



2023

# PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

El Plan de Desarrollo Profesional Docente, surge de la Ley N° 20903 y es un instrumento de gestión destinado a identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento de las competencias docentes del profesorado y de apoyo a la docencia de los asistentes de la educación bajo unan mirada de desarrollo profesional continuo.

COLEGIO  
SANTA TERESA  
Cachapool#830  
Rancagua

[www.colegiostateresa.cl](http://www.colegiostateresa.cl)

[facebook.com/Colegio-Santa-Teresa-Rancagua](https://facebook.com/Colegio-Santa-Teresa-Rancagua)

72 2 222 941

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO GENERAL
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
4. DETECCIÓN DE NECESIDADES
5. DISEÑO DEL PLAN
6. ACCIONES
7. CRONOGRAMA
8. EVALUACIÓN DEL PLAN

## PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.

### 1.- INTRODUCCIÓN

La enseñanza en el aula es la variable interna de la escuela que más influye en los resultados de los estudiantes (NCSL, 2006). Considerando esta evidencia, 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.

En las escuelas que siguen trayectorias de mejoramiento sostenido, la formación y apoyo de los profesores que se incorporan al establecimiento es considerado un asunto estratégico. A su vez, en estos establecimientos se valora fuertemente el aprendizaje recíproco entre ellos y se instalan diferentes mecanismos formales de apoyo mutuo, que se realizan, de manera sistemática (Bellei, Valenzuela, Vanni & Contreras, 2014).

El Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE) resalta la importancia de gestionar el desarrollo profesional, en la dimensión Desarrollando las capacidades profesionales, específicamente en la siguiente práctica: *Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.*

El propósito es reconocer la docencia como una labor altamente compleja y desafiante, apoyando su ejercicio y aumentando su labor, comprendiendo la gran misión que cumple dentro de la sociedad.

## 2.- OBJETIVO GENERAL

Orientar el mejoramiento continuo de los docentes, desde la mirada educativa del colegio, centrado en la reflexión sobre la experiencia y dinámica del aula y la búsqueda por desarrollar aprendizajes significativos pertinentes al contexto; todo esto dentro de un permanente diálogo profesional y trabajo colaborativo.

## 3.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a. Fortalecer la gestión docente en el aula a partir de procesos de acompañamiento en aula y retroalimentación contantes y pertinentes a los objetivos de aprendizaje planteados en relación al desarrollo de habilidades cognitivas en los estudiantes.

b. Instaurar procesos de mejoramiento de la labor docente a partir del diálogo pedagógico que permite a los docentes compartir experiencias exitosas, fortaleciendo y diversificando las estrategias utilizadas.

## 4. DETECCIÓN DE NECESIDADES

ETAPA	SUB-ETAPA	DESCRIPCIÓN
Detectar necesidades y definir los objetivos	Necesidad:	Se ha detectado desde la experiencia vivida el año 2022 diversas necesidades, evidenciadas desde los docentes, relacionadas con sus prácticas pedagógicas y su impacto en el aprendizaje de los y las estudiantes. Se proyecta continuar con el fortalecimiento de sus competencias y metodologías de enseñanza para responder a las múltiples necesidades de aprendizaje detectadas, para garantizar el aprendizaje y avance de nuestros estudiantes.
	Objetivo:	Conocer y comprender variadas estrategias de enseñanza que ofrezcan múltiples medios de presentación y representación de los aprendizajes, con foco en la innovación y habilidades para el siglo XXI, seleccionando las más pertinentes para propiciar el avance de todas y todos nuestros estudiantes.

## 5. DISEÑO DEL PLAN

ETAPA	SUB-ETAPA	DESCRIPCIÓN
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Responsable	Responsable
		Definición del rol: Coordinación general del plan, siendo responsables de que las actividades se lleven a cabo, así como la actualización de ser necesario del plan.

## 6. CONTENIDO Y DESTINATARIOS DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL

ETAPA	SUB-ETAPA	DESCRIPCIÓN
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Contenidos	¿Qué estrategias metodológicas que apunten a la innovación, diversificación y desarrollo de habilidades para el siglo XXI se pueden implementar en el aula?
	Destinatarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docentes y asistentes de aula.</li> <li>- Equipo multidisciplinario.</li> </ul>

## 7. ACCIONES

### PRIMER SEMESTRE

ETAPA	SUB-ETAPA	DESCRIPCIÓN
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad	Mesa técnica de reflexión
	Objetivos específicos	1. Identificar fortalezas y brechas en los docentes del establecimiento para potenciar el aprendizaje que se ha priorizado.
	Encargado	Coordinación académica (organización) – Docentes como expositores.
	Instancia de formación	Reflexión pedagógica
	Fecha	Abril
	Actividad	A partir de los aprendizajes priorizados en, se discutirá en torno a cuáles son las fortalezas y las necesidades con las que contamos, desde ahí establecer qué puede aportar cada docente desde la experiencia y qué es lo que necesitamos fortalecer en aquello que se identificó como débil.

ETAPA	SUB-ETAPA	DESCRIPCIÓN
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad	Co-enseñanza
	Objetivos específicos	2. Compartir estrategias metodológicas enfocadas en la mejora de los resultados obtenidos en la evaluación DIA
	Encargado	Coordinación académica (organización) – Docentes como expositores.
	Instancia de formación	Reflexión pedagógica
	Fecha	Mayo
	Actividad	Revisión de los resultados diagnóstico DIA Definir posibles causas, reflexionando entorno a la pregunta: ¿qué pasa con nuestros estudiantes? Considerando los elementos de la estructura de la clase y la entrega de instrucciones. Se compartirán las estrategias con la finalidad de nivelar y avanzar con todos los alumnos y alumnas.

ETAPA	SUB-ETAPA	DESCRIPCIÓN
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad	Co-enseñanza
	Objetivos específicos	3. Analizar las estrategias utilizadas en las prácticas pedagógicas por los equipos de aula.
	Encargado	Coordinaciones: académica, equipo multidisciplinario y asistentes de aula.
	Instancia de formación	Acompañamiento en aula y retroalimentación.
	Fecha	Marzo a diciembre
	Actividad realizada	El Equipo de Gestión acompaña a los equipos de aula durante el desarrollo de las clases y realiza retroalimentación sobre las prácticas pedagógicas observadas, entregando estrategias que den respuestas a las diversas necesidades detectadas.

ETAPA	SUB-ETAPA	DESCRIPCIÓN
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad	Mesa técnica de reflexión
	Objetivos específicos	4. Identificar las estrategias más efectivas para abordar los desafíos que presentan los y las docentes al abordar la diversidad en el aula
	Encargado	Coordinación académica
	Instancia de formación	Reflexión pedagógica
	Fecha	junio
	Actividad realizada	A partir de las necesidades detectadas como EGE, se organiza un taller (enfocado a docentes y especialistas) donde se comparten las estrategias que han sido más efectivas para abordar los desafíos que se presentan en el aula.

## SEGUNDO SEMESTRE

ETAPA	SUB-ETAPA	DESCRIPCIÓN
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad	Mesa técnica de reflexión
	Objetivos específicos	5. Establecer estrategias de enseñanza que sean utilizadas por los docentes de forma sistemática como medida institucional.
	Encargado	Coordinadora académica.
	Instancia de formación	Reflexión pedagógica
	Fecha	Julio
	Actividad	Los docentes y especialistas (como equipos de aula), se reúnen para analizar las diversas estrategias que se utilizaron durante el primer semestre. Analizando cuáles de ellas han sido más efectivas y acordando cuáles serán consideradas a nivel institucional, dando énfasis a aquellas que sirvan para abordar de mejor

		forma los momentos de la clase, que ha sido considerado como una debilidad por los docentes.
--	--	--

ETAPA	SUB-ETAPA	DESCRIPCIÓN
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad	Co-enseñanza
	Objetivos específicos	6. Evaluar las actividades desarrolladas durante el primer semestre académico. Proyectar las actividades a desarrollar durante el segundo semestre del año escolar, considerando los próximos resultados a revisar de la evaluación DIA intermedia.
	Encargado	Coordinadora académica.
	Instancia de formación	Reflexión pedagógica
	Fecha	Agosto
	Actividad	Los y las docentes y educadoras diferenciales evalúan el trabajo desarrollado durante el primer semestre académico y consideran actividades necesarias para desarrollar durante el segundo semestre considerando resultados de la evaluación DIA y la evaluación institucional del cierre de semestre.

ETAPA	SUB-ETAPA	DESCRIPCIÓN
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad	Taller
	Objetivos específicos	7. Entregar estrategias pedagógicas activas y didácticas modernas que contribuyan al aprendizaje, relacionadas con la diversificación en el aula.
	Encargado	Coordinación académica y equipo multidisciplinario.
	Instancia de formación	Reflexión pedagógica

	Fecha	Septiembre
	Actividad	Se presenta a los docentes un taller relacionado con la diversificación, se genera una instancia de reflexión al respecto, considerando su importancia en el trabajo en el aula, entregando ejemplos de ellas y formas en las que puede ser abordada.

ETAPA	SUB-ETAPA	DESCRIPCIÓN
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad	Taller co-enseñanza
	Objetivos específicos	8. Reflexionar sobre cómo se han sentido en la labor docente identificando redes de apoyo dentro del establecimiento
	Encargado	Convivencia escolar
	Instancia de formación	Reflexión pedagógica
	Fecha	Octubre (1 sesión)
	Actividad	La psicóloga del establecimiento realiza actividad de autocuidado considerando las características de los docentes y de las diversas situaciones que han surgido durante el año escolar con la finalidad de reflexionar y encontrar redes de apoyo dentro del establecimiento.

ETAPA	SUB-ETAPA	DESCRIPCIÓN
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad	Club de video
	Objetivos específicos	9. Observar, analizar y discutir extractos de videos de clases, con el objetivo de mejorar algún aspecto de sus prácticas de aula.
	Encargado	Coordinación académica (organización) Docentes (análisis de los videos)

	Instancia de formación	Reflexión pedagógica
	Fecha	Octubre (dos sesiones)
	Actividad	Se reúnen los docentes vía remota en grupos, junto a un facilitador, con la finalidad de observar, analizar y discutir extractos de videos de clases, para mejorar algún aspecto de sus prácticas de aula y para favorecer el aprendizaje de sus estudiantes

--	--	--

ETAPA	SUB-ETAPA	DESCRIPCIÓN
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad	Comunidades de aprendizaje
	Objetivos específicos	10. Discutir y reflexionar críticamente respecto a cómo mejorar el aprendizaje de los estudiantes, llegando a acuerdos que luego serán implementados en el aula (proyección año escolar 2024).
	Encargado	Coordinación académica (organización) Docentes (comparten sus estrategias)
	Instancia de formación	Reflexión pedagógica
	Fecha	Noviembre (dos sesiones)
	Actividad	Evaluar la instancia de las reflexiones pedagógicas como una instancia de trabajo en comunidades de aprendizaje que permita abordar problemáticas asociadas a sus prácticas.

ETAPA	SUB-ETAPA	DESCRIPCIÓN
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad	Comunidades de aprendizaje
	Objetivos específicos	11. Entregar información sobre capacitación a los equipos de aula, fomentando su perfeccionamiento de acuerdo con la oferta gratuita del CPEIP de Chile o de otras instituciones como Fundación Profuturo.
	Encargado	Coordinación académica (organización)

	Instancia de formación	Reflexión pedagógica
	Fecha	Marzo a diciembre
	Actividad	Difusión, reflexión sobre la importancia de programa de cursos otorgados por el Ministerio de Educación. Considerando que los docentes puedan cursar al menos un curso anual en el CPEIP o Fundación Profuturo (proyección año 2023).

# **CRONOGRAMA**

## **2023**





11	Entregar información sobre capacitación a los equipos de aula, fomentando su perfeccionamiento de acuerdo con la oferta gratuita del CPEIP de Chile o de otras instituciones como Fundación Profuturo.																																	
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

# ETAPA DE EVALUACIÓN

Etapa	Sub-etapa	Preguntas reflexivas	Descripción	
Evaluar y mejorar	Evaluación Formativa	<p>¿Qué aspectos de la estrategia muestran deficiencias y cómo podrían mejorarse para alcanzar los objetivos específicos?</p> <p>¿Qué aspectos de la estrategia funcionan con éxito? ¿Cómo potenciarlas?</p> <p>¿Cómo evaluamos la función del equipo directivo en la conducción de las actividades de desarrollo profesional? ¿En qué podemos mejorar?</p> <p>¿Las actividades efectuadas han apuntado a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?</p> <p>¿Las actividades efectuadas están relacionadas con la práctica diaria de los docentes y asistentes de la educación?</p> <p>¿Los docentes y asistentes de la educación han contado con instancias de retroalimentación adecuadas?</p>	<p><b>Fuentes de información</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas grupales.</li> <li>- Observación en el aula por parte del equipo directivo y retroalimentación.</li> <li>- Observación en la implementación de la estrategia.</li> <li>- Encuestas.</li> <li>- Conversaciones formales.</li> <li>- Evaluación de la estrategia.</li> </ul>	

		¿Las actividades realizadas aprovecharon la disponibilidad de recursos del establecimiento? (experticias, recursos tecnológicos, entre otros).		
<b>Etapa</b>	<b>Sub-etapa</b>	<b>Preguntas reflexivas</b>	<b>Descripción</b>	
	<b>Evaluación sumativa</b>	<p>Los equipos profesionales ¿han desarrollado los conocimientos, capacidades, habilidades y competencias definidas en el objetivo específico de este plan de desarrollo profesional?</p> <p>Al analizar los resultados obtenidos, ¿las estrategias escogidas fueron adecuadas? ¿Por qué?</p> <p>¿Qué elementos de la planificación del desarrollo profesional pueden mejorarse para una implementación futura?</p>	<p><b>Fuentes de información</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Observaciones de aula por el equipo directivo y entre pares, junto con retroalimentación (con foco en las capacidades, conocimientos, habilidades o competencias específicas perseguidas en la estrategia).</li> <li>- Entrevistas individuales y grupales a estudiantes y docentes.</li> <li>- Resultados de pruebas de nivel.</li> <li>- Promedio de notas.</li> <li>- Encuestas a estudiantes.</li> <li>- Observación del establecimiento (recreos, entrada y salida de estudiantes, actividades recreativas, etc.).</li> </ul>	

	<p><b>Evaluación de resultados</b></p>	<p>¿Cómo ha sido el impacto del plan de desarrollo profesional en el aprendizaje de los estudiantes?</p> <p>¿Qué elementos del plan fueron más significativos para la obtención de los resultados?</p> <p>¿Ha habido avances en el ámbito a mejorar entre la medición previa y posterior a la implementación?</p> <p>¿Se puede atribuir el resultado a la implementación del plan de desarrollo?</p>	<p><b>Fuentes de información</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Observaciones de aula (con foco en los aprendizajes de los estudiantes que el plan de desarrollo profesional buscaba desarrollar).</li> <li>- Resultado en el aprendizaje de los estudiantes en las áreas relacionadas con el desarrollo profesional escogido (por ejemplo, disminución de brechas en pruebas de nivel, desarrollo de habilidades de pensamiento, Indicadores de desarrollo personal y social u otras evaluaciones que pudieran resultar atingentes de acuerdo al plan). Considerar evaluación diagnóstica y evaluación posterior a la implementación del plan.</li> <li>- Grupos focales y entrevistas para medir la percepción del impacto.</li> <li>- Medición de frecuencia: cantidad de estudiantes en Nivel Insuficiente, Elemental y Adecuado, de acuerdo a los estándares del establecimiento; cantidad de estudiantes implicados en episodios de violencia escolar; cantidad de ellos</li> </ul>	
--	--	--	---	--

			que participan en instancias de mediación, etc.	
--	--	--	---	--