



PLAN DE DESARROLLO DOCENTE

INSTITUTO DON BOSCO

2025

FUNDAMENTACIÓN

La Ley N° 20.903, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, es uno de los pilares de la Reforma Educacional en marcha. En este Sistema, se establecen transformaciones para dar solución e intervenir en materias propias de la profesión docente, las necesidades de apoyo a su desempeño y su valoración. El objetivo de la Ley es reconocer la docencia y apoyar su desempeño, con el fin de garantizar una educación de calidad para todos.

INTRODUCCIÓN

El Instituto Don Bosco en su proyecto educativo, busca construir una Comunidad Educativa Pastoral al servicio de los niños, preadolescentes y jóvenes, inspirados en el legado espiritual y pedagógico de Don Bosco, para formar “Buenos Cristianos y Honestos Ciudadanos” contribuyendo a la iglesia y a la sociedad actual. Para el logro de nuestra visión, una tarea fundamental es promover que los educadores 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). Así podremos cumplir nuestro compromiso que es la formación integral de nuestros alumnos, con alta calidad educativa para proyectarlos como personas conscientes de su continuo crecimiento y compromiso con los valores del Evangelio.

El presente Plan de Desarrollo Profesional Docente, tiene por objetivo y misión el desarrollo profesional, entendiendo por lo anterior, preparar y apoyar a los educadores para conducir a todos los estudiantes hacia el logro de un aprendizaje integral y de calidad, con el fin de dar coherencias a las acciones para afianzar nuestro compromiso con el Proyecto Educativo Institucional.

**PRINCIPIOS QUE PROMUEVE EL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE
DEL INSTITUTO DON BOSCO**

El Plan de Desarrollo Profesional Docente:

- ❖ Es parte y es coherente con el PEI, dentro del marco de la proyección estratégica dispuesta en el PME.
- ❖ Tiene foco en la organización de los tiempos y en la construcción de un ambiente de aprendizaje colaborativo.
- ❖ Promueve 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.
- ❖ Toda acción parte desde las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y a la vez deber ser conducido por los profesionales y liderado por el consejo de coordinación.
- ❖ Todas las acciones deben ser diseñadas en función del aprendizaje de los estudiantes integral e inclusiva.
- ❖ Considera la participación de los educadores en el diseño y el monitoreo de su implementación.
- ❖ Establecerá el tiempo que durará el plan pudiendo ser entre uno a cuatro años, además de cómo se organizará el equipo o comisión a cargo.
- ❖ En todo el proceso de diseño, implementación y evaluación de las actividades de desarrollo docente debe existir una constante revisión de las mejores prácticas pedagógicas basadas en evidencia.

ETAPAS PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

El Plan de Desarrollo Profesional Docente, seguirá un ciclo de desarrollo profesional con etapas sucesivas que van desde la detección de necesidades de desarrollo profesional, hasta la implementación de actividades y su correspondiente evaluación, definiendo para cada una de estas etapas los principales aspectos que se deben tener en cuenta a la hora de establecer objetivos y acciones.



DESCRIPCIÓN DE CADA UNA DE LAS ETAPAS

1. Detectar necesidades y definir objetivos:

En esta etapa se definirán de manera participativa con el equipo profesional—es decir, con todos los educadores—las competencias y conocimientos profesionales necesarios para alcanzar de manera sostenida el mejoramiento de los aprendizajes.

Para esto, se identificarán las capacidades y necesidades, preguntándonos cuál es el objetivo que se busca alcanzar mediante el desarrollo profesional, teniendo como base los Objetivos Estratégicos de nuestro PME.

A partir del análisis del diagnóstico Institucional que se realiza en el contexto del PME, los resultados de la evaluación docente, observaciones de aula, análisis de planificaciones, análisis de resultados, entre otras. Nos permitirán identificar con los equipos de trabajo las necesidades específicas, es decir, las competencias particulares a desarrollar.

2. Diseñar el plan de desarrollo profesional:

Una vez detectadas las necesidades y definidos los objetivos del plan de desarrollo profesional, se seleccionará 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, el plan de desarrollo profesional estará alineado y será coherente con las estrategias de enseñanza del establecimiento, para crear un lenguaje común entre los educadores del establecimiento, en función de un marco pedagógico compartido.

Siendo los responsables de que el plan se lleve a cabo el comité de desarrollo profesional, constituido por la rectora, el equipo de coordinación y coordinadora PIE.

3. Asegurar disponibilidad de los recursos en conjunto con el equipo económico:

Durante el diseño de un plan de desarrollo profesional, el comité mantendrá una comunicación y coordinación estratégica constante con el consejo económico. Se informará los objetivos de desarrollo profesional del establecimiento en 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.

4. Implementar actividades:

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, se implementarán; para aquello se considerarán los siguientes elementos que favorecerán la implementación:

- Asignar encargados de las actividades y procesos.
- Informar con tiempo y contextualizar el sentido del plan de desarrollo profesional.
- Preparar los materiales con anticipación.
- Generar un ambiente de aprendizaje, acogida y respeto.
- Dar un especial énfasis de trabajo colaborativo.
- Desarrollar observación y monitoreo constante.
- Mantener siempre en vista la meta.
- Aprovechar el tiempo
- Visibilizar avances y significatividad.
- Mantener comunicación y coordinación permanente con el director y rectora.

5. Evaluar y mejorar:

Para que el plan sea efectivo se considerará 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, una evaluación de resultados, que permitirá verificar si el plan y sus estrategias empleadas tuvieron algún impacto y significatividad en el aprendizaje de los estudiantes.

- La evaluación formativa permitirá monitorear el seguimiento de la implementación de la estrategia, de modo de ir haciendo ajustes a su diseño. La evaluación formativa se llevará a cabo durante: los acompañamientos, las observaciones de aula, las retroalimentaciones y las reflexiones pedagógicas.
- La evaluación sumativa permitirá verificar el grado de cumplimiento de la estrategia en relación con los objetivos específicos, lo que nos entregará información para mejorar las estrategias futuras o tomar decisiones, para ver si se continúa o no con lo planificado. Esta evaluación se aplicará una vez finalizada la estrategia de desarrollo profesional implementada.
- La evaluación de resultados se efectuará con el objetivo de determinar el impacto de la implementación del plan de desarrollo profesional. Esta evaluación es importante, pues la detección de las necesidades de los profesionales y la definición de los objetivos específicos está en función de los aprendizajes de los estudiantes. La evaluación de resultados se realizará una vez que haya pasado el tiempo suficiente para que lo aprendido se haya llevado a la práctica, puesto que los efectos en los aprendizajes de los estudiantes se ven después un tiempo prolongado de implementar una forma de trabajo en el aula y no siempre son posibles de observar mediante una única forma de evaluación.

PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

- 1) Ejecutar un plan de perfeccionamiento docente, concordante con las necesidades detectadas en los docentes respecto de currículum, estrategias metodológicas, diseño de instrumentos de evaluación, acompañamiento pastoral, entre otras.

ACCIÓN 1	Contratación de servicios de Capacitación para Perfeccionamiento docente según necesidades.
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	De acuerdo al catastro de necesidades presentadas por los docentes se contratará a un organismo capacitador externo.
PERIODO	Durante el año.
RESPONSABLE	Consejo de Coordinación
RECURSOS	Material de oficina y otros.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Programa del curso u otro, inscripción, asistencia, fotografías, informe final entidad capacitadora, documento llamado a licitación.
FINANCIAMIENTO/ RECURSOS	SEP
MONTO APROXIMADO	A convenir.
ACCIÓN 2	Jornadas de perfeccionamiento interno.
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Esta acción está dirigida a la promoción del auto perfeccionamiento de los docentes de acuerdo a sus propias necesidades, utilizando como espacio el horario asignado para los encuentros del profesorado.
PERIODO	Durante el año.
RESPONSABLE	Coordinadores de áreas.
RECURSOS	Material de oficina y otros.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Programa, asistencia, fotografías, producto final.
FINANCIAMIENTO/ RECURSOS	SEP

MONTO APROXIMADO	Por convenir
------------------	--------------

- 2) Generar instancias de reflexión, donde se profundice y compartan las prácticas exitosas colectivas o individuales; que puedan ser replicadas por otros educadores en post de los objetivos institucionales.

ACCIÓN 3	Intercambio de estrategias efectivas y exitosas
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Durante las reuniones de ciclos y áreas se realizará mensualmente análisis de resultados, según plan operativo. Los educadores compartirán sus prácticas exitosas y que hayan generado significatividad para ser utilizado por otros educadores y/o áreas.
PERIODO	Durante el año.
RESPONSABLE	Coordinadores de áreas
RECURSOS	Material de oficina y otros.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Acta de reuniones, fotografías, asistencia, cronograma de planes de mejora.
FINANCIAMIENTO/ RECURSOS	SEP
MONTO APROXIMADO	A convenir.
ACCIÓN 4	Análisis de resultados de planes operativos por área
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Durante las reuniones mensuales de análisis de datos, según plan operativo. Los coordinadores y líderes de áreas compartirán sus resultados, observando mejoras y/o nudos críticos y se definirán acciones de mejora, para lograr significatividad.
PERIODO	Durante el año.
RESPONSABLE	Coordinadores y líderes de áreas.

RECURSOS	Material de oficina y otros.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Acta de reuniones, asistencia, PPT resultados con análisis
FINANCIAMIENTO/ RECURSOS	SEP
MONTO APROXIMADO	Por convenir

- 3) Optimizar los tiempos, con el uso eficiente y eficaz de tecnologías aplicadas a la planificación curricular, creación de material pedagógico, diseño de instrumentos de evaluación, entre otras, centrado en la estrategia metodológica y el logro de aprendizajes de cada nivel educativo.

ACCIÓN 5	Conocer y utilizar software y programas para mejorar estrategias metodológicas y el logro de aprendizajes de cada nivel educativo, de manera que el uso del tiempo no lectivo sea más eficiente y eficaz.
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Durante las reuniones de ciclos, áreas y/o consejo de profesores se realizará según necesidades presentadas durante el año académico talleres para compartir herramientas tecnológicas que fortalezcan el trabajo pedagógico en horas no lectivas para una labor más eficiente y eficaz con foco en el aprendizaje integral.
PERIODO	Durante el año.
RESPONSABLE	Coordinadores de área y LET.
RECURSOS	Material de oficina y otros.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Programa de talleres, acta, asistencia, PPT.
FINANCIAMIENTO/ RECURSOS	SEP
MONTO APROXIMADO	A convenir.

- 4) Acompañamiento a educadores en sus procesos de enseñanza y acompañamiento, realizando retroalimentaciones oportunas y dirigidas a fortalecer el rol de educador pastor con énfasis en el aprendizaje integral y el logro de metas.

ACCIÓN 6	Acompañamiento a educadores
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se realizarán acompañamientos a los educadores y se realizarán retroalimentaciones oportunas y dirigidas a fortalecer el rol de educador pastor con énfasis en el aprendizaje integral y el logro de metas.
PERIODO	Cuatro veces al semestre.
RESPONSABLE	Coordinadores y líderes de áreas
RECURSOS	Material de oficina y otros.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Pauta de acompañamiento y retroalimentación.
FINANCIAMIENTO/ RECURSOS	SEP
MONTO APROXIMADO	A convenir.
ACCIÓN 7	Acompañamiento mediante mentorías
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se realizarán acompañamientos a los educadores noveles por parte de educadores mentores, se realizarán retroalimentaciones oportunas y dirigidas a fortalecer el rol de educador pastor con énfasis en el aprendizaje integral y la evangelización.
PERIODO	Durante el año.
RESPONSABLE	Educadores mentores.
RECURSOS	Material de oficina y otros.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Pauta de acompañamiento y retroalimentación.
FINANCIAMIENTO/ RECURSOS	SEP
MONTO APROXIMADO	Por convenir

5) Proporcionar a los docentes en evaluación herramientas metodológicas y didácticas para el desarrollo de su labor pedagógica

ACCIÓN 8	Orientación y apoyo a docentes en proceso de evaluación.
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Acompañamiento al desarrollo profesional docente en la participación del sistema de reconocimiento.
PERIODO	Durante el año.
RESPONSABLE	Coordinación pedagógica.
RECURSOS	Material de oficina y otros.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Programas, actas, asistencia.
FINANCIAMIENTO/ RECURSOS	SEP
MONTO APROXIMADO	A convenir.

