



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

***Plan de Desarrollo
Profesional Docente
“ALIWE COLLEGE”
2026***



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

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. El objetivo del plan de desarrollo profesional es:

“Apoyar a los docentes ofreciendo una formación continua, en el uso de diversas estrategias y espacios de desarrollo colaborativo para conducir a todos los estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad.

La Ley 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, y 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.

Corresponderá al director del establecimiento educacional, en conjunto con el equipo directivo, implementar el proceso descrito anteriormente a través de planes locales de formación para el desarrollo profesional. Estos deberán ser aprobados por el sostenedor y serán parte de los Planes de Mejoramiento Educativo, de conformidad con los Proyectos Educativos Institucionales de los establecimientos.

El Plan de Desarrollo Profesional Docente será diseñado por el director del establecimiento educacional en conjunto con el equipo directivo, con consulta a los docentes que desempeñen la función técnico-pedagógica y al Consejo de profesores. Dicho plan podrá centrarse en la mejora continua del ciclo que incluye la preparación y planificación; la ejecución de clases; la evaluación y retroalimentación para la mejora continua de la acción docente en el aula; la puesta en común y en equipo de buenas prácticas de enseñanza y la corrección colaborativa de los déficits detectados en este proceso, así como también en el análisis de resultados de aprendizaje de los estudiantes y las medidas pedagógicas necesarias para lograr la mejora de esos resultados.

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.

Los planes locales de formación para el desarrollo profesional, deberán formar parte de la rendición de cuentas que los directivos realizan sobre el desempeño del establecimiento educacional y sus planes de mejoramiento, según lo establece el Título III, Párrafo 3° de la ley N°20.529.



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Vinculación Con Los Instrumentos De Gestión Del Sistema Educativo Y Del Establecimiento

El Plan de Desarrollo Profesional Docente se vincula directamente con cada uno de los cuatro dominios del **Marco para la Buena Enseñanza**, siguiendo el ciclo total del proceso educativo, desde la planificación y preparación de la enseñanza, la creación de ambientes propicios para el aprendizaje, la enseñanza propiamente tal, hasta la evaluación y especialmente sobre la reflexión sobre la propia práctica docente, necesaria para retroalimentar y enriquecer el proceso.



Respecto del **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 plan de desarrollo profesional es parte de otro plan coherente a largo plazo, dentro del marco de la proyección estratégica dispuesta en el **Plan de Mejoramiento Educativo PME**, que permita 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.



Metodología Del Diseño Del Plan De Desarrollo Docente

Un aspecto importante a considerar es que el proceso de planificación del desarrollo profesional en el establecimiento educacional está en función del aprendizaje de los estudiantes, entendido de manera integral e inclusiva. De esta forma, es necesario comenzar por desarrollar un levantamiento de las necesidades de los profesionales de los establecimientos en función de las necesidades de los estudiantes.



En la primera etapa se trata de definir de manera participativa con el equipo profesional—es decir, con los docentes y asistentes de la educación—las competencias y conocimientos profesionales necesarios para alcanzar de manera sostenida el mejoramiento de los aprendizajes: identificando capacidades y necesidades, precisando el objetivo que se busca alcanzar mediante el desarrollo profesional. Al ser el PME la principal herramienta de planificación y gestión de los establecimientos, debieran ser sus Objetivos Estratégicos los que iluminen esta elección. Luego, una vez identificado con el equipo, se



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

define conjuntamente cuáles son las necesidades generales, es decir, las competencias que debe tener un equipo profesional capaz de lograr dicho objetivo. Posteriormente, es necesario analizar esta información para determinar qué tan desarrolladas están dentro del equipo de trabajo aquellas competencias y conocimientos, para lo cual existen distintas fuentes de información. El diagnóstico Institucional que se

realiza en el contexto del PME puede ser de gran ayuda, puesto que permite agrupar los datos más relevantes del establecimiento. Por otro lado, algunas fuentes adicionales de información pueden ser los resultados de la evaluación docente, observaciones de aula, análisis de planificaciones, entre otras. Todo esto debe ser analizado integrando los resultados del establecimiento: educativos, de aprendizaje y de eficiencia, y presentado a los docentes y asistentes de la educación.

Una vez detectadas las necesidades y definidos los objetivos del plan de desarrollo profesional, se debe proceder a seleccionar los contenidos, las modalidades o estrategias de desarrollo profesional a considerar, las instancias específicas en que estas se llevarán a cabo y la programación de actividades. Todo plan de desarrollo profesional debe estar alineado y ser coherente con las estrategias de enseñanza del establecimiento. El diseño de un plan de desarrollo profesional es parte fundamental del esfuerzo para crear un lenguaje común entre los miembros del establecimiento, en función de un marco pedagógico compartido. Por ello, los contenidos y especialmente las modalidades de desarrollo profesional que se escojan deben estar en función de este marco y ser coherentes con él.

Es fundamental que el diseño de un plan de desarrollo profesional contemple una comunicación y coordinación estratégica constante con el sostenedor. Es necesario que este conozca y comprenda los objetivos de desarrollo profesional del establecimiento y visualice su coherencia con los objetivos estratégicos del PME, para que en equipo se asegure la disponibilidad de los recursos requeridos en las actividades que tendrán mayor impacto en el aprendizaje de los estudiantes a largo plazo, con el propósito de maximizar el uso de los recursos. Para lo último, es importante también considerar y aprovechar las habilidades y saberes disponibles dentro del establecimiento. Una buena práctica para lo anterior es hacer un catastro de los recursos disponibles tanto en la institución como en la comunidad; por ejemplo, profesionales con experiencia en las temáticas sobre las que se pretende capacitar, redes con otros establecimientos que se estén desarrollando en el mismo tema, universidades que estén interesadas en hacer convenios y transmitir sus conocimientos, entre otros recursos posibles.

Si bien la etapa de planificación y programación del desarrollo profesional es importante, es en la etapa de la implementación donde se pone en juego el cambio esperado. Por lo mismo, prestar atención a ella es crucial para alcanzar los objetivos que persigue el plan de desarrollo profesional. Una vez que se hayan definido los contenidos, las modalidades de desarrollo, las instancias concretas en que se llevarán a cabo y también se hayan programado las actividades, es importante considerar algunos aspectos en el momento mismo de implementar el plan. A continuación, se muestra un listado de elementos que se deben tener en consideración en esta etapa.

- Asignar encargados de las actividades y procesos: como se mencionaba, es fundamental que cada actividad cuente con un responsable cuyo rol esté claramente fijado (por ejemplo: informar



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

oportunamente a los participantes, preparar los materiales, monitorear el uso del tiempo, conducir la actividad, dar instrucciones, tomar acta o apuntes necesarios para la evaluación del plan, entre otras tareas).

- Informar con tiempo y contextualizar el sentido del plan de desarrollo profesional: los equipos profesionales se involucran de mejor manera cuando le otorgan sentido a la propuesta de desarrollo. Al ser ellos los principales protagonistas del plan, el proceso de informar a los docentes y asistentes debe acompañarse de una fundamentación acerca del modo en que se lleva a cabo el desarrollo profesional

(dando cuenta de todo el proceso) y de una descripción de la ruta o secuencia de las actividades. Esto último debe contemplarse en la primera reunión y recordarse cada vez que sea necesario. Puede ser de gran utilidad la entrega de una ficha informativa y un calendario con los hitos de la planificación.

- Preparar los materiales con anticipación: se recomienda que se confeccione una lista de los materiales necesarios para cada una de las instancias de desarrollo profesional, estipulando las fechas y el encargado para cada actividad.

- Generar un ambiente de aprendizaje, acogida y respeto: es importante tener en consideración que el plan de desarrollo profesional es una instancia de aprendizaje y, como tal, debiera fomentarse un espacio de confianza, en el que los participantes puedan permitirse explorar, experimentar y compartir. Puede ayudar disponer las sillas en círculo, de manera que se perciba que el taller es construido colectivamente. Asimismo, es importante acordar algunos principios de buena convivencia dentro del grupo, como escucharse mutuamente, pedir y dar la palabra, evitar las distracciones (no usar el celular o cumplir con otras tareas durante el taller), seguir las instrucciones, etc. Finalmente, puede resultar provechoso comenzar y terminar las reuniones estableciendo “contacto” con los participantes; por ejemplo, preguntando ¿Cómo llegamos? y al cierre preguntando ¿Qué idea nos llevamos?

- Dar un especial énfasis de trabajo colaborativo: resulta fundamental en esta etapa dar espacio al intercambio de avances, desarrollo de planificaciones conjuntas y retroalimentación entre pares. También se pueden organizar periódicamente presentaciones de buenas prácticas para compartir lo avanzado. Una vez que algunos profesionales han logrado implementar lo aprendido en el aula, se pueden organizar observaciones entre pares, para transmitir los aprendizajes a quienes han tenido más dificultades en la implementación. Durante los espacios formativos, es fundamental reforzar todos los aportes sin hacer descalificaciones, destacando que se trata de un espacio de colaboración en el que todos actúan como aprendices y maestros dentro del taller

- Desarrollar observación y monitoreo constante: resulta fundamental se planifiquen e implementen espacios concretos que permitan al equipo directivo mantenerse cercano a sus docentes y asistentes de la educación, estando presentes en los espacios de formación y reflexión pedagógica, retroalimentando planificaciones, realizando observación y retroalimentación del trabajo en el aula, recordando las metas de desarrollo profesional establecidas y acompañando la vinculación del trabajo teórico con la implementación en la práctica. Como se verá en la última etapa (Evaluación y mejora), es fundamental que el equipo directivo esté monitoreando el proceso para obtener información relevante y realizar



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

cambios en el diseño, si es necesario. Además, el equipo directivo, al tener la visión de aquello que se espera lograr, es quien mejor puede modelar aquello que se espera que los profesionales desarrollen.

- Mantener siempre en vista la meta: el equipo directivo es el principal responsable de dar foco a las instancias de trabajo, recordando siempre la meta común de desarrollar las habilidades identificadas como necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos del establecimiento. Los procesos de cambio pueden involucrar muchos esfuerzos y es importante mantener siempre la motivación. Asimismo, es importante construir y mantener a los participantes involucrados y alineados en torno al propósito común de desarrollo profesional. Para esto, puede ser útil recordar explícitamente el porqué de cada instancia de trabajo. Así,

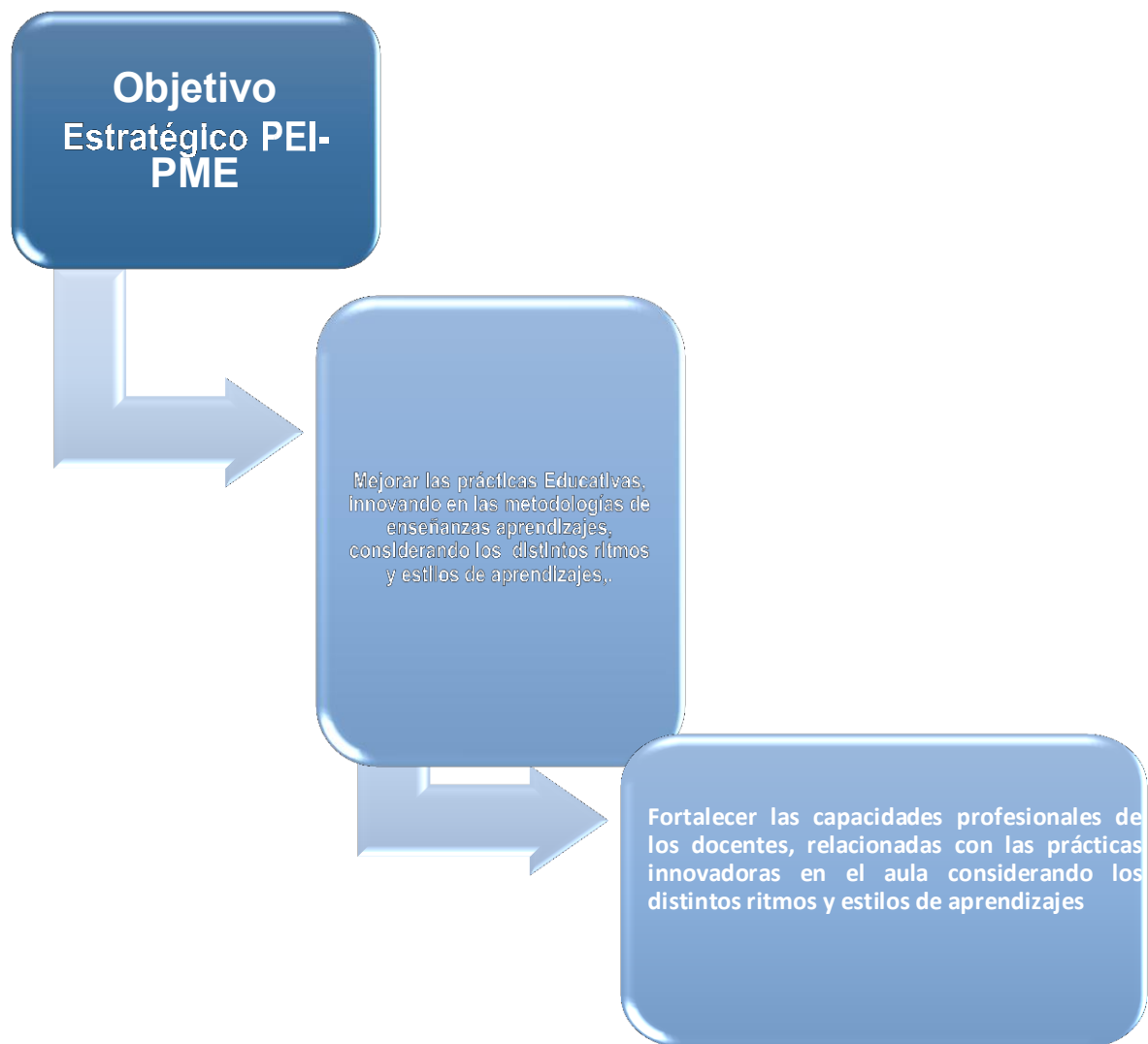
por ejemplo, puede haber un material gráfico o lema que simbolice el sentido de cada una de las actividades relacionadas con el plan de desarrollo profesional.

- Aprovechar el tiempo: considerando la realidad de los establecimientos educacionales, se sugiere sacar el máximo provecho al tiempo disponible para las actividades, siempre comenzar a la hora y evitar interrupciones externas. Todo esto fortalece la continuidad del proceso. Es por eso que es tan relevante preparar con anticipación los materiales y tenerlos ordenados de acuerdo a la actividad que se realizará.
- Visibilizar avances: dentro de esta “ruta de aprendizaje”, es necesario darse el tiempo para visibilizar los avances, celebrar y reconocer los logros. De esta forma, la institución va construyendo un relato común, a través del cual el desarrollo profesional se hace parte de la vida diaria de la institución.
- Mantener Comunicación y coordinación permanente con el sostenedor: es necesario que el equipo directivo asegure el apoyo del sostenedor en la implementación de este plan; que conozca, comprenda la estrategia y esté al tanto de los avances y desafíos.

Al igual que se deben planificar las actividades de desarrollo profesional, es necesario contemplar la evaluación del nivel de eficacia que tuvo la estrategia empleada, es decir, en qué grado se logró alcanzar los objetivos específicos del plan. Las estrategias de perfeccionamiento profesional efectivas tienen consideradas en la planificación las evaluaciones formativas —o de monitoreo— (efectuadas durante la implementación del plan) y las sumativas (al finalizar la implementación de la estrategia). Asimismo, es recomendable que se planifique una evaluación de resultados, que permita verificar si el plan y sus estrategias empleadas tuvieron algún impacto en el aprendizaje de los estudiantes



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE





PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Objetivo Estratégico PEI-PME	Objetivo Anual del Plan de Desarrollo Docente
• Mejorar las prácticas Educativas, innovando en las metodologías de enseñanzas aprendizajes, considerando los distintos ritmos y estilos de aprendizajes.	• Fortalecer las capacidades Profesionales de los docentes, relacionadas con las Prácticas innovadoras en el aula considerando los distintos ritmos y estilos de aprendizajes.



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

NOMBRE	IMPLEMENTACIÓN DE CLÍNICAS PEDAGÓGICAS.
ESTRATEGIA	Asignación de hora/espacio para el desarrollo de reuniones entre colegas para analizar, reflexionar e intercambiar distintas prácticas pedagógicas donde se observe como recurso el uso de TIC'S.
TIEMPO	Marzo a diciembre 1 vez por semana
ENCARGADO	UTP
NOMBRE	CAPACITACIONES
ESTRATEGIAS	Capacitar al personal, equipo directivo y sostenedor en las distintas áreas relacionada con el proceso de enseñanza y aprendizaje analizando datos e innovación pedagógica dando énfasis en el uso deTic's. e implementación de leyes vigentes.
TIEMPO	Enero - Diciembre
ENCARGADO	Dirección - administración
NOMBRE	REALIZACIÓN DE TALLERES PEDAGOGICOS
ESTRATEGIAS	Realización de talleres en los consejos de profesores, por los distintos estamentos, para mejorar distintas prácticas pedagógicas, conocimiento del currículo, actualidad educativas u otras relacionadas con la innovación pedagógicas dando énfasis en el uso de Tic's, convivencia escolar, reglamentos, etc.
TIEMPO	Marzo – Diciembre
ENCARGADO	Equipo de Gestión
NOMBRE	REALIZACIÓN DE TALLERES /CAPACITACIONES EN SU FUNCIÓN DE PROFESOR JEFE.
ESTRATEGIA	Realizar charlas o talleres u capacitaciones para mejorar la función de profesor jefe en el aula y así mejoras prácticas pedagógicas y de Convivencia Escolar en la comunidad educativa.
TIEMPO	Marzo a Diciembre
ENCARGADO	Encargado Convivencia Escolar – Inspector General
NOMBRE	ACOMPañAMIENTO AL AULA
ESTRATEGIA	Visitas al aula, focalizada en el acompañamiento por parte de equipo directivo. Por medio de una pauta consensuada y socializada por equipo docente, actualizada en el Marco de la Buena Enseñanza.
TIEMPO	Marzo – Diciembre
ENCARGADO	Unidad Técnica Pedagógica.