



PLAN DE DESARROLLO DOCENTE

Colegio Misionero Lancaster

2025

ÍNDICE

Contenido

ÍNDICE	2
INTRODUCCIÓN.....	3
PRINCIPIOS BASALES DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.....	5
SELLOS INSTITUCIONALES QUE SUSTENTAN LOS PRINCIPIOS.....	6
SELLOS.....	7
DIAGNOSTICO.....	7
OBJETIVOS.....	7
OBJETIVO GENERAL.....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
CRONOGRAMAS DE ACCIÓN	10

INTRODUCCIÓN

El colegio Misionero José Lancaster, fiel a su misión de ofrecer una educación integral basada en valores y excelencia académica, promueve este Plan de Desarrollo Docente con el propósito de potenciar las competencias pedagógicas, incentivar la innovación educativa y fortalecer el compromiso docente con la mejora continua de los aprendizajes.

Este plan busca establecer un marco estratégico para el perfeccionamiento del cuerpo docente, garantizando la actualización constante en metodologías de enseñanza, la integración de herramientas digitales y el desarrollo de habilidades socioemocionales para acompañar a los estudiantes en su formación.

Unido a todo lo anterior es necesario considerar que, bajo esta misma mirada, la ley N° 20.903 crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, como uno de los pilares de la Reforma Educacional vigente, estableciendo transformaciones esenciales para brindar solución e intervenir en materias propias de la profesión docente, las necesidades de apoyo a su desempeño y su valoración. En el contexto de la ley antes mencionada, el desarrollo profesional tiene como objetivo principal fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica, asegurando los tiempos necesarios para realizar la preparación del trabajo en aula, la reflexión sistemática sobre la propia práctica pedagógica intra-aula y la evaluación y retroalimentación necesarias para mejorar esas prácticas, todo esto situándose en la realidad contextual de cada uno.

En consecuencia, de lo expuesto, se genera la necesidad de establecer a nivel de Unidad Educativa un Plan de Desarrollo Profesional Docente, que dé cuenta de la atención a todo lo ya indicado, con el claro objetivo de proveer a los docentes un mecanismo sistematizado de desarrollo continuo para apoyarles en el perfeccionamiento de su desempeño y de esa forma favorecer de manera efectiva el avance en los logros esperados a nivel institucional.

Asumiendo esta realidad y desafío institucional corresponderá al director del Colegio Misionero José Lancaster, en conjunto con su equipo de gestión, implementar un proceso

que dé cuenta de lo descrito anteriormente, a través de un plan local de formación para el desarrollo profesional, el cuál será aprobado por el Sostenedor y formará parte del Plan de Mejoramiento Educativo, en conformidad con el Proyecto Educativo Institucional. Este Plan de Desarrollo Profesional Docente será diseñado por la Sostenedora Educacional, director, jefas de UTP y el equipo de gestión, considerando para ello las características de los docentes que forman parte de la comunidad educativa. Este Plan podrá centrarse en la mejora continua que incluye la preparación y la planificación, la ejecución de clases, la evaluación y la retroalimentación para lograr esta mejora continua del docente en su práctica intra-aula, además de la puesta en común y en equipo de las buenas prácticas de enseñanza y la corrección colaborativa de los déficits detectados en el proceso. Por último, la evaluación y el análisis de los resultados obtenidos por los estudiantes para conducir la toma de decisiones necesarias que dirijan el proceso de mejora de esos resultados.

El presente Plan de Desarrollo Profesional Docente se crea con la idea de reunir todas las oportunidades que la Unidad Educativa ofrece en forma directa a los docentes para su desarrollo profesional y la mejora de sus prácticas pedagógicas con el objetivo de actuar en consecuencia con el Proyecto Educativo Institucional que persigue dar a nuestros estudiantes una formación integral, basada en nuestros sellos institucionales formativos propendiendo a entregar una educación integral, de calidad, fundada en valores cristianos, académica y socioemocionalmente sólidas.

PRINCIPIOS BASALES DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

1. **Autonomía Profesional:** propicia la autonomía profesional del educador en su trabajo de diseñar, organizar y evaluar su quehacer pedagógico de acuerdo con el contexto de sus estudiantes, promoviendo la articulación de un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad, acorde a las normativas curriculares establecidas, al proyecto educativo institucional del colegio, a las orientaciones legales del sistema educacional y a los programas específicos de mejoramiento e innovación.
2. **Profesionalidad docente:** promueve la formación continua y el desarrollo pleno de profesionales de la educación que cumplen con la misión de educar integralmente y con calidad a sus estudiantes.
3. **Desarrollo continuo:** promueve la formación continua de los docentes, ya sea individual o colectiva, permitiendo la actualización de sus conocimientos disciplinares y de sus prácticas metodológicas, conforme a las necesidades contextuales en las que se desempeñan.
4. **Responsabilidad ética y profesional:** promueve el compromiso personal y social de cada docente, así como su responsabilidad frente a la formación de todos sus estudiantes, cautelando también el cultivo de valores y conductas éticas propias de un profesional de la educación a través de la retroalimentación valórica y espiritual de estos, en el cumplimiento de sus diversas tareas profesionales.
5. **Innovación, investigación y reflexión pedagógica:** fomenta la creatividad y la capacidad de innovación e investigación, ambas muy ligadas a la práctica pedagógica, favoreciendo la construcción colaborativa del saber docente.

6. **Colaboración y participación:** promueve el trabajo colaborativo entre los profesionales de la educación, favoreciendo la construcción y desarrollo de comunidades de aprendizaje dirigidas a facilitar el diálogo entre pares, la reflexión colectiva y la creación de ambientes de trabajo que aporten a la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje. Además, motiva la participación de los docentes en todas las instancias de la comunidad educativa y la comunicación respetuosa y de confianza entre los distintos actores de esta.

SELLOS INSTITUCIONALES QUE SUSTENTAN LOS PRINCIPIOS

Los principios antes mencionados, se extraen de los fundamentos esenciales de la identidad institucional del Colegio Misionero José Lancaster contenidos en PEI. Estos fundamentos son sus cuatro Sellos Institucionales detallados a continuación:

SELLOS

1. Formación valórica, moral y espiritual, acorde a los principios cristianos.
2. Formación emocional con foco en el desarrollo integral de nuestros estudiantes y fortalecimiento de las habilidades socioemocionales que les permitan crecer con un lenguaje emocional.
3. Formación para la vida, entregando herramientas necesarias para la vida, que permitan desarrollar en nuestros estudiantes el espíritu de superación y creatividad.
4. Formación Académica Sólida necesaria para una Educación Continua y de calidad.

DIAGNÓSTICO

Para detectar las necesidades del cuerpo docente, se aplicarán múltiples herramientas de diagnóstico:

- Encuestas y cuestionarios: Evaluar percepciones, desafíos y expectativas de los docentes.
- Observaciones de aula: Análisis de las prácticas pedagógicas y dinámicas de aprendizaje.
- Entrevistas individuales y grupales: Profundizar en las motivaciones y áreas de interés profesional.
- Análisis de resultados académicos: Detectar áreas curriculares que requieren refuerzos.

Con esta información, se genera un informe diagnóstico que servirá de base para personalizar las estrategias de desarrollo docente.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias pedagógicas, tecnológicas y socioemocionales del equipo docente para garantizar una enseñanza de calidad que responda a los desafíos educativos actuales y futuros.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Implementar un programa de formación continua basado en metodologías activas y evaluativas.
2. Fomentar la investigación-acción como herramienta de mejora docente.
3. Promover la colaboración y creación de comunidades de aprendizajes profesional.
4. Desarrollar habilidades en tecnologías educativas y recursos digitales.

5. Incentivar la reflexión pedagógica y el análisis de prácticas.
6. Generar instancias de desarrollo profesional que tributen a incentivar el trabajo colaborativo entre docentes tendiente al logro de objetivos o metas comunes.

Estrategias de Implementación:

Para abordar los objetivos planteados, se desplegarán diversas estrategias organizadas en línea de acción:

➤ **Formación Continua:**

1. Capacitaciones trimestrales: Talleres sobre neuroeducación, metodologías activas, evaluación auténtica, inclusión educativa, entre otros.
2. Diplomados y cursos virtuales: Acceso a programas especializados en innovación pedagógica y liderazgo educativo.

➤ **Acompañamiento y Retroalimentación:**

1. Observación de aula: Observación pedagógica con retroalimentación individualizada.
2. Mentorías personalizadas: Acompañamiento por parte de docentes con mayor experiencia o especialistas externos.
3. Coaching educativo: Sesiones de acompañamiento para fortalecer habilidades socioemocionales y de liderazgo.

➤ **Innovación y Tecnología:**

1. Capacitación en TIC: Uso de plataformas digitales, creación de recursos multimedia y gestión de entornos virtuales de aprendizaje.

➤ **Comunidad de Aprendizaje:**

2. Reuniones de reflexión pedagógica: Espacios periódicos para compartir experiencias, analizar casos y generar soluciones colectivas.
3. Jornadas de intercambio de prácticas: Encuentros para mostrar experiencias exitosas y aprendizajes clave.

Evaluación y Seguimiento:

El seguimiento del plan será sistemático y constante. Se implementará un sistema de evaluación en tres niveles.

1. **Evaluación inicial:** Diagnostico de necesidades y establecimiento de líneas base.
2. **Evaluaciones intermedias:** Revisión trimestral del avance de las estrategias y ajuste del plan.
3. **Evaluación final:** Análisis global de resultados, con propuestas de mejora para el siguiente ciclo.

Indicadores de Evaluación:

- Cantidad de participación docente en las actividades formativas.
- Mejoras observables en las practicas pedagógicas.
- Resultados académicos y niveles de logro estudiantil.
- Percepción de satisfacción del equipo docente.

CONCLUSIÓN

El plan de Desarrollo Docente del Colegio Misionero José Lancaster es una herramienta clave para impulsar la excelencia educativa y consolidar un equipo docente motivado, capacitado y en constante evolución. La implementación de este plan no solo beneficiará a los docentes, sino que tendrá un impacto directo en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, promoviendo una cultura escolar basada en la innovación, la reflexión y la mejora continua.

CRONOGRAMAS DE ACCIÓN

CRONOGRAMA DE TRABAJO	
OBJETIVO GENERAL	Fortalecer las competencias pedagógicas, tecnológicas y socioemocionales del equipo docente para garantizar una enseñanza de calidad que responda a los desafíos educativos actuales y futuros.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Acompañar y capacitar a los docentes de Ed. Parvularia y primer ciclo básico en la enseñanza de matemática mediante la metodología Singapur.
ACTIVIDAD	Asesoría y capacitación de la enseñanza de las matemáticas con la metodología Singapur.
PERÍODO DE APLICACIÓN DE LA ACTIVIDAD (MES)	<p>Etapa 1 Modelamiento:</p> <p>En esta etapa, el equipo de docentes asesores modelará clases a los profesores asesorados con el fin de demostrar cómo se realiza una clase de Singapur, desde la planificación a la gestión de aula, incluyendo el uso de material concreto. Los asesores entregarán un informe ejecutivo y en detalle de lo observado en relación con el estado de aprendizaje de los estudiantes desde una mirada cualitativa, además de comentarios y sugerencias de intervención para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, además durante la visita se realiza una retroalimentación con cada uno de los docentes.</p> <p>Etapa 2 Acompañamiento</p> <p>En esta etapa, el equipo de docentes asesores planificará y realizará clases junto a los docentes asesorados, con el fin de apoyar la implementación de la metodología de la enseñanza de las matemáticas. Se entregará un informe ejecutivo y en detalle de lo observado, además de comentarios y sugerencias de intervención para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, además durante la visita se realiza una</p>

	<p>retroalimentación con cada uno de los docentes.</p> <p>Etapa 3 Observación</p> <p>En esta etapa, el equipo de docentes asesores observará clases de los docentes asesorados, con el fin de constatar el estado de implementación de la metodología y/o el estado de la enseñanza de las matemáticas. Se entregará un Informe Ejecutivo y en detalle de lo observado, además de comentarios y sugerencias de intervención para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, también durante la visita se realiza una retroalimentación con cada uno de los docentes.</p> <p>Se realizarán las 6 visitas mencionadas, las observaciones son 45 minutos por cada curso, en caso de que un docente realice clases en más de un curso, se trabajará solamente en uno de ellos.</p> <p>Este programa estará en ejecución desde abril a agosto del presente año.</p>
<p>ÁMBITO DE INTERVENCIÓN</p>	<p>Formación inicial y continua: Capacitar a los docentes en nuevos conocimientos y metodologías pedagógicas.</p>
<p>RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD</p>	<p>Dirección general y dirección académica.</p>
<p>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</p>	<p>Cronograma de actividades e informes ejecutivos.</p>

CRONOGRAMA DE TRABAJO	
OBJETIVO GENERAL	<p>Apoyar a directivos y docentes a enfrentar de forma efectiva los desafíos actuales de la enseñanza y el aprendizaje de todos los estudiantes, desafíos tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diagnosticar en qué nivel de aprendizaje están los estudiantes. ● Nivelar y acelerar los aprendizajes. ● Organizar y asegurar la calidad de la enseñanza en cualquiera de sus modalidades.
OBJETIVO ESPECÍFICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formar y acompañar a líderes y docentes en la implementación de prácticas comunes de enseñanza efectiva del Lenguaje basadas en evidencias y principios de aprendizaje para el desarrollo de estudiantes lingüísticamente competentes. 2. Instalar prácticas de liderazgo y desarrollo de sistemas que aseguren la sustentabilidad de las estrategias aprendidas.
ACTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ● Diagnóstico del modelo de enseñanza. ● Plan de trabajo. ● Implementación ● Monitoreo y ajustes. <p>Este programa se ejecutará desde marzo a diciembre del presente año.</p>
PERÍODO DE APLICACIÓN DE LA ACTIVIDAD (MES)	<p>Se considera las siguientes las siguientes actividades y reuniones:</p> <p>Enseñanza Efectiva en Lenguaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 6 visitas presenciales de 4 horas de duración. ● 6 talleres presenciales de 2 horas de duración. ● 2 Evaluaciones de asesoría (presencial): diagnóstica y final de 1,5 horas a 2 horas de duración. <p>Cada una de estas actividades será calendarizada conjuntamente con el establecimiento desde marzo hasta diciembre de 2025</p>

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	Formación inicial y continua: Capacitar a los docentes en nuevos conocimientos y metodologías pedagógicas.
RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	Dirección general y Dirección académica.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Actas de reuniones e informes ejecutivos.

CRONOGRAMA DE TRABAJO	
OBJETIVO GENERAL	Promover el aprendizaje para el desarrollo de habilidades socioemocionales y la construcción de relaciones justas, conscientes e integrales, que potencien el bienestar de una mejor sociedad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Capacitar a los docentes para el desarrollo de habilidades socioemocionales para la búsqueda del bienestar emocional de los estudiantes.
ACTIVIDAD	Capacitaciones, charlas y seminarios en temáticas de EDUCACIÓN EMOCIONAL.
PERÍODO DE APLICACIÓN DE LA ACTIVIDAD (MES)	<p>Etapa I: Presentación de la experiencia (1° mes)</p> <p>Etapa II: Visita al establecimiento (2° mes)</p> <p>Etapa III: Retroalimentación y acreditación del EE (4° mes)</p> <p>Aplicación del programa durante el primer semestre del presente año.</p>
ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	Atención a la diversidad: Adaptar la enseñanza a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	Sostenedora educacional, director y encargada de Convivencia escolar.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Actas y registros de visitas y reuniones. • Informes ejecutivos.

CRONOGRAMA DE TRABAJO	
OBJETIVO GENERAL	Promover el aprendizaje para el desarrollo de habilidades socioemocionales y la construcción de relaciones justas, conscientes e integrales, que potencien el bienestar de la comunidad escolar.
OBJETIVO ESPECÍFICO	<ul style="list-style-type: none"> • Internalizar conocimiento asociados a la Educación Emocional desde el mundo de las neurociencias. • Adquirir conocimientos del mundo emocional interno, el cual permitirá velar por el bienestar integral de los estudiantes. • Desarrollar las competencias emocionales a través de herramientas dirigidas desde el coaching y el liderazgo centrado en la transformación personal, familiar y social. • Apropiar conceptualización y paradigmas de un Liderazgo Transformacional centrado en lo pedagógico y bienestar institucional.
ACTIVIDAD	Diplomado internacional en Educación Emocional y Bienestar Integral.
PERÍODO DE APLICACIÓN DE LA ACTIVIDAD (MES)	De marzo a hasta la primera semana de junio del presente año.
ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	Formación inicial y continua: Capacitar a los docentes en nuevos conocimientos y metodologías pedagógicas.
RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	Sostenedora educacional y encargada de Convivencia Escolar.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencia de participantes. • Registro de certificado de los participantes. • Informe ejecutivo.

CRONOGRAMA DE TRABAJO	
OBJETIVO GENERAL	Diseñar e implementar un programa de formación continua dirigido a profesionales de la educación, que fortalezca sus competencias teóricas y prácticas para el abordaje integral, inclusivo y respetuoso de estudiantes con Trastorno del Espectro Autista (TEA) y otras necesidades, promoviendo entornos educativos más equitativos y accesibles.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fortalecer las prácticas pedagógicas inclusivas en relación al Autismo, favoreciendo el trabajo colaborativo y entregar herramientas concretas para la atención a la diversidad en los distintos niveles del establecimiento.
ACTIVIDAD	Programa de formación continua para el abordaje de TEA y discapacidad
PERÍODO DE APLICACIÓN DE LA ACTIVIDAD (MES)	<p>El programa contempla la realización de cuatro capacitaciones, organizadas en las siguientes líneas de acción:</p> <p>Ciclo Pre-Básico: Atención a la diversidad con foco en el juego, evaluación y estrategias para el aula.</p> <p>Ciclo Básico: Atención a la diversidad con énfasis en estrategias concretas para el trabajo en aula.</p> <p>Ciclo Media: Atención a la diversidad con foco en contención emocional y estrategias inclusivas.</p> <p>Abordaje transversal para la unidad educativa: Enfocado en los ajustes curriculares y transiciones académicas, en el marco de la planificación educativa diversificada.</p> <p>Las tres primeras capacitaciones (pre-básico, básico y media) se propone realizarlas de forma simultánea en un mismo día dividiendo los funcionarios según ciclo, utilizando tres espacios distintos del colegio, con una duración estimada de 3 a 4 horas cada una.</p> <p>Estas sesiones serán realizadas los días 3 y 4 de julio del presente año.</p>

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	Atención a la diversidad: Adaptar la enseñanza a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	Dirección general y Coordinadora del Programa de Integración Escolar.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none">• Registro de asistencia de los participantes.• Informe ejecutivo.