



**PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE 2020**  
**COLEGIO PAUL HARRIS**

**LAS CONDES**

**RBD 8832 - 3**

## **1. BREVE CONTEXTO**

El colegio especial Paul Harris, dependiente de la Corporación Municipal de Salud y Educación de Las Condes, es un establecimiento de Educación Especial que atiende a niños, niñas y jóvenes en situación de discapacidad intelectual (DI), con una matrícula de 140 estudiantes entre 6 y 26 años.

Uno de los objetivos pedagógicos más importantes que se ha planteado la comunidad educativa, es lograr que los estudiantes desarrollen su proyecto de vida, con el fin de mejorar su calidad de vida e incluirse vida social y cultural de la nación.

Para ello se considera imprescindible fortalecer la autonomía e independencia de cada alumno, desarrollando todo su potencial cognitivo, emocional y social a partir de diferentes programas pedagógicos, como por ejemplo, el programa de desarrollo de competencias lingüísticas, de lectoescritura, de matemática (cálculo y resolución de problemas), habilidades sociales, habilidades conversacionales, programa de apoyo individual, de formación ciudadana, programa vocacional y de prácticas laborales, entre otros.

Por otra parte, el Sistema de Desarrollo Profesional Docente fue creado en abril de 2016 por la Ley 20.903. Su objetivo es reconocer la docencia, apoyar su ejercicio y aumentar su valoración para las nuevas generaciones, y para ello genera transformaciones relevantes para el ejercicio de la docencia. Aborda desde el ingreso a los estudios de pedagogía hasta el desarrollo de una carrera profesional que promueve el desarrollo entre pares y el trabajo colaborativo en redes de maestros.

Su implementación, que se lleva adelante entre los años 2016 y 2026 contempla un aumento del tiempo no lectivo, una nueva escala de remuneraciones acorde a distintos niveles de desarrollo profesional, y la instauración de nuevos derechos para los docentes: al acompañamiento en los primeros años de ejercicio y a la formación continua.

La Ley establece que los establecimientos del sector municipal, particular subvencionado y de administración delegada ingresarán gradualmente a la Carrera profesional que crea el Sistema de Desarrollo Docente.

A lo largo de su vida profesional, los docentes podrán avanzar en cinco tramos demostrando las competencias alcanzadas y la experiencia en el ejercicio, esto a través del Sistema de Reconocimiento para la progresión en tramos. El Estado entregará apoyo formativo para la progresión en el Sistema de Reconocimiento.

Establece además, que la formación en el establecimiento educacional, para el desarrollo profesional, tiene por objeto fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica y debe ser pertinente con la realidad y el quehacer particular de ese establecimiento. En definitiva, 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 y la evaluación y retroalimentación para la mejora. Lo anterior, considerando las características de los estudiantes a su cargo y sus resultados educativos.

Corresponderá entonces a la Directora, en conjunto con el equipo de gestión, implementar el proceso descrito anteriormente a través de un plan con acciones propias de formación para el desarrollo profesional.

El Plan de Desarrollo Profesional Docente junto con sus respectivas acciones, será diseñado por la Unidad Técnico Pedagógica del Paul Harris. Dicho plan podrá centrarse en la mejora continua del colegio y que podrá incluir, entre otras:

- a) La preparación y planificación de la enseñanza. Planificaciones basadas en el currículum regular, con adaptaciones curriculares grupales e individuales, incorporando el Diseño Universal de Aprendizaje y las Consideraciones Ecológicas Funcionales pertinentes a estudiantes con discapacidad intelectual.
- b) La ejecución de clases en coherencia con el Marco de la Buena Enseñanza y nuestro Proyecto Educativo Institucional.
- c) La evaluación de los aprendizajes con instrumentos que consideren la evaluación diferenciada y las adaptaciones necesarias, en el marco del decreto 67
- d) La observación de clases y retroalimentación para la mejora continua de la acción docente en el aula.
- e) La consolidación de jornadas de auto-capacitación, mejorando la calidad de la reflexión pedagógica en torno a los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- f) Formación específica en áreas atingentes a la realidad de nuestro establecimiento (DI, TEA, Neurociencias para la educación especial, Apoyos a estudiantes con retos múltiples, etc.).

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 el compromiso declarado en nuestro el Proyecto Educativo Institucional, centrado en la formación integral y de calidad de todos nuestros estudiantes, a partir la reflexión, capacitación y el perfeccionamiento en diversas áreas de interés docente, como por ejemplo, neurociencias para la educación y diversidad, capacitación en trastornos del espectro autista, aprendizaje colaborativo, didácticas para educación especial, evaluación del aprendizaje, diseño universal de aprendizaje, formación para transición hacia la vida adulta, diversificación curricular, apoyos a estudiantes con retos múltiples, entre otras.

## **2. PERFIL DEL DOCENTE DEL COLEGIO PAUL HARRIS**

El Perfil Docente de este establecimiento estará basado en los cuatro dominios que expresa el Marco de la Buena Enseñanza:

### **1. PRAPARACION DE LA ENSEÑANZA:**

El docente debe dominar los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional, adecuándolo a las características de los estudiantes. Contemplar la evaluación como recurso que enriquece el aprendizaje, en el diagnóstico, el proceso y final.

### **2. CREACIÓN DE UN AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE:**

Generador de un clima de relaciones de aceptación, confianza, empatía y respeto en la comunidad educativa, promotor de manera transversal del Programa de Formación Valórica Corporativo, generar instancias de aprendizaje desafiantes para todos los estudiantes, impulsando la perseverancia, esfuerzo y autonomía, promoviendo un ambiente organizado de trabajo disponiendo espacios y recursos en función de los aprendizajes.

### **3. ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE TODOS LOS ESTUDIANTES:**

Promotor del desarrollo del pensamiento creando estrategias de enseñanzas coherentes y significativas para los estudiantes. Fortalecedor de la apropiación de los aprendizajes y transferencia de estos en contextos diversos promoviendo el desarrollo de habilidades sociales que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida.

### **4. RESPONSABILIDADES PROFESIONALES:**

Profesional que ejerce una actitud crítica sobre su quehacer pedagógico, reflexionando sobre sus propias prácticas, ejecutando la innovación y búsquedas de nuevos enfoques. Propicia relaciones de colaboración y respeto con los padres y/o apoderados y el núcleo familiar. Presenta un compromiso con su desarrollo profesional permanente, por lo cual identifica y busca satisfacer sus necesidades de aprendizaje y formación. Impulsor de una cultura inclusiva que dignifique a los estudiantes. Se debe evidenciar su disposición al trabajo equipo con el resto de la comunidad educativa.

## **3. EJE TEMÁTICO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE AÑO 2020**

- Estrategias de Apoyo Educativo para estudiantes con NNE permanentes.

#### **4. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN “ESTRATEGIAS DE APOYO EDUCATIVO PARA ESTUDIANTES CON NNE PERMANENTES”**

**Unidad I:** El Modelo de calidad de vida y su implementación en Aula y espacios educativos dentro del establecimiento.

Duración: 8 horas en marzo del 2020.

Resultados de Aprendizaje:

Conocer y comprender el modelo de calidad de vida como componente transversal en el currículo.

Analizar las diferentes dimensiones del Modelo de Calidad de vida en los diferentes grupos etéreos y su aplicación en el aula y espacios educativos en el aula.

**Unidad II:** La estrategia Diseño Universal de Aprendizajes como instrumento de generación de participación educativa de los estudiantes según grupos etéreos.

Resultados de Aprendizaje:

Reconocer la conceptualización de la estrategia DUA y los principios del DUA como pilares de su implementación de prácticas pedagógicas y de evaluación de los y las estudiantes.

Duración: 16 horas en período de abril a mayo del 2020

**Unidad III:** Implementación de estrategias específicas de apoyo para el aprendizaje de estudiantes con trastorno de espectro autista y discapacidades múltiples: comunicación aumentativa, método PECS, integración sensorial, agendas y calendarios de anticipación, método TEACCH, Talleres de habilidades sociales y funciones ejecutivas.

Resultados de Aprendizaje:

La totalidad de los profesores aplican a lo menos tres estrategias específicas de apoyo integradas en sus PACI – PAI creando recursos didácticos y formatos de evaluación acordes a las necesidades de los estudiantes.

Duración: 32 horas de junio a septiembre.

**Unidad IV:** Inclusión de la familia y otros adultos significativos participando activamente de la extensión de las estrategias en el ámbito doméstico y familiar para asegurar el compromiso de ellos y la generalización a través del uso de a lo menos tres estrategias específicas.

Resultados de Aprendizaje:

Participación de manera conjunta del 100 % de los docentes y del 75% de las familias en una Muestra a finalizar el año escolar denominada “Calidad de vida, bienestar y felicidad para todos y todas”.

Duración: 16 horas de septiembre a diciembre 2020.

## **PLAN DE TRABAJO PARA LA CARRERA DOCENTE**

El Plan de Trabajo de la carrera docente en el Colegio Especial Paul Harris se compone de un grupo de acciones de perfeccionamiento interno asociadas al desarrollo profesional desde el aula que tendrá las siguientes características:

- a) El perfeccionamiento no se pensará como una suma de cursos, sino como oportunidades permanentes de reflexión e investigación para mejorar las prácticas cotidianas del ejercicio docente.
- b) Las jornadas de capacitación y reflexión se realizarán durante sesiones de reflexión pedagógica semanales, con un total de 8 horas pedagógicas mensuales.
- c) Los programas de perfeccionamiento responderán a las necesidades de capacitación declaradas por los docentes y equipo multidisciplinario.
- d) Las oportunidades de perfeccionamiento se centrarán en trabajo de capacitación dictado por un profesional destacado en la temática y/o auto-capacitación, a partir de reflexiones en equipo y trabajo de aula, observaciones de clases por parte de la Unidad Técnico Pedagógica y del Equipo de Gestión del colegio.
- e) El perfeccionamiento se realizará dentro de la jornada de trabajo.
- f) Los profesores y profesoras deben participar en la selección, evaluación y retroalimentación de las instancias de perfeccionamiento.

## 5. ACCIONES PARA EL PERFECCIONAMIENTO DOCENTE

ACCIÓN N° 1	
Objetivo	Llevar a cabo instancias de observación de clases para apoyar la gestión docente en aula alineada al Marco para la Buena Enseñanza y a las necesidades de apoyo de nuestros estudiantes.
Nombre de la Acción	Procedimientos de observación de clases por parte del equipo de gestión, con uso de pauta corporativa.
Descripción de la Acción	Realización de observación de clases al interior del aula a docentes que necesitan apoyo para desarrollar prácticas pedagógicas efectivas. Al término de la observación, se registra en la pauta de observación síntesis de lo observado; retroalimentación de las fortalezas y debilidades detectadas y acuerdos de mejora.
Fechas	Inicio: Abril 2020
	Término: Noviembre 2020
Responsable	UTP
Recursos	Papelería, insumos para impresiones, carpetas, archivadores.
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pauta corporativa de observación de clases.</li> <li>- Registro en NAPSIS.</li> </ul>

## ACCIÓN 2

### Fundamentación Objetivo

#### Objetivo:

La política pública de Educación Especial promueve la participación y educación de calidad para los estudiantes que presenta mayores desafíos con relación a la mantención y progreso en la educación formal.

Es sabido que las necesidades educativas de estudiantes con Trastorno de espectro autista asociadas a discapacidad intelectual como también a otros trastornos del desarrollo de causa orgánica, por deficiencias en procesos de desarrollo en el metabolismo, alteraciones cromosómicas o genéticas originadas por factores ambientales, presentan a los educadores y educadoras diferenciales importantes desafíos que los interpelan a generar acciones creativas que se incorporen a los eventos de planificación y desarrollo de clases que favorezcan el bienestar del estudiante en los espacios educativos que ofrece el establecimiento.

El objetivo de esta capacitación es desarrollar e implementar prácticas pedagógicas que promuevan la participación activa de los estudiantes que presentan desafíos de apoyo permanente, así como también, generar en los educadores y educadoras diferenciales una cultura diversificadora de opciones flexibles en el aula, recreos y clases de música, inglés y educación física que implique que conozcan e integren a sus clases estrategias como, método PECS, sistemas de comunicación aumentativa, método TEACCH, metodologías multisensoriales, entre otras.

Se espera, que en el transcurso del año escolar y bajo la asesoría y supervisión directa de las relatoras, se desarrollen procesos de aplicación in situ de estrategias y apoyos que permitan a los estudiantes que nos presentan mayores desafíos, alcanzar estados de bienestar que favorezcan su disposición hacia el aprendizaje.

Se focalizará el trabajo desde una perspectiva ecológica y con la estrategia DUA, como pilares del Modelo de Calidad de vida.

### Nombre de la Acción

Capacitación en Apoyos a estudiantes con NEE permanentes

Descripción de la Acción	Fortalecimiento de las estrategias de apoyo educativo para estudiantes con necesidades educativas permanentes		
Fechas	Inicio:	Marzo 2020	
	Término:	Enero 2021	
Responsable	UTP		
Recursos	Horas de docente capacitador, fotocopias, carpetas, papelería, insumos para impresiones.		
Medios de Verificación	- Registros de actividades de Capacitación con registro de firmas de los participantes, fotografías e informes técnicos.		
	TOTAL	\$	7.000.000

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL

N° Acción	Nombre de Acción	MESES																																											
		2020				2020				2020				2020				2020				2020				2020				2021															
		Enero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero			
		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	2	3	4	1	2	3	4				
1	Procedimientos de observación y retroalimentación de clases por parte del equipo de gestión, con uso de pauta corporativa.									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					X	X	X	X	X	X	X	X								
2	Capacitación continua a docentes para fortalecer las estrategias de apoyo educativo para estudiantes con necesidades educativas permanentes.									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X				X	X	X	