalecen y atienden las necesidades necesarias para el desarrollo de un ambiente de buena convivencia entre todos los integrantes de la comunidad escolar.



1.8. PERFIL DEL DOCENTE DEL COLEGIO “REPÚBLICA DE CHILE”

Nuestro Proyecto Educativo Institucional manifiesta el perfil de sus docentes a través de sus diez Principios Educativos:

- “Creemos que nuestros docentes son LÍDERES en la formación integral de sus estudiantes”, principio que reconoce la labor orientadora que va más allá de la instrucción que cada uno de nuestros docentes desarrolla.

Estos principios educativos se ven fortalecido con la definición por parte de la comunidad de nuestro sello Institucional: **“Humanista Centrado en Educación Integral”**, describiendo nuestro sello de la siguiente forma:

Humanista:

- Humanista desde la mirada de desarrollar y emplear el conocimiento al servicio de la sociedad, desarrollando la sensibilidad, aprecio por el arte, la cultura, ciencia y el saber.
- Respeto y valoración que otorga la diversidad, la naturaleza del ser humano.
- Valorar la individualidad de cada alumno respetando los aspectos propios de su personalidad.

Educación integral:

- La educación integral debe dotar a todos los estudiantes de los conocimientos y las habilidades básicas y necesarias para desenvolverse en la vida.
- Comprender los aspectos educativos y formativos fortaleciendo los aspectos, físicos, artísticos, sociales y emocional entre otras dimensiones que son las que se encarga de englobar la educación integral.
- El colegio debe de posibilitar a todas los estudiantes la educación integral basada en el diálogo, en el uso responsable de la libertad, en el descubrimiento y desarrollo de las habilidades que tenemos, en la autonomía como capacidad auto reguladora de cada uno de nosotros, en la empatía hacia las otras personas, y en definitiva su interés es convertirnos en unos ciudadanos con sentimientos equilibrados y con la posibilidad de desarrollar todas sus competencias.
- La educación integral contempla la totalidad de las funciones humanas, por lo que se trabaja el campo del conocimiento, la conducta y la voluntad.



- El ámbito del conocimiento hace referencia a la instrucción, es decir, abarca los conocimientos que el estudiante debe de adquirir para valerse por sí mismo y comprender su entorno.
- La conducta se trabaja desde que ingresa al colegio; NT1 y aportamos a establecer una escala de valores que hacen a la persona respetuoso por sí mismo, su entorno social y familiar pero principalmente su entorno escolar.
- Voluntad para controlar sus actos, entender a los demás y la facultad que tenemos de ser únicos como personas.

2,1- OBJETIVOS GENERAL

Mejorar y fortalecer el desempeño profesional docente mediante la actualización y profundización de OA Priorizados, conocimientos disciplinarios y pedagógicos, 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, integrando y aplicando la tecnología e inteligencia artificial en todos los procesos educativos como una herramientas que permita la adquisición del conocimiento y el desarrollo de las habilidades de todos los estudiantes.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Participar de las instancias de capacitación y perfeccionamiento que implementa el sostenedor, el ministerio de educación.

2. Fortalecer las comunidades de aprendizaje, dando énfasis al trabajo colaborativo, reflexivo y capacitación entre pares en pro del crecimiento personal, grupal y profesional, a partir de las competencias individuales al servicio del desarrollo del equipo docente.

3. Mejorar la autoestima profesional, la motivación, las altas expectativas personales que permita el pleno desarrollo profesional dentro de la comunidad.



4. Incorporar la realidad institucional al conocimiento y discusión de las nuevas políticas educativas, fundamentalmente aquellas relacionadas con la Nueva Carrera Profesional Docente.

5. Desarrollar las competencias necesarias en el uso y manejo eficiente y eficaz de las Tecnología al servicio del proceso educativo.



2.3 ACTIVIDADES

Acción	Apoyo al Aprendizaje
Descripción de la acción	Desarrollar habilidades y competencias que apunten a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje fortaleciendo la adquisición de metodologías activas, mediante la contratación de plataformas, recursos digitales y capacitaciones internas y externas dirigidas a los docentes de todos los niveles educativos.
Meta	El 100 % de docente participa de instancias de capacitación
Responsable	DEM, director, UTP
Fecha de Aplicación	Marzo a diciembre
Tiempos asignados	Horas de GPT, Consejos Técnicos, Comunidad de Aprendizaje, tiempos asignados por el Sostenedor y director.
Medio de Verificación	Asistencia a capacitaciones.
Financiamiento	SEP



ACCIÓN 02	Acompañamiento Pedagógico
Descripción de la acción	Se monitorea el avance de los aprendizajes de los estudiantes a través del acompañamiento y retroalimentación al docente que ejecuta las clases, en donde se detectarán las fortalezas y debilidades en la ejecución de éstas, para visualizar las formas de fortalecer estrategias que se aplican para lograr en los estudiantes avances en sus aprendizajes
Meta	Monitorear al menos al 80 % de los docentes en el aula
Responsable	Equipo de Gestión
Fecha de Aplicación	Marzo a diciembre
Tiempos asignados	Comunidad de Aprendizaje, Horas lectivas y no lectivas.
Medio de Verificación	Pauta de observación y retroalimentación al docente.
Financiamiento	SEP



Acción 03	Reactivando aprendizajes
Descripción de la acción	El equipo técnico y docentes identifican tempranamente a los estudiantes que presentan dificultades académicas según los resultados de las evaluaciones internas y externas, articulando los apoyos necesarios para atención pedagógica oportuna a través de proyectos de activación de habilidades de lectoescritura, planes de acompañamiento, proyectos de aula articulados entre niveles y asignaturas.
Meta	Acompañar pedagógica y emocionalmente al 100 % de los estudiantes que presentan dificultades.
Responsable	Equipo de gestión liderado por UTP
Fecha de aplicación	Marzo a diciembre
Tiempo asignado	Reuniones Técnicas – Horario no lectivo
Medio de Verificación	Planes acompañamiento al estudiante
financiamiento	SEP



ACCIÓN 04	Extensión Pedagógica
Descripción de la acción	Con el objetivo promover el conocimiento, fortalecer la autoestima, motivación escolar y formación cultural, los docentes organizan y planifican actividades innovadoras para vivenciar el aprendizaje de todos los estudiantes como: extensión pedagógica internas y externas; ferias, muestras pedagógicas, salidas a terreno, encuentros culturales, artísticos y deportivos de índole regional y nacional
Meta	El 100% de los estudiantes participa en actividades de extensión pedagógica.
Responsable	Sostenedor, director, UTP y docentes.
Fecha de aplicación	Marzo a noviembre
Tiempos asignados	Consejos Técnicos, administrativos, GPT y comunidades de aprendizaje.
Medio de Verificación	Planificación de las extensiones pedagógicas. Encuesta de satisfacción
Financiamiento	SEP



Acción 05	Trabajando en comunidad
Descripción de la acción	Los docentes de los diferentes niveles se reúnen semanalmente para trabajar colaborativamente generando instancias de capacitación y diálogo técnico pedagógico, para compartir y establecer desafíos, experiencias, conocimientos y lineamientos pedagógicos comunes que promuevan la articulación entre las diferentes asignaturas para el desarrollo de habilidades y competencias en los estudiantes.
Meta	El 100 % de los docentes participan en los talleres y fortalecen su gestión pedagógica
Responsable	UTP
Fecha de aplicación	Marzo a diciembre
Tiempo asignado	Consejo técnico- GPT, Comunidades de aprendizaje
Medio de Verificación	Actas de consejos técnicos-GPT y comunidades de aprendizaje Informe de impacto.
Financiamiento	SEP

[illegible]



3.1 ANEXO

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 Etapa 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).

CARTA GANTT

[illegible]