

PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

2025





COLEGIO PALESTINO

PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE (ADECO)

2025

Validez	Año académico 2025
Fecha de Revisión	05/03/2025
Actualizado el	05/04/2025
Responsable(s)	Equipo ADECO



Contenido

INTRODUCCION	4
¿QUÉ ES DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE?	6
Objetivos Estratégicos y Metas del PEI 2023-2027	6
Dimensión Liderazgo	6
Gestión de las necesidades de desarrollo profesional en la escuela	7
CARTA GANTT DEL PLAN LOCAL DE FORMACIÓN DOCENTE	8



INTRODUCCION

El Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente desde ahora (PLFDPD), es el conjunto de acciones de desarrollo profesional que ocurren dentro de la escuela, en horario No Lectivo, a través de capacitación e implementación de estrategias de trabajo colaborativo y/o de retroalimentación de prácticas pedagógicas, con el objetivo de fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, en aspectos que son prioritarios para la comunidad educativa. La evidencia muestra que estos procesos son fundamentales, pues las y los docentes aprenden preferentemente en sus escuelas y a partir de la reflexión sobre su propia práctica.

El PLFDPD, según la Ley 20.903, establece un incremento del tiempo no lectivo para que, los/as docentes durante su jornada de trabajo, puedan realizar actividades curriculares fuera del aula, que potencien entre otros propósitos, su desarrollo profesional a través del trabajo colaborativo.

“Los Estándares Indicativos de Desempeño del año 2021, desde ahora EID, aluden a que el director y equipo de gestión tienen la responsabilidad de instalar y promover una cultura de colaboración con la tarea educativa; mientras que el Marco de la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (desde ahora MBDLE, 2015) indica que, en los establecimientos efectivos, los equipos directivos deben crear una cultura de colaboración y aprendizaje mutuo entre los profesionales del establecimiento, para lo cual es su responsabilidad, generar las condiciones necesarias e instancias sistemáticas, en tiempos no lectivos de reflexión y trabajo técnico colectivo, sobre la enseñanza y el aprendizaje de sus estudiantes. Además, promover un clima de alta confianza y responsabilidad colectiva por los logros y dificultades del establecimiento, construyendo así, un sentido de comunidad de aprendizaje profesional.

Este plan, forma parte del Plan de Mejoramiento Educativo 2025, en la dimensión liderazgo, acción n°6: “Liderazgo e innovación”, cuyo diseño ha sido liderado por la directora y su ejecución a cargo del equipo de gestión, una vez aprobado por los docentes participantes y la comunidad educativa, a través de su consejo escolar.

“Los profesionales que ocupan cargos directivos y/o de gestión deben ser los líderes naturales de un proceso de mejoramiento continuo, y en tal sentido, capacitarse para trasmisir a sus equipos y comunidad la visión, el sello, misión, compromiso, competencia e innovación, que permita a la organización, avanzar progresivamente en competencia profesionales, sistematización del PME y planificación estratégica comprometida en el PEI”. (ADECO, 2025)

Nuestro Plan de formación, es uno más, de los seis planes normativos y tiene como propicio continuar con el proceso de mejoramiento continuo comprometido por este equipo directivo en el PEI 2023-2027 e instalar sistematicidad en la gestión institucional y técnico pedagógica, a través de los aportes de la neurociencia a la educación (DAS) e incorporar, específicamente, como relevante el desarrollo emocional social y la salud mental, a través del programa THADES (Talleres de habilidades y destrezas emocionales y sociales, el trabajo colaborativo a través de comunidades de aprendizaje y los equipos de aula, como instancias de aprendizaje colectivo, así responder a nuestro sello: cívico, comunitario y multicultural.

Para instalar la colaboración, se ha impulsado un tiempo protegido: el primer lunes y el tercer miércoles de cada mes, entre abril y octubre, tiempo en el que se incorporarán acciones estructuradas y regulares en horario No Lectivo, entre las 15:30 y 17:30 horas, en las que promoverán la reflexión colectiva, capacitación interna y trabajo colaborativo en equipos de aula, espacios en los que se desarrollarán análisis de casos e iniciativas de innovación pedagógica que permitan generar climas favorables al aprendizaje y estilos de convivencia armónicos, según los EID.

“La gestión y uso del tiempo no lectivo para actividades complementarias a la función docente de aula, relativas al proceso de enseñanza-aprendizaje, constituyen un desafío para los equipos directivos debido a la sobre carga laboral y la falta de tiempo de los/as docentes

para realizar todas las actividades asociadas a la enseñanza dentro de su jornada laboral; esta sobre carga afecta muchas veces a la motivación, compromiso y satisfacción laboral de los/as docentes (Centro UC Políticas Públicas; *Elige Educar*, 2016; Reyes & Imber, 1992)".

El Trabajo colaborativo, en tiempo no lectivo es una oportunidad para que el equipo directivo pueda potenciar sus prácticas de liderazgo y gestión, asegurando que se favorezca el proceso de mejoramiento de las prácticas pedagógica e institucionales.

"Innovar respecto a cómo gestionar el tiempo no lectivo para hacer un uso efectivo del mismo; generar y modelar espacios menos tradicionales para el trabajo colaborativo en los tiempos no lectivos, según las necesidades de desarrollo profesional de los docentes; facilitar los espacios y condiciones para las actividades no lectivas; estructurar, planificar y definir las actividades no lectivas de trabajo colaborativo con la participación de los/as docentes y evaluar el adecuado uso del tiempo no lectivo, es un desafío del liderazgo institucional (Centro UC Políticas Públicas y *Elige Educar*, 2016; *EID*, 2021; Ministerio de Educación, 2022".

Con el objetivo de avanzar en esta dirección es que hemos decidido postular, también el año 2025 al proyecto ADECO: En este año, esperamos que, al igual que el año anterior, el SLEP Santa Rosa, como nuestro nuevo sostenedor apoye esta iniciativa, tal como lo hizo el DEM de la Municipalidad de la Cisterna el año 2024. Dentro de las tareas del equipo directivo están:

1. Elaborar un diagnóstico (meta 1), esto es, que priorice las necesidades de fortalecimiento docente para acompañar la práctica pedagógica según las expectativas de desempeño docente descritas en el MBE e identifique el nivel de desarrollo actual de la gestión escolar asociado a un estándar indicativo de desempeño;
2. Planificar y diseñar actividades que permitan mejorar las prácticas docentes y avanzar al desarrollo satisfactorio o avanzado de alguno/s de los estándares previamente definidos (meta 2);
3. Liderar la implementación, modelar, acompañar y monitorear las actividades asociadas a una modalidad de trabajo colaborativo (meta 3) y,
4. Evaluar los resultados de la implementación de las actividades y realizando proyecciones para seguir fortaleciendo el desarrollo de sus docentes (meta 4).

Este proyecto no cuenta con una modalidad de trabajo predeterminada para implementar la acción de trabajo colaborativo, por lo tanto, el equipo directivo determinará la modalidad más pertinente para abordar los desafíos de fortalecimiento docente y directivo.

El equipo directivo seleccionará una de las diversas opciones dispuestas por el CPEIP para desarrollar el trabajo colaborativo, como, por ejemplo,

- Comunidades de Aprendizaje Profesional, Estudio de casos de clases, análisis, autocapacitación, entrevistas a estudiantes y apoderados, etc.
- Guías para la implementación de proyectos.
- Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela (Ministerio de Educación, 2019).
- Incremento del tiempo no lectivo: una oportunidad para potenciar el Desarrollo Profesional Docente en la escuela (Ministerio de Educación, 2019).
- Estándares Indicativos de Desempeño (2021).
- Estándares de la profesión docente MBE (2021).
- Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (2015).

¿QUÉ ES DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE?



El desarrollo profesional docente es un proceso que conlleva: "la formación y enriquecimiento permanente de las capacidades docentes y la adquisición crítica de conocimientos, habilidades e inteligencia emocional, y que son parte esencial de un estilo profesional de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de la vida docente. Aunque se asocia con actualización curricular, sus objetivos son más amplios ya que dependen mucho de los contextos escolares en que trabajan los docentes".

En el Colegio Palestino, el Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente, está estrechamente relacionado con los objetivos estratégicos de nuestro PEI 2023-2027 y la acción N° 6: Liderazgo e innovación, de la dimensión Liderazgo de nuestro PME 2025

Objetivos Estratégicos y Metas del PEI 2023-2027

Dimensión Liderazgo

Objetivo Estratégico	Meta estratégica 2025
Sistematizar procedimientos de gestión institucional que ordenen y faciliten la organización y el trabajo colaborativo entre el equipo directivo, de gestión y los diferentes estamentos de la institución, mediante un estilo de liderazgo distribuido que comprometa a toda la comunidad educativa con el proyecto institucional y el Plan de Mejoramiento educativo, definiendo metas, acciones e indicadores que den	Generar un proceso de mejoramiento continuo de la práctica pedagógica en el 90% de los docentes, incorporando, acompañamiento, capacitación, innovación, aportes de la neurociencia y metodologías en base a proyectos, mediante trabajo colaborativo y procedimientos de evaluación formativa (evaluación en 360°).

cuenta de un funcionamiento satisfactorio de cada equipo, conforme a los estándares indicativos de desempeño en la dimensión de liderazgo y nos permita avanzar desde un estado de desarrollo incipiente a un estado de desarrollo satisfactorio o avanzado.

El 90 % de los (as) docentes, asistentes y profesionales de apoyo, participan en un trabajo conjunto, colaborativo y coordinado que permite apoyar el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal forma de disminuir progresivamente el nivel de aprendizaje insatisfactorio de los estudiantes.

Gestión de las necesidades de desarrollo profesional en la escuela

EID 10.4

EL SOSTENEDOR O EL EQUIPO DIRECTIVO GESTIONA EL DESARROLLO PROFESIONAL Y TÉCNICO DEL PERSONAL SEGÚN LAS NECESIDADES PEDAGÓGICAS Y ADMINISTRATIVAS DEL ESTABLECIMIENTO.

Dimensión: gestión de recursos/

Subdimensión: gestión del personal

Desarrollo débil	Incipiente	Satisfactorio	Avanzado
<p>El sostenedor y el equipo directivo no definen las necesidades de desarrollo profesional del personal ni elaboran un plan anual para su desarrollo.</p>	<p>El sostenedor o el equipo directivo define y prioriza las necesidades de desarrollo profesional del personal y elabora un plan anual, pero considera escasas fuentes de información. Por ejemplo, considera la opinión de los docentes y directivos sin tomar en cuenta los resultados en las evaluaciones de aprendizaje.</p>	<p>El sostenedor o el equipo directivo define y prioriza las necesidades de desarrollo profesional del personal y elabora un plan anual, considerando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El desarrollo del Proyecto Educativo Institucional. - Los resultados de los Estándares de Aprendizaje y de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social. - El acompañamiento de clases. - Las evaluaciones de desempeño - Las necesidades manifestadas por el personal docente. 	<p>El sostenedor o el equipo directivo gestiona un plan anual de desarrollo profesional que considera las necesidades levantadas tanto por el equipo directivo como por el Consejo de Profesores.</p>

Dominio	Estándar	Descriptor
<p>B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje</p>	<p>6. Promueve el desarrollo personal y social de sus estudiantes, favoreciendo su bienestar y fomentando competencias socioemocionales, actitudes y hábitos necesarios para el ejercicio de la ciudadanía, vida democrática, cuidado por el medio ambiente y valoración por la diversidad.</p>	<p>6.5 Promueve experiencias formativas virtuales y presenciales vinculadas al desarrollo de los valores de la vida democrática y el respeto por los derechos humanos.</p>



CARTA GANTT DEL PLAN LOCAL DE FORMACIÓN DOCENTE

Nombre de la actividad	Responsable	Fechas por meses					
		Abril	Mayo	Junio	Agosto	Septiembre	Octubre
1° Análisis y reflexión de los resultados de aprendizaje	Roberto Vera	X					
2° Jornada de trabajo colaborativo de Comunidades de Aprendizaje	Sandra Carrasco		X				
3° Jornada de trabajo colaborativo de Comunidades de Aprendizaje	Patricia Navarro			X			
4° Jornada de trabajo colaborativo de Comunidades de Aprendizaje	Javiera Avila				X		
5° Jornada de trabajo colaborativo de Comunidades de Aprendizaje	Felipe Salazar					X	
6° Jornada de trabajo colaborativo de Comunidades de Aprendizaje	Ximena Urbina						
7° Jornada de trabajo colaborativo de Comunidades de Aprendizaje	Roberto Vera				X		
8° Jornada de trabajo colaborativo de Comunidades de Aprendizaje	Sandra Carrasco						X