



FUNDACIÓN EDUCACIONAL
COLEGIO LEONARDO DA VINCI
ARICA

2023-2026

Plan de Desarrollo Profesional Docente



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Versión: 1

Fecha: 01/AGOSTO/2022

Versión

2:

Fecha: 02/DICIEMBRE/2024

Queda prohibido cualquier tipo de explotación y, en particular, la reproducción, distribución, comunicación pública y/o transformación, total o parcial, por cualquier medio, de este documento sin el previo consentimiento expreso y por escrito de la Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci de Arica de Chile.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

HOJA DE CONTROL

Organismo	Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci		
Proyecto	Plan de Desarrollo Profesional Docente		
Entregable	Manual de Usuario		
Autor	Comunidad Docente y Profesionales de la Educación		
Versión/Edición	01	Fecha Versión	16/06/2022
Aprobado por		Fecha Aprobación	01/08/2022
		Nº Total de Páginas	59

REGISTRO DE CAMBIOS

Versión	Causa del Cambio	Responsable del Cambio	Fecha del Cambio
001	Versión inicial	Rosa Olmos	01/08/2022
001.1	Versión revisada	Berta Reyes Plaza	02/12/2024



Plan de Desarrollo Profesional Docente
Manual de Usuario

P.D.P.D

Fundación Educacional
Colegio Leonardo Da Vinci

ACTA DE ENTREGA DE PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE
PARA EL PERIODO 2023 A 2026

CONTROL DE DISTRIBUCIÓN

N°	NOMBRE Y APELLIDOS	FIRMA
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		



Plan de Desarrollo Profesional Docente
Manual de Usuario

P.D.P.D

Fundación Educacional
Colegio Leonardo Da Vinci

CONTROL DE

N°	NOMBRE Y APELLIDOS	FIRMA
31		
32		
33		
34		
35		
36		
37		
38		
39		
40		
41		
42		
43		
44		
45		
46		
47		
48		
19		
50		
51		
52		
53		
54		
55		
56		
57		
58		
59		
60		



Plan de Desarrollo Profesional Docente
Manual de Usuario

P.D.P.D

Fundación Educacional
Colegio Leonardo Da Vinci

CONTROL DE

N°	NOMBRE Y APELLIDOS	FIRMA
61		
62		
63		
64		
65		
66		
67		
68		
69		
70		
71		
72		
73		
74		
75		
76		
77		
78		
79		
80		
81		
82		
83		
84		
85		
86		
87		
88		
89		
90		



ÍNDICE

PRESENTACIÓN DEL MANUAL

1. FUNDAMENTACIÓN
 - 1.1 Objetivo
 - 1.2 Justificación
 - 1.3 Alcance
 - 1.4 Principios
 - 1.4.1 Profesional docente
 - 1.4.2 Autonomía profesional
 - 1.4.3 Responsabilidad y ética profesional
 - 1.4.4 Desarrollo continuo
 - 1.4.5 Innovación, investigación y reflexión pedagógica
 - 1.4.6 Colaboración
 - 1.4.7 Equidad
 - 1.4.8 Participación
 - 1.4.9 Compromiso con la comunidad
 - 1.4.10 Apoyo a la labor docente
2. LINEAMIENTO DEL COLEGIO
 - 2.1 Modelo Pedagógico Del Colegio Leonado Da Vinci de Arica
 - 2.2 Dimensiones genéricas
 - 2.2.1 Aprender a Conocer
 - 2.2.2 Aprender a Hacer
 - 2.2.3 Aprender a Ser
 - 2.2.4 Aprender a Convivir con los demás
 - 2.3 Sellos del Proyecto Educativo
 - 2.3.1 Colegio Inclusivo
 - 2.3.2 Educación Integral de Calidad
 - 2.3.3 Cultura Valórica
 - 2.3.4 Formación Ambiental
3. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PLAN.
 - 3.1 Proceso de consulta y validación del plan.
 - 3.2 Análisis estadísticos de los resultados
 - 3.3 Análisis del equipo directivo
 - 3.4 Conclusiones
4. ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL DOCENTE



- 4.1 Características del acompañamiento
 - 4.2 Protocolo de acompañamiento
 - 4.2.1 Acuerdos previos
 - 4.2.2 Ejes de retroalimentación
 - 4.2.3 Orientaciones para la retroalimentación
 - 4.2.4 Tareas por realizar
 - 4.3 Técnicas de acompañamiento.
 - 4.3.1 Entrevistas
 - 4.3.2 Observación
 - 4.3.3 Análisis de planificaciones
 - 5. EVALUACIÓN DOCENTE
 - 5.1 Contextualización de la evaluación docente
 - 5.2 Evaluaciones Internas
 - 5.3 Evaluaciones externas
 - 5.3.1 Instrumento Portafolio
 - 5.3.2 Instrumento de evaluación; prueba de conocimientos disciplinares
 - 6. FORMULACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE
 - 6.1 Formulación
 - 6.1.1 Objetivos estratégicos
 - 6.1.2 Metas estratégicas
 - 6.2 Estrategias y acciones para el año 2023-2026
 - 7. EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN
 - 7.1 Objetivo
 - 7.2 Instrumento de la evaluación
 - 8. GLOSARIO TÉCNICO
 - 9. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS.
- ANEXO N° 1
Formato de análisis de planificaciones



Plan de Desarrollo Profesional Docente
Manual de Usuario

P.D.P.D

Fundación Educacional
Colegio Leonardo Da Vinci

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

PRESENTACIÓN

El presente Plan de Desarrollo Profesional Docente está inspirado en la ley N° 20.0903. Es un instrumento de gestión, destinado a identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento de las competencias docentes, sus fundamentos, características y propósitos, además, presenta un esquema general para ejecución, aspecto que se profundiza en una orientación complementaria con anexos. La premisa es que los docentes son profesionales que aprenden día tras día, privilegiadamente, en su lugar de trabajo, con su grupo de pares, a partir de la reflexión sobre su propia práctica. En este sentido, el Plan es una oportunidad para organizar el desarrollo profesional docente en la escuela, en relación con las necesidades de aprendizaje que profesoras y profesores deben resolver individual y colectivamente. Las modalidades de trabajo que promueve el Plan se sustentan en la colaboración entre docentes y la retroalimentación formativa de sus prácticas. Ambos aspectos son considerados en documentos recursos que complementan lo contenido en el presente plan. Disponer del Plan de Desarrollo Profesional Docente, es una oportunidad para ampliar la visión del perfeccionamiento. Este suele acotarse al aprendizaje individual del profesor, a través de cursos esporádicos dados por agentes externos. En contraste, la formación local que organiza el Plan posiciona a la escuela como protagonista de los procesos de mejora de las capacidades de sus docentes, en donde la reflexión y la acción conjunta son el motor para generar más y mejores oportunidades de aprendizaje para sus estudiantes.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

1. FUNDAMENTACIÓN

La literatura nos indica que la experiencia de aprendizaje en el aula es una de las variables internas que más influye en los resultados de aprendizaje de las y los estudiantes. Existe una correlación positiva entre el desempeño docente y los niveles de logro evidenciados tanto en las evaluaciones internas como en las mediciones estandarizadas externas. (NCSL,2006), (Manzi et al, 2011). Con esta evidencia, resulta fundamental que los equipos directivos promuevan la profesionalización del equipo docente apoyándolos en la actualización de sus conocimientos y facilitándoles los espacios en que puedan trabajar de manera colaborativa y reflexionar respecto de sus propias prácticas ya que como plantean Barber y Mourshed, “la calidad, del centro educativo no puede superar la calidad de sus profesores”. (Barber & Mourshed, 2008). Es por ello también que en las escuelas que siguen trayectorias de mejoramiento sostenido, la formación y apoyo de los docentes principiantes que se incorporan al establecimiento es considerado un asunto estratégico. En estos establecimientos se valora fuertemente el aprendizaje recíproco y se instalan diferentes mecanismos formales de apoyo mutuo que se realizan de manera sistemática (Bellei, Valrnzuela, Vanni & Contraras, 2014). Específicamente, esta es la misión del desarrollo profesional entendiendo que es de responsabilidad de la comunidad educativa completa conducir a los estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad. (DEG, 2016)

“Los sistemas educativos con más alto desempeño reconocen que la única manera de mejorar los resultados es mejorando la instrucción: el aprendizaje ocurre cuando alumnos y docentes interactúan entre sí, y por ello mejorar el aprendizaje implica mejorar la calidad de esta interacción. Estos sistemas han interpretado qué intervenciones resultan más efectivas para lograrlo – entrenar en práctica en clase, llevar la capacitación docente a las aulas, desarrollar líderes con mayores capacidades y facilitar la retroalimentación entre docentes – y han hallado formas de implementar estas intervenciones a lo largo y a lo ancho de sus sistemas educativos”¹.

El Marco para la buena Dirección y Liderazgo escolar resalta la importancia y responsabilidad de gestionar el desarrollo profesional, en la dimensión Desarrollando las Capacidades Profesionales específicamente en la siguiente práctica: “Identifican y priorizan

¹ Informe PREAL N°41” Como hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos”, julio 2008. Michael Barber y Mona Mourshed

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo”.

Por otra parte, en el marco de la implementación de la ley 20.9003, se establece que: “Los directores, en conjunto con sus equipos directivos, velarán por el desarrollo profesional de los docentes del establecimiento educacional. Para estos efectos podrán:

1. Proponer al sostenedor planes de formación para el desarrollo profesional de los docentes, considerando, entre otros, los requerimientos del plan de mejoramiento educativo como la información provista por el Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente en el marco del Proyecto Educativo Institucional.
2. Promover la innovación pedagógica y el trabajo colaborativo entre docentes, orientados a la adquisición de nuevas competencias y la mejora de los saberes disciplinares y pedagógicos a través de la práctica docente. (artículo 12 bis)

“Corresponderá al director del establecimiento educacional, en conjunto con el equipo directivo, implementar el proceso descrito en el inciso anterior 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. (Artículo 18 B)

“Los planes locales de formación para el desarrollo profesional serán diseñados 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. (Artículo 18 C.)

El objetivo de dicha ley es “Reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional, así como también ofrecer una trayectoria profesional atractiva para continuar desempeñándose profesionalmente en el aula.”

Esta ley garantiza que el estado y los colegios brinden acompañamiento y apoyo gratuito para potenciar las trayectorias profesionales, fortaleciendo las capacidades docentes y directivas, enfatizando la profesionalidad en la formación. Este compromiso explicita el derecho de educadoras y docentes, en funciones de aula, técnicas o directivas, a ser

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

acompañados en su desarrollo profesional, con formación de calidad y pertinencia; concebida, diseñada e implementada como política formativa, a través de un sistema que provee formación y apoyo en las distintas etapas de la carrera profesional, con especial enfoque en las educadoras y docentes que prestan servicio en establecimientos aislados y rurales y en los profesionales que evidencian mayor necesidad de acompañamiento de acuerdo a evidencias recogidas en sus resultados en los procesos de reconocimiento. (CPEIP, 2017)

1.1 Objetivo

Promover el desarrollo profesional del docente más allá de su actual nivel de desempeño. Se busca acompañar al y las docentes en la mejora continua de sus prácticas pedagógicas y el impacto de estas en los resultados de aprendizaje de sus estudiantes, promoviendo la mejora en sus competencias profesionales y con ello también la mejora en la trayectoria de aprendizaje de sus estudiantes.

1.2 Justificación

El desarrollo profesional docente deriva de la compleja naturaleza de la docencia. Las comunidades de aprendizaje están marcadas por la simultaneidad y la multi-dimensionalidad. El y la docente deben tomar muchas decisiones importantes en el momento que sean pertinentes y oportunas. Por ello, se beneficia al tener un o una colega con experiencia y conocimiento que la ayude a reflexionar sobre lo que está pasando dentro y fuera de la clase y el impacto de ello en el aprendizaje de cada estudiante. No es un proceso burocrático, sino colaborativo que asume que él o la docente desea mejorar su competencia profesional y los resultados de aprendizaje de sus estudiantes.

1.3 Alcance

El Plan de desarrollo profesional docente es un instrumento de gestión dinámico inspirado en la ley N° 20.903 cuyo objetivo es identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento de las competencias docentes, bajo una mirada de desarrollo profesional continuo y con ello fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje en la escuela. Desde una modalidad de trabajo colaborativo y/o de retroalimentación de las prácticas pedagógicas su alcance es tanto a toda la comunidad profesional como a docentes o grupos focalizados según las necesidades de mejora individuales. Está inmerso dentro del plan de mejora de cada establecimiento y su diseño se plantea en ciclos de 4 años cuyas estrategias se van evaluando y adecuando cada año.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

1.4 Principios

Los siguientes son principios que inspiran y promueve nuestro Plan de Desarrollo Profesional Docente:

1.4.1 Profesionalidad docente:

Promover la formación y desarrollo de profesionales que cumplen una misión decisiva en la educación integral de sus estudiantes. La profesionalidad docente se observa en la demostración de capacidades y toma de decisiones oportunas y pertinentes durante la acción educativa en situaciones de aprendizaje, donde el docente es capaz de construir solo y colectivamente un proyecto en referencia a los objetivos y el sentido ético de equidad y derecho, analizando sus propias acciones y avanzando en su autoaprendizaje y reflexión a lo largo de su vida profesional.

1.4.2 Autonomía profesional:

Propiciar la autonomía del profesional de la educación para organizar las actividades pedagógicas de acuerdo con las características de sus estudiantes y la articulación de un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad, conforme a las normativas curriculares, al respectivo proyecto educativo institucional, a las orientaciones legales del sistema educacional y a los programas específicos de mejoramiento e innovación. La formación para la autonomía en el ejercicio reconoce las capacidades profesionales docentes en un contexto de autoridad y corresponsabilidad en la producción y socialización de un conocimiento pedagógico reconstruido en la práctica y construyendo desde la acción su propia agenda de formación para el desarrollo.

1.4.3 Responsabilidad y ética profesional:

Promover el compromiso personal y social, así como la responsabilidad frente a la formación y aprendizaje de todos los estudiantes, y cautelar el cultivo de valores y conductas éticas propios de un profesional de la educación. Estas conductas propias que promueve la formación en servicio ponen en el centro el derecho al aprendizaje de todos y todas sus estudiantes, en un aula de inclusión, de valoración de la diversidad social y cultural y en una comunidad de pares que se nutre al construir y compartir una visión sobre el sentido educativo y de desarrollo personal, social en la acción educativa.

1.4.4 Desarrollo continuo:

Promover la formación profesional continua de los docentes, de manera individual y colectiva, abordando la actualización de los conocimientos de las disciplinas que enseñan y de los métodos de enseñanza, de acuerdo con el contexto escolar en que se desempeñan

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

y el desarrollo de competencias personales e interpersonales para el ejercicio de la docencia.

1.4.5 Innovación, investigación y reflexión pedagógica:

Fomentar la creatividad y la capacidad de innovación e investigación vinculadas a la práctica pedagógica, contribuyendo a la construcción de un saber pedagógico compartido. La acción profesional se articula con el desarrollo del conocimiento en el contexto, reconociendo su carácter dinámico, de modo que las decisiones pedagógicas se validan como tales en procesos reflexivos, de colaboración en el abordaje de las problemáticas, la generación de innovaciones y las transformaciones de prácticas, que requieren del vínculo entre las definiciones educacionales generales y el proyecto educativo, los marcos de actuación curricular y profesional y la coherencia de estos referentes con las mejoras asociadas a los fines y las responsabilidades profesionales.

1.4.6 Colaboración:

Promover el trabajo colaborativo entre profesionales de la educación, tendiente a constituir comunidades de aprendizaje, guiadas por directivos que ejercen un liderazgo pedagógico y facilitan el diálogo, la reflexión colectiva y la creación de ambientes de trabajo que contribuyen a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje. La reflexión docente, compartida y centrada en el mejoramiento de los procesos de enseñanza, como también los procesos institucionales, permite la auto-observación de las prácticas, escuchar, compartir y aprender de las experiencias de otros/otras; permite el reconocimiento de debilidades y fortalezas, en un ambiente de confianza; motiva el cambio de prácticas a través de la validación de pares, lo que permite correr riesgos, innovar; genera espacios para el levantamiento de criterios compartidos sobre los procesos y proyectos educativos de la institución; aporta a la construcción de un discurso educativo común, que da sustento a un estilo particular de enseñanza.

1.4.7 Equidad:

La comunidad educativa está llamada a favorecer estas condiciones para una educación significativa universal y de desafíos para el desarrollo docente. El sistema propenderá a que los profesionales de la educación de desempeño destacado ejerzan en establecimientos con alta proporción de alumnos prioritarios, de modo de ofrecer mejores oportunidades educativas a dichos estudiantes. Este propósito es expresión del interés superior de otorgar condiciones aseguradoras para que los y las estudiantes, como sujetos de derecho, participen en contextos educativos en que prime la centralidad de la calidad de los aprendizajes.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

1.4.8 Participación:

Velar por la participación de los profesionales de la educación en las distintas instancias de la comunidad educativa y su comunicación con los distintos actores que la integran, en un clima de confianza y respeto de los derechos de todas las personas. La participación docente, desde la perspectiva del desarrollo profesional, debe avanzar hacia espacios que superan los límites del aula y las temáticas asociadas a la enseñanza, lo que define al docente como un instrumentalizador del currículum. La participación puede comprenderse en tres dimensiones incidentes en el desarrollo de la organización escolar: dimensión de los aprendizajes, comprendida como la dimensión fundamental y central de la profesionalidad docente; de la gestión educativa, aborda el sentido de responsabilidad y liderazgo compartido en las escuelas; y, la dimensión de las políticas educativas, tanto escolares como locales, refiere a la participación en su formulación, implementación y evaluación.

1.4.9 Compromiso con la comunidad:

Promover el compromiso del profesional de la educación con su comunidad escolar, generando así un ambiente que propenda a la formación, el aprendizaje y desarrollo integral de todos los estudiantes. El compromiso profesional con los objetivos institucionales declarados en el Proyecto Educativo Integral se expresa de diferentes formas, fundamentalmente en la formación y promoción integral de sus estudiantes, donde su liderazgo y respeto por la dignidad humana se expresa en la particular consideración a la diversidad. Precisar lo que se comprende como compromiso y su relación con la profesionalidad es gravitante para lograr una mirada comprensiva del desarrollo profesional en un escenario de cambio educativo.

1.4.10 Apoyo a la labor docente:

Velar por el cumplimiento de los fines y misión de la función docente, implementando acciones de apoyo pedagógico y formativo pertinente al desarrollo profesional de los profesionales de la educación. La política nacional docente contempla el apoyo permanente para el desarrollo profesional, en los dominios del fortalecimiento de las capacidades, la actualización y la especialización, sentando los pilares de un modelo para la formación centrada en las necesidades de la comunidad educativa y el desarrollo profesional, las oportunidades para el diálogo entre pares y el proceso de construcción conjunta de sentidos pedagógicos compartidos, el trabajo en colaboración y la reflexión investigativa.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

2. LINEAMIENTOS DEL COLEGIO

2.1 MODELO PEDAGÓGICO CONSTRUCTIVISTA DEL COLEGIO LEONARDO DA VINCI DE ARICA

El constructivismo es una corriente pedagógica que brinda las herramientas a los estudiantes para que sean capaces de construir sus propios conocimientos, resultado de las experiencias anteriores obtenidas en el medio que le rodea.

En este modelo cada estudiante es responsable de su proceso educativo, sin embargo, el o la docente crea las condiciones óptimas y se convierte en un facilitador que lo orienta de forma progresiva durante este proceso. A través de problemas, preguntas y dinámicas para la clase, el profesor permite que el alumno se desarrolle en un medio favorecedor y proporciona las herramientas necesarias para lograrlo.

Aunque son múltiples las ventajas que ofrece este modelo, podemos destacar que los beneficios del modelo constructivista son:

- ✓ Desarrollar las habilidades cognitivas.
- ✓ Asegurar aprendizajes significativos y perdurables.
- ✓ Fomentar el nivel de desarrollo del estudiante.

El constructivismo tiene sus raíces en la filosofía, psicología, sociología y educación. El verbo construir proviene del latín *struere*, que significa 'arreglar' o 'dar estructura'. El principio básico de esta teoría proviene justo de su significado. La idea central es que el aprendizaje humano se construye, que la mente de las personas elabora nuevos conocimientos a partir de la base de enseñanzas anteriores. El aprendizaje de los estudiantes debe ser activo, deben participar en actividades en lugar de permanecer de manera pasiva observando lo que se les explica.

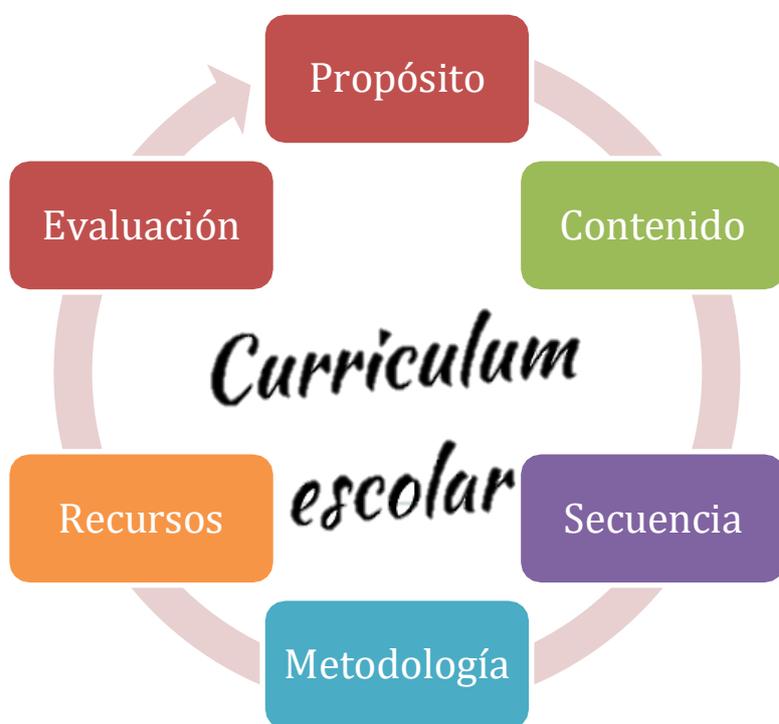
El constructivismo difiere con otros puntos de vista, en los que el aprendizaje se forja a través del paso de información entre personas (maestro-estudiante), en este caso construir no es lo importante, sino recibir. En el constructivismo el aprendizaje es activo, no pasivo. Una suposición básica es que las personas aprenden cuándo pueden controlar su aprendizaje y están al corriente del control que poseen. Los estudiantes construyen conocimientos por sí mismos. Cada uno individualmente construye significados a medida que va aprendiendo.

Las personas no entienden, ni utilizan de manera inmediata la información que se les proporciona. En cambio, el individuo siente la necesidad de «construir» su propio conocimiento. El conocimiento se construye a través de la experiencia. La experiencia conduce a la creación de esquemas.



Los esquemas son modelos mentales que almacenamos en nuestras mentes. Estos esquemas van cambiando, agrandándose y volviéndose más sofisticados a través de dos procesos complementarios: la asimilación y el alojamiento (J. Piaget, 1955).

El constructivismo social tiene como premisa que cada función en el desarrollo cultural de las personas aparece doblemente: primero a nivel social, y más tarde a nivel individual; al inicio, entre un grupo de personas (inter- psicológico) y luego dentro de sí mismo (intrapsicológico). Esto se aplica tanto en la atención voluntaria, como en la memoria lógica y en la formación de los conceptos. Todas las funciones superiores se originan con la relación actual entre los individuos (Vygotsky, 1978).



Propósito

- ✓ Permite al estudiante, actuar y pensar garantiza la experiencia con libertad y la autonomía. Tiene contacto con la realidad y la naturaleza
- ✓ Garantiza el aprendizaje y el desarrollo de las capacidades individuales.

Secuencia

- ✓ Los contenidos deben organizarse partiendo de lo simple y concreto a lo abstracto y completo.
- ✓ Partir de los conocimientos previos, es una consigna.

Recursos

- ✓ Facilitan la manipulación y experimentación, educan los sentidos.

Contenido

- ✓ Integrados en torno a ejes globalizadores
- ✓ Conceptuales, Procedimentales y Actitudinales.

Metodología

- ✓ Enseñanza positiva y por descubrimiento

Evaluación

- ✓ Tienen un carácter axiológico.
- ✓ Juicios de valor por comprensión.
- ✓ Se considera la autoevaluación de capacidades.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

2.2 DIMENSIÓN GENÉRICA DE LA CLASE QUE QUEREMOS

Bajo el título “La educación encierra un tesoro”, el también llamado “Informe Delors” fue una síntesis de lo pensado y dicho sobre la educación desde los antiguos pensadores como Confucio o Sócrates, hasta otros contemporáneos como Durkheim o Gramsci.

Allí, se planteaba la existencia de estos cuatro pilares de la educación, o sea, cuatro objetivos que la educación debería cumplir. Los pilares fueron definidos como: “aprender a conocer”, “aprender a hacer”, “aprender a ser” y “aprender a vivir con los demás”. Para el colegio Leonardo Da Vinci de Arica, son dimensiones genéricas de las clases que queremos.

2.2.1 APRENDER A CONOCER

Este principio establece que la educación no debería contentarse con transmitir a las nuevas generaciones los contenidos o conocimientos desarrollados por terceros, como si con memorizar fuera suficiente, sino que debe enseñar a aprender.

Esto significa enseñar a construir el conocimiento para que se pueda seguir aprendiendo toda la vida, se pueda adquirir una postura crítica respecto al saber y se pueda orientar el pensamiento hacia los valores trascendentes. Dicho en términos más simples, se trata de enseñar a pensar.

2.2.2 APRENDER A HACER

Las generaciones venideras podrán desarrollar sus propias técnicas y prácticas. Sin embargo, los conocimientos teóricos no bastan para hacer la vida de la humanidad mejor y más productiva, así que se hace también indispensable ponerlos en práctica.

A esto se refiere aprender a hacer: enseñar las técnicas, pero también su sentido ético y práctico, de modo que las generaciones venideras puedan construir las propias y desarrollar nuevas prácticas. Este pilar se relaciona con el trabajo, con el compromiso con el mejoramiento de la sociedad y con la dignidad de los seres humanos en relación con sus actividades de subsistencia.

2.2.3 APRENDER A SER

Dado que en la educación y la formación integral del individuo no se transmiten únicamente saberes, sino también valores y perspectivas, la educación debe también enseñar a ser, o sea, debe fraguar la identidad en base a los valores deseados, para así garantizar mejores generaciones y más comprometidas con las virtudes de la cultura.

De ese modo, se debe trascender el mero sentido utilitario de la educación, para pasar a formar individuos e individualidades, dotados de un sentido de pertenencia, de justicia, de trascendencia y de verdad.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

2.2.4 APRENDER A CONVIVIR CON LOS DEMÁS

La educación debe implicar un profundo sentido de comunidad, es decir, debe enseñar a convivir, o sea, debe enfrentar las dificultades que como sociedad global se le plantean a la humanidad en el siglo XXI. Nos referimos a la violencia, la discriminación, la desigualdad y la injusticia, problemas que parecen muy difíciles de resolver, pero que aun así deben comenzar a pensarse desde temprana edad.

La formación social, moral y ética de las nuevas generaciones no depende sino de su educación a manos de las anteriores. Por eso se hace indispensable educar en función de la armonía en el descubrimiento del otro, y en un sentido profundo de comunidad que permita resolver las diferencias habidas o por haber de una manera civilizada, responsable y sobre todo ética.

2.3 SELLOS DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

2.3.1 CULTURA VALÓRICA

El espíritu de nuestro proyecto educativo propende hacia una cultura valórica, con énfasis en la formación para la convivencia en sociedad de todos los estudiantes, promoviendo el desarrollo pleno de la persona humana, encaminándolos a dirigir sus pasos a una vida presente y futura en plenitud. Es fundamental el aporte de la familia en este propósito, para favorecer una alianza efectiva que propicie altas expectativas y compromiso en el quehacer escolar.

2.3.2 FORMACIÓN AMBIENTAL

Promover en la comunidad educativa el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan explorar, conocer y promover la sustentabilidad del medio natural y social, apreciando su riqueza y manteniendo una actitud de respeto, protección y cuidado del entorno, tomando conciencia de la importancia de la problemática ambiental local y global, desarrollando actitudes y acciones favorables a la conservación del entorno natural.

2.3.3 DESARROLLO DE HABILIDADES TECNOLÓGICAS:

Fomentar la innovación y el desarrollo de habilidades del siglo XXI, a través de la incorporación de herramientas digitales en el proceso educativo, estimulando la creatividad, el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la colaboración entre los estudiantes, favoreciendo con ello su preparación para enfrentar los desafíos de un mundo digital y globalizado, promoviendo el uso responsable y ético de la tecnología.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

2.3.4 VIDA SALUDABLE

Nuestro Proyecto promueve la vida saludable en toda la comunidad educativa favoreciendo el desarrollo de hábitos alimenticios, hábitos de vida activa y hábitos de autocuidado que permitan el adecuado desarrollo personal y social de nuestros estudiantes con foco en la calidad de vida y en el bienestar físico, emocional y salud mental. El aprendizaje de la vida saludable está integrado transversalmente en el currículum a través de la práctica del deporte, actividades recreativas, al aire libre, colaciones saludables, alimentación equilibrada, hábitos de higiene, previniendo las conductas de riesgo en temas de afectividad, sexualidad y consumo de tabaco, alcohol y drogas. Estamos orientados al desarrollo integral y valoramos la vida saludable como un acto de amor propio.

Serán estas dimensiones y sellos educativos, los que re-fundarán nuestra base para entender los procesos de Enseñanza-Aprendizaje-Desarrollo, considerando que el Itinerario de formación culmina con la educación técnico profesional y que es de interés de nuestro Proyecto Educativo, el dar orientaciones claras para las instancias de capacitaciones, asesorías, perfeccionamiento y/ acciones formativas, ya sean internas o externas.

En el mismo análisis, en éstas dimensiones genéricas y los presentes sellos educativos, están contenido los componentes que deben orientar el diseño y construcción de los planes de acompañamiento, evaluación del desempeño y el diseño curricular de nuestro colegio.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

3. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DEL PLAN

Un Plan de Desarrollo Profesional Docente, debe tener la capacidad de pasar desde la intuición a la evidencia. Desde esa perspectiva, resulta fundamental escuchar las propuestas, las críticas y consultas de los docentes y profesionales de la educación. El objetivo fundamental fue centrar el foco en la escucha activa de quienes les corresponde la función de fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje bajo el marco de los objetivos propuesto desde el Ministerio de Educación, el Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Mejoramiento educativo, y el propio Modelo Pedagógico Institucional. Desde ese marco teórico y lineamientos antes descritos, se buscó desarrollar un plan de desarrollo que tuviera sus bases en la discusión pedagógica, el liderazgo, la gestión curricular, la convivencia escolar y el impacto esperado entre los docentes y directivos docentes. Fue fundamental propiciar la discusión, aunar acuerdos ante distintas dicotomías, validar técnicamente los argumentos tratados, con la finalidad de producir nuevos acuerdos y crear nuevos espacios de reflexión.

La pregunta que inspiró todo el proceso fue *¿Qué clase queremos?* Y sin duda alguna, fue el jaque de todos los talleres de diagnósticos, como de retroalimentación, con altos y bajos buscando cerrar acuerdos y conclusiones preliminares.

Finalmente, como un acuerdo de unanimidad, durante todo el proceso fue fundamental no olvidar que los objetivos esenciales de todos los trabajos eran dos: mejorar los aprendizajes de los estudiantes y fortalecer el desarrollo profesional docente.

3.1 Proceso de consulta y validación del plan

El Proceso de consulta y validación, transcurrió durante el año 2021 y 2022 en medio de momentos complejos de la pandemia COVID 19. Desde este escenario y en modalidad semi-presencial, se desarrollaron cuatro encuentros de diagnóstico y retroalimentación con los docentes, con la finalidad de conocer sus definiciones, expectativas y opciones sobre el conjunto de tareas que nos impone el fortalecer el acompañamiento al aula, para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Taller Uno: Definición de Conceptos

Objetivo del taller: Identificar la conceptualización personal de un conjunto de conceptos que influirán en la redacción del plan de desarrollo profesional docente.

Audiencia: 56 docentes aproximadamente

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

Taller Dos: Experiencias exitosas (indagación apreciativa)

Objetivo del taller: Reconocer las experiencias exitosas del colegio, con el objeto de identificar las variables que los llevaron al éxito.

Audiencia: 38 docentes aproximadamente

Taller Tres: De la intuición a la evidencia

Objetivo del taller: Conocer la disposición de los distintos docentes, para un proceso planificado de acompañamiento, identificando los actores del acompañamiento, metodologías, periodicidad y las expectativas del proceso.

Audiencia: 43 docentes aproximadamente

3.2 Análisis estadísticos de los resultados

Taller Uno: Definición de Conceptos

Se buscó la definición de ocho conceptos:

- Reflexión Docente
- Itinerario de formación
- Educación por competencias
- Trabajo colaborativo
- Acompañamiento en el aula
- Retroalimentación afectiva
- Evaluación para la diversidad
- Compromiso e identidad institucional.

Participaron 56 docente, separado en once grupos distintos:

- Sección inicial, dieciocho grupos con un total de 5 a 6 participantes de distintos niveles.

Taller Dos: Indagación Apreciativa

Participaron 38 docentes, separados en cinco y seis grupos distintos.

N°	CARACTERÍSTICAS QUE HICIERON QUE LAS EXPERIENCIAS FUERAN EXITOSAS	PORCENTAJE
1	Actividades y celebraciones del colegio.	40%
2	Apoyo pedagógico a todos los estudiantes dentro del aula	33%
3	Participación de los estudiantes	28%
4	Recursos	20%
5	Actividades y articulación de Co-docencia con especialista PIE	18%
6	ABP desarrolladas con otros departamentos del colegio	12%

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

Taller Tres: De la intuición a la evidencia

Se buscó indagar sobre la disposición de los docentes para recibir y entregar acompañamiento, sus expectativas y lineamiento para iniciar el proceso de mejora continua.

En esa oportunidad se trabajó por grupos:

- Sección inicial, con nueve grupos de trabajo con cinco a seis participantes por grupos.

El trabajo estuvo centrado en explorar la disponibilidad de los docentes, para el proceso de acompañamiento, información que fue recolectada, al igual que la de los otros talleres, vía online. Las preguntas de consulta fueron las siguientes:

- ¿Qué entiende usted, por acompañamiento?
- ¿Le gustaría recibir acompañamiento en el rol que desempeña?, según su respuesta, justifique.
- ¿Para qué podría servirnos el acompañamiento?
- ¿Quién o quiénes debería desarrollar el acompañamiento de aula?
- ¿Qué espera del acompañamiento?
- ¿Le gustaría a usted hacer acompañamiento?, según su respuesta, justifique.
- Desde su función profesional ¿qué impacto debería tener el acompañamiento en los aprendizajes de los estudiantes?

3.3 Análisis del equipo directivo

Durante todo el año 2021 y parte del año 2022, se trabajó desde detectar las necesidades y definición de objetivos, hasta el diseño del plan de desarrollo profesional docente y el análisis de recursos para su financiamiento.



Entre los temas de mayor discusión, se encuentran los relacionados con las dimensiones del proceso de acompañamiento y los instrumentos que formarían parte del Plan de Desarrollo Profesional.

La gran mayoría de las sesiones fueron en modalidad online y esporádicamente durante el año 2021, se materializaron sesiones presenciales. Lo que permitió al mes de junio del año 2022, levantar el borrador número uno de nuestro plan.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

3.4 Conclusiones

Los talleres de diagnóstico y trabajo técnico pedagógico con el equipo directivo resultaron fundamentales para el proceso de construcción del Plan de Desarrollo Profesional Docente. Entre sus principales virtudes, destacan:

- Instancias de participación y debate entre docentes y directivos, lo que permitió contextualizar definiciones que nos unirán en objetivos comunes.
- Discusiones y debates al interior del equipo directivo, buscando instancias de definiciones técnicas y contextualizadas a la realidad del colegio.
- Análisis dicotómicos sobre el protagonismo que debe tener la educación técnico profesional en el proyecto educativo institucional que se promueve.
- Descripciones de desempeños deseados al interior del colegio y cómo estos impactan en la clase que queremos.
- Desafíos y expectativas que se tienen para el nuevo escenario pos pandemia y la carrera docente.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

4. ACOMPañAMIENTO PROFESIONAL DOCENTE

4.1 Características del Acompañamiento

La calidad profesional docente además de depender de la formación inicial y del conocimiento empírico adquirido en los años de servicio docente, está sujeta a las oportunidades de mejoramiento profesional y a las estrategias de formación continua a las que pueda acceder cada docente. De ahí que, el acompañamiento se convierte en uno de los pilares fundamentales de su desarrollo profesional como complemento a las instancias mencionadas, al trabajo colaborativo y al propio proceso de crecimiento que cada docente lleva de manera personal.

El acompañamiento es un proceso estructurado, planificado, socializado y validado por quienes son parte de este. Tiene como objetivo mejorar el desempeño profesional docente de manera de favorecer los aprendizajes de los estudiantes. Para que haya un buen acompañamiento, debe construirse un ambiente de confianza para compartir debilidades y temores, sin miedo a posibles sanciones o consecuencias. Es clave la responsabilidad compartida, la confianza y la mutua vulnerabilidad. La distancia es una barrera y los aspectos burocráticos afectan el proceso. Debe crearse un clima de amistad, donde ambos aprenden, y reflexionan juntos en miras de un objetivo común. Para lograrlo, los equipos directivos y docentes deben diseñar un modelo de acompañamiento al trabajo docente como una herramienta eficaz para enriquecer la labor pedagógica y, de este modo, impactar de manera positiva en el proceso de aprendizaje. Resulta fundamental que este proceso sea consensuado y permita al docente identificar junto a un par o terceros, sus fortalezas y áreas de mejora.

- ✓ Que no es acompañamiento
 - 2 Una instancia de fiscalización
 - 3 Un diagnóstico instantáneo
 - 4 Un medio para legitimar decisiones.
 - 5 Intervención continúa
 - 6 Un instrumento de evaluación
 - 7 Una instancia para que un "experto", observe a un "Inexperto"

- ✓ Foco.

En el desarrollo profesional docente, y sobre todo en el ámbito del acompañamiento, lo que prima es lo individual, lo diferenciado. Los datos a recoger son aquellos que acuerdan

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

las partes por considerar que son los que mejor ayudan al crecimiento profesional del docente. Los datos no son para hacer un juicio, sino que para ser analizados mutuamente.

Dado que el acompañamiento dentro del plan de desarrollo profesional docente se caracteriza por un trabajo colaborativo entre acompañado y acompañante para reflexionar sobre las prácticas específicas y no sobre la generalidad de la labor docente, el primer componente consiste en determinar en la conversación, cuál o cuáles de esos criterios serán abordados en el acompañamiento y con ello, configurar un plan de acompañamiento focalizado en los elementos que los participantes han detectado como relevantes de mejorar o fortalecer.

✓ Diálogo pedagógico y retroalimentación

Las prácticas docentes, no son solo las que se desarrollan en correlación con los estudiantes, también aquellas en que el o la docente debe reflexionar sobre su desempeño.

El acompañamiento y las visitas al aula producen un insumo fundamental para dicha reflexión de la práctica en el diálogo entre acompañado y acompañante. En estos diálogos lo fundamental es aportar con los saberes como docente y absorber los saberes de otro. Para poder reflexionar y cambiar paradigmas, es fundamental desaprender.

El diálogo y reflexión debe ser recurrente y se debe acordar entre acompañante y acompañado la realización de otras actividades adicionales, tales como nuevas reuniones de diálogo, modelaje, lectura y revisión de documentos, postulaciones a perfeccionamientos, recolección de evidencias de cambios, trabajo en grupos focales, asesoramientos específicos, visitas al aula, etc.

4.2 PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO.

4.2.1 Acuerdos Previos

Se sugiere buscar una instancia de conversación para establecer acuerdos en la que el docente acompañado, se sienta cómodo y libre de cualquier responsabilidad paralela a la reunión. Puede realizarse en un lugar distinto al de una oficina o sala de reuniones debiendo dejar registro y firma de los acuerdos, no necesariamente durante la sesión. Sin embargo, el acompañante debe describir los acuerdos en una bitácora personalizada creada para tal efecto y pedir al acompañado, su toma de conocimiento.

Se busca profundizar en los temas que el docente acompañado considere importante, por tratarse de un acompañamiento, no es necesario que usted tenga un plan de trabajo previo, éste se irá construyendo en conjunto durante el proceso.

Es importante considerar como relevante dar apoyo y orientaciones metodológicas en las áreas acordadas y si en alguna de ellas, ambos no las manejan a cabalidad, puedan tomarlo

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

como un desafío mutuo y juntos construir un plan de fortalecimiento. En ningún caso el acompañante debe ser un especialista polifuncional, pero sí, un referente en el proceso.

Algunos ejemplos de las áreas en las que se podría desarrollar el acompañamiento:

- Desarrollar un diseño de aula en conjunto, o parte de una clase.
- Buscar actividades de innovación disciplinar.
- Buscar actividades que incentiven la participación de los estudiantes.
- Fortalecer el clima de aula.
- Otros.

4.2.2 Ejes de retroalimentación.

La retroalimentación, es fruto de la reflexión conjunta, entre lo propuesto y lo que se cree haber logrado, es una instancia de conversación, toma de conciencia y confirmación de principios postulados durante la clase; el diseño de una planificación de clases, retroalimentación a los estudiantes, dinámicas, procesos metacognitivos, actividades de talleres, análisis de resultados, entre otras instancias del que hacer pedagógico.

4.2.3 Orientaciones para la retroalimentación.

Para iniciar la retroalimentación, el acompañante debe considerar la autoevaluación del docente acompañado. Este instrumento de carácter cualitativo será el inicio del proceso, que lleve al docente a su propia reflexión de su práctica, identificando sus fortalezas y sus desafíos, acorde a sus expectativas.

Para que la retroalimentación sea efectiva, se debe buscar una instancia en la que ambos dispongan del tiempo adecuado y en el cual siempre se prioricen las áreas de interés primario; no es necesario levantar una bitácora o listados de acuerdos, pero sí es pertinente contar con una instancia de reflexión para dicha tarea.

Es relevante considerar que la retroalimentación, no es solo un consejo para la mejora, es muy necesario, considerar fuentes de información primarias, ejemplos concretos a los que se haga referencia, citar y buscar otras experiencias, eventualmente coordinar modelamientos. Que la retroalimentación sea una instancia para la toma de conciencia, es medular para todo los involucrados, acorde a los acuerdos y tareas por realizar.

4.2.4 Tareas por realizar.

Las tareas son el fruto de un proceso reflexivo de retroalimentación y representan estados de logro en el acompañamiento, por lo que no pueden ser asignadas ni tampoco acordadas unilateralmente. Sin embargo, deben ser parte del acompañamiento.

¿Cómo se construyen las tareas?

Para que el acompañamiento tenga estados de avance, posterior a la retroalimentación y en reflexión conjunta, se acuerdan tareas para mejorar las dimensiones en que ambos han acordado que se pueden fortalecer, en las tareas no solo puede participar el o la docente

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

acompañada, también lo puede hacer el acompañante, esto dependerá de la naturaleza de la tarea.

Es preciso no olvidar que estas son auto asignadas por el docente acompañado y consensuadas con la o el docente acompañante, siendo breves y factibles de realizar durante el proceso de acompañamiento.

4.3 TÉCNICAS DE ACOMPAÑAMIENTO.

4.3.1 LA ENTREVISTA

La entrevista es una técnica de recolección de información, en donde el agente acompañante, se debe caracterizar por su capacidad de escucha, la habilidad de interpretar los aspectos kinestésicos del entrevistado y entregar confianza para el trabajo que se les viene por delante.

Es particularmente importante no convertir la entrevista en un ambiente interrogatorio, por tal razón, las preguntas suelen ser abiertas, un resultado deseable es que el acompañado se relaje y pueda compartir información que permita tener suficientes antecedentes para hacer bien el trabajo de acompañamiento.

ANEXO N° 1 FORMATO DE ENTREVISTA

4.3.2 LA OBSERVACIÓN

La observación de aula, como proceso consciente, suponen una serie de dificultades, tanto desde el punto de vista ontológico, así como del epistemológico y metodológico. Al respecto, y con el propósito de acentuar dichas dificultades, consideraremos al menos tres elementos fundamentales en relación a la observación: la distinción observadora/observación, el proceso de observación y sus modalidades y, finalmente, el marco de observación.

En nuestro modelo de observación se deberán considerar las dimensiones descritas en el triángulo instruccional de Cohen, el estudiante, el profesor, el contenido y el contexto. Si bien, todas interactúan en cada situación de aprendizaje, es importante precisar en qué dimensión o ámbito se va a focalizar la observación de acuerdo a los acuerdos previos establecidos con el docente.

Para cada una de las dimensiones, se explicitan descriptores que son los elementos esenciales a evidenciar en el proceso de acompañamiento.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

4.3.3 ANÁLISIS DE PLANIFICACIONES

Objetivo: Analizar el diseño de la planificación didáctica anual y por unidad, con foco en la concreción y coordinación didáctica de los componentes del currículum.

Los siguientes indicadores de evaluación de seguimiento y análisis de planificación fueron contruidos sobre la base de criterios de calidad, alineándose constructivamente al Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar. Por lo mismo, cada atributo presentado está planteado desde las Orientaciones para la planificación anual y por unidad, en las que cada punto presentado aborda los siete componentes de las orientaciones.

(El presente formato, es un aporte de la división de educación general del Ministerio de Educación de Chile y se ha modificado y adaptado para la realidad de nuestro colegio)

Las siguientes tablas son una propuesta que puede ajustarse considerando el acuerdo con los equipos docentes, departamentos de asignaturas, equipo directivo y la tributación al proyecto educativo. Por lo mismo, la estructura de estas herramientas invita a gestionar las tablas de análisis de las planificaciones previo a la utilización de estas, añadiendo atributos para alinearlos al Proyecto Educativo Institucional y al Plan de Mejoramiento Educativo.

Cada tabla contiene las siguientes columnas:

1. Sección: se refiere a partes específicas de cómo se organiza la planificación.
2. Atributos: se refieren a los elementos que deberían considerarse en cada planificación.
3. Apreciación: permite registrar el nivel de cumplimiento global de lo objetivado.
4. Observación o Reflexión: permite retroalimentar al docente acompañado y darle sugerencias de mejora para su planificación, aportando así a su desarrollo profesional.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

5. EVALUACIÓN DOCENTE

5.1 CONTEXTOS EVALUATIVOS

La evaluación ha ido cobrando importancia en buena medida debido al creciente interés de las personas por conocer el estado que guardan distintas áreas de la vida pública, como la salud, el empleo, el medio ambiente, la economía y la educación. En el caso de esta última, los sistemas de evaluación se han usado fundamentalmente con la intención de rendir cuentas a la sociedad respecto de qué tanto están aprendiendo los estudiantes como producto de su escolarización y, en consecuencia, valorar el alcance de metas y el logro de programas. En ocasiones, estos propósitos de rendición de cuentas dan lugar a acciones que buscan mejorar la situación de escuelas y docentes para ir en la dirección deseada.

Uno de los principios básicos de los sistemas de rendición de cuentas basados en resultados consiste en asumir que la oferta escolar es corresponsable en la generación del éxito o fracaso de los estudiantes (Anderson, 2015). Ello significa que, sin desconocer el peso que tienen las condiciones socio-culturales y económicas de los alumnos y sus familias en el logro de los aprendizajes, los sistemas de rendición de cuentas ponen especial atención a los factores escolares que ayudan a explicar por qué unos estudiantes aprenden más y mejor que otros. La idea de base es que, en la medida en que las escuelas y las autoridades tengan información sobre los recursos y procesos escolares asociados con el aprendizaje, es que pueden contribuir de manera muy importante en el mejoramiento de los resultados de sus alumnos.

Sin bien se sabe que los factores asociados con los resultados escolares son múltiples y diversos, numerosos estudios coinciden en identificar al desempeño docente como el componente más importante del efecto de la escuela en el aprendizaje de los estudiantes (Hanushek y Rivkin, 2016). No obstante, es común que los sistemas actuales de evaluación docente concretamente aquellos que brindan remuneraciones o estímulos se limiten a la medición de características de los profesores que son predictores muy débiles de su contribución al aprovechamiento escolar de los estudiantes, tales como la escolaridad y la experiencia o antigüedad en el servicio. En general, hay una fuerte coincidencia respecto de que estas características son fácilmente medibles, pero poco pertinentes para distinguir a los buenos docentes de los que no lo son. Aunque no es difícil estar de acuerdo con la idea de que un buen docente es aquel capaz de enseñar, en realidad se sabe relativamente poco acerca de qué es lo que hace que algunos profesores sean más eficaces o productivos que otros cuando se trata de promover el aprendizaje de los estudiantes (Harris y Sass, 2009).

La evaluación docente también puede tener propósitos sumativos, lo que significa que puede tener consecuencias positivas y/o negativas para los docentes. Para que un sistema educativo pueda mejorar, necesita ser capaz de reconocer y motivar a sus buenos docentes, a la vez que

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

identificar a aquellos profesores que tienen dificultades para mejorar su enseñanza y los resultados de sus estudiantes, por tal razón, el apoyo y capacitación que se les ofrezca debe ser pertinente y acompañada de una evaluación formativa, que permita al colegio combinar el acompañamiento con la evaluación.

La implementación de un sistema de evaluación docente que atienda también el rol sumativo y distinga a los buenos profesores y a aquellos que están esforzándose por mejorar, se ve por lo menos complicada en sistemas educativos que otorgan el mismo tratamiento funcional y salarial a todos los docentes, independientemente de la calidad y compromiso profesional con que realicen su tarea. Demás está decir que este tipo de tratamientos uniformes no sólo desestimula a los buenos profesores sino que genera una cultura donde el trabajo, el esfuerzo y la mejora no son reconocidos como cualidades.

La identificación de los buenos docentes reviste la mayor importancia para el mejoramiento de la calidad de la educación. Los sistemas educativos necesitan saber quiénes son esos docentes y dónde están, no sólo para reconocerles y estimularles, sino para poder encomendarles nuevas tareas relevantes, tales como mentorías que se encuentran en proceso de formación de profesores iniciales en el marco legal vigente de la ley 20.903, brindar tutoría a estudiantes con dificultades o rezagos, facilitar la inducción de nuevos docentes al servicio, elaborar materiales curriculares que ayuden a la enseñanza, y evaluar a otros docentes. En éste contexto, el presente Plan de Desarrollo Profesional Docente, diferencia dos dimensiones evaluativas:

Las evaluaciones internas, creadas al interior del colegio, con la finalidad de definir objetivos e indicadores propios de la comunidad del colegio Leonardo Da Vinci lo que permite, contextualizan y perfilar la necesidades y contexto escolar de nuestro colegio.

Las evaluaciones externas, en ésta área destaca el sistema de evaluación docente creado para los colegios particulares subvencionados, como es el caso de nuestro colegio, lineamiento explicitados en la ley 20.903 y sus anexos.

5.2 EVALUACIONES INTERNAS

- ✓ Instrumentos
- ✓ Cronogramas

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

5.3 EVALUACIONES EXTERNAS, EN EL MARCO LEGAL DE LA LEY 20.903

La Evaluación Docente se realiza a través de cuatro instrumentos, los que permiten reunir información sobre el desempeño docente, complementaria entre sí. Todos los instrumentos del Sistema de Evaluación Docente se construyen en base a los dominios, criterios y descriptores señalados en el Marco para la Buena Enseñanza (MBE) y el Marco para la Buena Enseñanza de Educación Parvularia (MBE EP).

5.3.1 INSTRUMENTOS

Portafolio docente

El Portafolio es un instrumento que evalúa distintos aspectos de su práctica pedagógica a partir de evidencia directa de ella. Consta de cinco tareas distribuidas en tres módulos, las cuales le dan oportunidad de mostrar su mejor desempeño. Encontrará las instrucciones para desarrollar cada tarea él y las docente recibirán un manual portafolio que le guiará a cada docente durante las 12 semanas de trabajo.

✓ Módulo 1

Consta de distintas tareas, con algunas diferencias de acuerdo al nivel o modalidad de trabajo, en las cuales deberá presentar muestras de su trabajo tales como el diseño o planificación de la enseñanza, evaluación y/o monitoreo, análisis y reflexión pedagógica.

✓ Módulo 2

En esta tarea deberá presentar una grabación de su práctica pedagógica durante 40 minutos de trabajo en el aula, el camarógrafo que realiza la grabación, se encuentra acreditado por el ministerio de educación, específicamente "Docentemás"

✓ Módulo 3

En esta tarea debe dar cuenta de una experiencia de trabajo colaborativo en la que haya tenido la oportunidad de dialogar y reflexionar en torno a aspectos pedagógicos, ya sea con otros docentes, educadoras, profesionales o asistentes de la educación, integrantes de la comunidad educativa, parte de una red pedagógica e incluso experiencias que haya tendido en otro colegio, siempre y cuando no tenga más de 3 años desde que ocurrieron.

En éste módulo a la directora o director le corresponderá dar cuenta de otros dos aspectos de su desempeño a través de un reporte: "desarrollo profesional docente" y "responsabilidades profesionales".

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

5.3.2 EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS Y PEDAGÓGICOS.

La Agencia de Calidad de la Educación, en el marco de la aplicación de los instrumentos de la Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos (ECEP), atinentes a la disciplina y nivel que imparte cada docente, es la encargada de implementar los procedimientos para dar cumplimiento a la aplicación de la evaluación. La información se encuentra anualmente en plataforma Web www.evaluacionconocimientos.cl, a través de la cual se deben efectuar los procesos de pre registro y registro de los docentes y se pueden realizar consultas y solicitudes a la Agencia, en todo lo relativo al proceso de aplicación de la evaluación.

A continuación, se describen las etapas requeridas para confirmar la participación de los docentes en el proceso, se señalan las directrices relativas a las solicitudes que los docentes pueden realizar a través de la plataforma y, además, se enumeran las diferentes acciones que deberán ser consideradas por los docentes para el correcto desarrollo de las jornadas de aplicación.

PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN

Los docentes deberán confirmar su participación en el proceso evaluativo, completando al menos una de las siguientes etapas

PROCESO DE PRERREGISTRO Y VALIDACIÓN DE DATOS

Con el fin de contar con información actualizada de los docentes que tengan considerado participar en el proceso de evaluación, y con el propósito de planificar la logística del proceso evaluativo, la Agencia coordina un proceso de pre registro y validación de datos, que consiste en poner a disposición de los docentes la plataforma www.evaluacionconocimientos.cl con la finalidad de que puedan manifestar su intención de participar en el proceso.

El proceso de pre registro y validación de datos se debe realizar a través de la plataforma, en la sección "pre registro y validación de datos", a la que se accede con Clave Única. Dicha sección estará disponible para todos los docentes que el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) informe como habilitados, por el periodo que la Agencia informe oportunamente, a través de la misma plataforma o cualquier otro medio de comunicación.

Este proceso requiere que los docentes registren y/o actualicen sus datos personales, a saber: nombre completo, asignatura a rendir, dirección de correo electrónico, teléfono, región, comuna y día de aplicación; con énfasis en la ratificación de la información de contacto, puesto que la Agencia enviará por correo electrónico la información sobre el proceso de aplicación. En caso contrario, ellos utilizarán las direcciones de correos electrónicos que hayan sido informadas por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) a la Agencia.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

PROCESO DE REGISTRO Y VALIDACIÓN DE DATOS

De manera similar al proceso previo, el registro y validación de datos se debe realizar a través de la plataforma, en la sección "Registro y validación de datos", a la que también se accede con Clave Única. Dicha sección estará disponible para todos los docentes que el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) informe como habilitados, por el periodo que la Agencia informe oportunamente, a través de la misma plataforma o cualquier otro medio de comunicación.

El registro y validación de los datos permite la ratificación de los datos ingresados en el pre registro, o bien, la modificación de estos. Una vez que los docentes completen este proceso, o bien hayan realizado el pre registro, habrán confirmado sus datos y, por tanto, podrán contar con material para rendir la evaluación.

Cabe destacar que la ubicación de la sede que el docente seleccione como preferente en los procesos de pre registro y/o Registro y validación de datos descritos y en el presente, podrá ser posteriormente modificada por la Agencia, en función de la disponibilidad de sedes para el proceso de aplicación.

Las solicitudes descritas a continuación deberán ser realizadas solamente a través de la sección "Contacto" dispuesta en la plataforma, en el medio, forma y plazos que se especifica en el presente numeral, no admitiéndose solicitudes posteriores, ni por medios diferentes a los indicados.

SOLICITUDES A REALIZAR DURANTE LOS PROCESOS DE PRERREGISTRO Y REGISTRO DE DATOS

HABILITACIÓN Y CAMBIO DE ASIGNATURA.

La Agencia recibe del CPEIP la base de datos de docentes habilitados para rendir la evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos durante el año en curso, junto con la asignatura que deben rendir.

En el caso de que un docente figure como no habilitado para rendir la evaluación, deberá realizar una solicitud a la Agencia, a través del formulario "Solicitud de habilitación" disponible en la plataforma.

En el caso de que un docente esté habilitado y no esté conforme con la asignatura a rendir, deberá realizar una solicitud a la Agencia, a través del formulario "Solicitud de cambio de asignatura" disponible en la plataforma.

La Agencia remitirá las solicitudes al CPEIP para su respectiva aprobación o rechazo. Posteriormente, la respuesta a estas solicitudes se publicará en la plataforma web a más tardar 20 días hábiles contados desde el término del proceso de registro de datos, de modo que cada docente pueda visualizar la actualización de sus datos. A partir de esa fecha, se entenderá

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

como notificado al docente. Sin perjuicio de lo anterior, las respuestas a dichas solicitudes también serán informadas vía correo electrónico por la Agencia.

CAMBIOS DE SEDE.

En el caso de que un docente no esté conforme con la comuna de la sede asignada y, por ende, requiera efectuar un cambio de sede de aplicación a otra comuna, dentro de su región, este podrá hacerlo directamente en el proceso de pre registro y/o registro de datos, en la plataforma web. En el caso que requiera efectuar un cambio a una región diferente a la asignada, podrá solicitarlo a través del formulario disponible en la plataforma "Solicitud de cambio de sede de aplicación".

La respuesta a esta solicitud se publicará en la plataforma web a más tardar 20 días hábiles contados desde el término del proceso de registro de datos, de modo que cada docente pueda visualizar la actualización de sus datos, en la sección "Consultar datos". A partir de esa fecha, se entenderá como notificado al docente. Sin perjuicio de lo anterior, se le enviará un correo electrónico indicando que la información está disponible en la plataforma.

CAMBIO DE DÍA DE APLICACIÓN EN SESIÓN REGULAR.

Para el proceso de aplicación se planifican dos fechas de aplicación regular, las cuales se encontrarán publicadas en la sección "Calendario" de la plataforma.

Los docentes que se vean imposibilitados para rendir en la primera sesión regular, podrán solicitar cambio en la fecha de evaluación para la segunda aplicación regular en los procesos de preregistro y registro de datos disponibles en la plataforma, adjuntando, en el paso n°2, un archivo que dé cuenta del motivo de su solicitud.

La respuesta a esta solicitud se publicará en la plataforma web, a más tardar 20 días hábiles contados desde el término del proceso de registro de datos, de modo que cada docente pueda visualizar la actualización de sus datos, en la sección "Consultar datos". A partir de esa fecha, se entenderá como notificado al docente. Sin perjuicio de lo anterior, se le enviará un correo electrónico indicando que la información está disponible en la plataforma.

ACOMODACIONES PARA DOCENTES CON DISCAPACIDAD.

En caso que algún docente con discapacidad requiera contar con un instrumento de evaluación con acomodaciones, se requerirá que lo indique en el proceso de pre-registro o registro de datos descritos del presente documento. Posteriormente, la Agencia se contactará con cada docente para tomar conocimiento de la acomodación particular que se requiere.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

APLICACIÓN EN SESIÓN COMPLEMENTARIA.

Existirá una sesión complementaria para rendir la evaluación en una oportunidad posterior a las sesiones regulares, cuya fecha se publicará en la sección "Calendario" de la plataforma. Ante la eventualidad que un docente se vea imposibilitado de asistir a rendir la evaluación en una sesión regular y desee rendir en la sesión complementaria, deberá realizar una "Solicitud de aplicación en sesión complementaria", a la que deberá adjuntar un documento que respalde dicha solicitud. Lo anterior, se podrá realizar en la plataforma web, desde el día hábil siguiente al término del período de registro y validación, hasta el día hábil siguiente a la segunda sesión de aplicación regular. Para esta solicitud se podrá invocar únicamente alguna de las siguientes causales:

- 5 Imposibilidad de asistir o rendir la evaluación el día de la aplicación por caso fortuito o de fuerza mayor. Para respaldar una solicitud que invoque esta causal, solo se considerarán como documentos válidos: una constancia o denuncia en Carabineros de Chile que dé cuenta de los hechos que imposibilitaron asistir a la evaluación, un certificado de defunción de un familiar, o un certificado de atención médica de urgencia.
- 6 Imposibilidad de asistir por licencia médica durante el período de aplicación regular. Para respaldar una solicitud que invoque esta causal, solo se considerará como documento válido la licencia médica correspondiente, la cual debe abarcar el período de aplicación regular.

Cabe destacar que la solicitud de aplicación en sesión complementaria, ya sea por caso fortuito, fuerza mayor o licencia médica, se encuentra sujeta a la aprobación de la Agencia, para lo cual será considerada la causal invocada por el docente y el cumplimiento de las etapas requeridas para confirmar la participación en la evaluación de conocimientos, descritas en el presente documento.

La respuesta a esta solicitud será notificada al docente dentro de cinco días hábiles a contar desde la segunda sesión de aplicación regular, al correo electrónico informado por el docente. A partir de esa fecha, se entenderá como notificado al docente. Adicionalmente, en la sección "Consultar datos" de la plataforma web se indicará la nueva fecha, hora y lugar al que el docente deberá dirigirse para rendir la evaluación.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

ABSTENCIÓN DE RENDIR LA EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS Y PEDAGÓGICOS EN EL AÑO EN CURSO.

En el caso de que el docente se vea afectado por una situación que le impida participar de la evaluación durante el año en curso, deberá enviar un documento que justifique la razón de su impedimento, a través de la sección "Solicitud de abstención de rendir la evaluación en el año en curso", disponible en la plataforma. Dichos documentos se recibirán hasta el 31 de diciembre del año en curso, para posteriormente ser remitidos al CPEIP para su análisis y respuesta.

DIA DE LA APLICACIÓN.

Para rendir la evaluación, los docentes deberán presentarse el día, hora y lugar que se indique en la sección "Consultar datos" de la plataforma web. Estas fechas serán agendadas en función de las condiciones sanitarias de cada comuna, por lo que podrían presentar variaciones respecto a la planificación original. El día de aplicación los docentes registrados deberán presentarse puntualmente con su cédula de identidad, licencia de conducir, pasaporte, o bien, el recibo de documento de identificación en trámite del Servicio de Registro Civil e Identificación.

También cabe señalar que durante la aplicación de los instrumentos no se permitirá a los docentes evaluados el uso de celulares, cámaras fotográficas u otros dispositivos similares, puesto que las pruebas aplicadas son instrumentos públicos de uso reservado, quedando expresamente prohibido cualquier tipo de reproducción o apropiación del material, ya sea total o parcial.

Por último, es necesario resaltar que los docentes deberán respetar y seguir todas las medidas sanitarias implementadas en las sedes de aplicación, según la normativa que establezca el Ministerio de Salud."

✓ Cronogramas

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

6. FORMULACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

El Plan de Desarrollo Profesional Docente es el instrumento por medio del cual la escuela se organiza y define acciones para el mejoramiento continuo de sus docentes, promoviendo el trabajo colaborativo entre estos y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas. Las acciones consignadas en el Plan se despliegan en la escuela, movilizando recursos de ésta, con el fin de fortalecer aprendizajes de las y los estudiantes priorizados por la comunidad educativa. El Plan comprende procesos en los cuales los docentes en equipo e individualmente:

- ✓ preparan el trabajo en el aula
- ✓ reflexionan sobre sus prácticas de enseñanza-aprendizaje,
- ✓ se evalúan y retroalimentan para mejorar esas prácticas.

6.1 OBJETIVOS Y METAS ESTRATÉGICAS

6.1.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- ✓ Desarrollar un plan de acompañamiento integral que permita recolectar evidencia de desempeño de los y las docentes, con la finalidad de mejorar las acciones de acompañamiento y fortalecer la retroalimentación para la mejora escolar.

- ✓ Diseñar un modelo de evaluación del desempeño docente de carácter interno, que permita potenciar la formación docente, abordar acciones de perfeccionamiento y capacitación evidenciadas en el acompañamiento y preparar a los docentes, para las evaluaciones externas en el marco de la ley 20.903.

6.1.2 METAS ESTRATÉGICAS

1. Lograr levantar una ficha de acompañamiento al 100% de los docentes del colegio.
2. Desarrollar acompañamiento de al menos un semestre a profesores nuevos en el colegio.
3. Preparar al menos 2 mentores por ciclo, para desarrollar planes de acompañamiento.
4. Mejorar los resultados de aprendizajes en al menos 0,5 puntos del promedio general de las asignaturas y/o módulos

1. Al finalizar el ciclo del PME, el colegio contará con los roles y funciones de cada uno de los integrantes del colegio y la evaluación de desempeño.
2. Desarrollar anualmente un plan actualización curricular interno o externo para capacitar y perfeccionar a los docentes en las áreas abordadas en la evaluación docente, enmarcada en la ley 20.903.-

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

6.2 ESTRATEGIAS Y ACCIONES AÑO 2025

ESTRATEGIA

Desarrollar un plan de acompañamiento integral que permita recolectar evidencia de desempeño de los y las docentes, con la finalidad de mejorar las acciones de acompañamiento y fortalecer la retroalimentación para la mejora escolar.

Acción 1	Acompañamiento al aula
Descripción	Supervisión pedagógica orientada al mejoramiento de las prácticas docentes a través de la observación directa en el aula, retroalimentación y apoyo continuo, con el propósito de fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje y asegurar el cumplimiento de los objetivos educativos.
Indicador(es)	Número de acompañamientos realizados por docente durante el año. Porcentaje de docentes que implementan sugerencias entregadas en la retroalimentación. Nivel de satisfacción docente respecto al acompañamiento (medido mediante encuestas).
A quién va dirigido	Docente de todas las asignaturas y módulos
Fecha	Desde el 01 de marzo al 30 de diciembre 2025
Responsable	Jefes de Unidad Técnico Pedagógica
Recursos	Rúbricas, pautas de acompañamiento y retroalimentación
Medios de verificación	– Acta de retroalimentación. – Encuestas docentes.

Acción 2	Comunidades de aprendizajes
Descripción	Estrategia colaborativa que reúne a docentes de diferentes asignaturas o niveles para reflexionar, planificar y compartir buenas prácticas pedagógicas, con el fin de mejorar el desempeño profesional y potenciar los aprendizajes de los estudiantes a través de la construcción conjunta de estrategias innovadoras.
Indicador(es)	Número de reuniones realizadas por comunidad durante el año escolar. Porcentaje de docentes participantes en comunidades de aprendizaje activas. Número de estrategias pedagógicas compartidas e implementadas en el aula derivadas de las comunidades de aprendizaje. Nivel de satisfacción de los participantes respecto a los resultados de las comunidades de aprendizaje (medido mediante encuestas).
A quién va dirigido	Docente de todas las asignaturas y módulos
Fecha	Desde el 01 de marzo al 30 de diciembre 2025
Responsable	Jefes de Unidad Técnico Pedagógica
Recursos	RRHH, papelería
Medios de verificación	– Manual de constitución de comunidades de aprendizaje. – Acta de participación de las comunidades.



Plan de Desarrollo Profesional Docente
Manual de Usuario

P.D.P.D

Fundación Educacional
Colegio Leonardo Da Vinci

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

ESTRATEGIA

Diseñar un modelo de evaluación del desempeño docente de carácter interno, que permita potenciar la formación docente, abordar acciones de perfeccionamiento y capacitación evidenciadas en el acompañamiento y preparar a los docentes, para las evaluaciones externas en el marco de la ley 20.903.

Acción 1	Rol del profesor jefe
Descripción	Se aplicarán los roles y funciones del personal, para poder abordar en nivel de cumplimiento de la función y su perfeccionamiento para el siguiente año.
Indicador(es)	Porcentaje de profesores jefes que completan la evaluación de roles y funciones. Número de reuniones o capacitaciones realizadas para abordar los resultados de la evaluación. Porcentaje de mejora en el cumplimiento de roles del profesor jefe en comparación con el año anterior. Nivel de satisfacción de los profesores jefes respecto al proceso de evaluación y perfeccionamiento (medido mediante encuestas).
A quién va dirigido	A profesores jefes
Fecha	Desde el 01 de marzo al 30 de diciembre 2025
Responsable	Jefes de Unidad Técnico Pedagógica Orientadora
Recursos	Papelería, RRHH
Medios de verificación	– Aplicación de evaluación de roles y funciones del profesor jefe. – Tabulación de resultados

Acción 2	Evaluación de la gestión docente de aula
Descripción	Mediante una pauta consensuada con los docentes, se visitará al menos al 25% de los docentes con 3 visitas anuales, con la finalidad de evidenciar su desempeño en el aula y realizar una retroalimentación que permita reconocer sus fortalezas y áreas por mejorar.
Indicador(es)	Porcentaje de docentes observados en relación con el total del establecimiento. Número de visitas al aula realizadas por docente durante el año. Porcentaje de docentes que implementan sugerencias entregadas en las retroalimentaciones. Nivel de satisfacción docente con el proceso de observación y retroalimentación (medido mediante encuestas).
A quién va dirigido	A todos los docentes
Fecha	Desde el 01 de marzo al 30 de diciembre 2025
Responsable	Jefes de Unidad Técnico Pedagógica
Recursos	RRHH, papelería
Medios de verificación	Pauta de visita al aula, con firma de acompañado y acompañante.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

7. EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN.

7.1 OBJETIVO.

Evaluar el cumplimiento de los objetivos propuesto por el Plan de Desarrollo Profesional y el nivel de satisfacción que muestran los docentes a un año de implementado el plan.

Evaluación de satisfacción de los docentes.

Con la finalidad de conocer la mirada de los docentes, a un año de implementado el Plan de Acompañamiento en el Aula.

Para la recogida de información se utilizará establecer la valoración del profesorado respecto al Plan de desarrollo que se lleva a cabo en el colegio. Por otra parte, desde el punto de vista cualitativo, con el equipo directivo, se utilizarán los focos grupales como técnica de análisis, y el guión de preguntas orientadoras como instrumento de recolección de datos.

7.2 INSTRUMENTOS DE LA EVALUACIÓN

Consta de cuatro dimensiones:

- Desarrollo Profesional,
- Aprendizaje Colaborativo,
- Acompañamiento
- Instrumentos de Acompañamiento.

Las presentes dimensiones de acompañamiento al aula, se evaluarán con una escala tipo Likert, un año después de implementado el plan, con la finalidad de levantar un análisis del plan de acompañamiento en el aula, y poder revisar el impacto que ha tenido entre los docentes.

Las dimensiones y sus ítems se describen a continuación.

Dimensión I Desarrollo Profesional: Esta dimensión se refiere a la valoración que el profesorado atribuye al sistema de acompañamiento, como una instancia que posibilita la reflexión pedagógica, el crecimiento, la mejora y el aprendizaje profesional.

1. El acompañamiento en el aula ha significado hasta ahora una experiencia de crecimiento profesional.
2. El acompañamiento al aula promueve la mejora continua de mis prácticas pedagógicas.
3. El acompañamiento en el aula se utiliza como mecanismo de supervisión de las clases.
4. El acompañamiento al aula favorece la reflexión útil sobre las prácticas pedagógicas.
5. Tengo temor de las decisiones que se toman después de realizar acompañamiento al aula.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

Dimensión II Aprendizaje Colaborativo: Esta dimensión se refiere a la valoración que el profesorado atribuye al sistema de acompañamiento, como una instancia que posibilita el trabajo entre pares, el intercambio de experiencias y estrategias de enseñanza-aprendizaje para la mejora de las prácticas.

1. El acompañamiento al aula es una estrategia que favorece el aprendizaje entre el profesorado.
2. El acompañamiento al aula se desarrolla en un ambiente de confianza entre sus actores
3. El acompañamiento en el aula facilita realmente compartir estrategias o recursos de enseñanza para que otros profesores los incorporen a su práctica
4. El acompañamiento al aula ha permitido a los directivos compartir estrategias de enseñanza aprendizaje con el profesorado
5. El acompañamiento al aula realizado por mis pares, no ha aportado significativa a la mejora de mis competencias disciplinarias.

Dimensión III Agentes de Acompañamiento: Esta dimensión se refiere a la valoración que el profesorado atribuye a los actores educativos encargados de brindar acompañamiento y el rol que desarrollan durante el proceso.

1. El acompañamiento al aula entre profesores es una práctica habitual en mi colegio
2. El director me entrega una buena retroalimentación de mis prácticas pedagógicas.
3. El actor idóneo para realizar acompañamiento al aula es el jefe técnico.
4. El director, generalmente no participa de los procesos de acompañamiento al aula.
5. Me siento competente para asesorar o apoyar la práctica pedagógica de mis colegas.

Dimensión IV Instrumentos de Acompañamiento: Esta dimensión se refiere a la valoración que el profesorado atribuye a los instrumentos técnicos-pedagógicos, con los que cuenta el centro escolar para evaluar las prácticas pedagógicas del profesorado.

1. Los criterios descritos en el instrumento de acompañamiento al aula, fueron construidos por los docentes.
2. Los criterios del instrumento de acompañamiento al aula consideran distintos niveles de desempeño.
3. El instrumento de acompañamiento al aula está construido bajo criterios pedagógicos.
4. El instrumento de acompañamiento al aula es impuesto por los directivos.
5. El instrumento de acompañamiento es una herramienta que permite evaluar mis prácticas para la mejora.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

8. GLOSARIO TÉCNICO

TÉRMINO	DESCRIPCIÓN
REFLEXIÓN DOCENTE	Práctica docente que busca reconocer fortalezas y debilidades del propio quehacer pedagógico y de las competencias, con el fin de evaluar y mejorar la gestión
ITINERARIO DE FORMACIÓN	Acciones sistemáticas vinculadas a una ruta de formación institucional que favorecen el desarrollo profesional docente
EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS	Metodología basada en la resolución de problemas y desarrollo de proyectos cuyo objetivo es el desarrollo de las habilidades, conocimientos y actitudes que permitan a los estudiantes desenvolverse con éxito en situaciones de la vida cotidiana.
TRABAJO COLABORATIVO	Metodología de trabajo que permite a los docentes, integrar distintas habilidades y experiencias, para lograr objetivos comunes e individuales, que beneficien el aprendizaje de los estudiantes.
ACOMPAÑAMIENTO EN EL AULA	El acompañamiento al aula son instancias formativas de apoyo a los docentes por parte de directivos, pares y líderes educativos, que permite reflexionar acerca de las prácticas de aula implementadas, su impacto en el resultado de los aprendizajes, y mejorar las practicas con foco en el aprendizaje de los estudiantes.
RETROALIMENTACIÓN EFECTIVA	Información específica, detallada y actualizada que el docente comparte con sus estudiantes respecto de los resultados de aprendizaje y que les permite mejorar las oportunidades de aprendizaje.
EVALUACIÓN PARA LA DIVERSIDAD	Diseño de evaluación de los procesos de aprendizaje que aborda las diversas necesidades, garantizando la equidad de acceso al aprendizaje de todos los estudiantes.
COMPROMISO E IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Sentido de pertenencia, compromiso de la misión, visión y sellos institucionales por parte de los trabajadores y que se evidencian en el cumplimiento de las labores, valores e intereses comunes.
PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	El Plan de Desarrollo Profesional Docente, está inspirado en la Ley N° 20.903 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 una mirada de desarrollo continuo.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

PLAN DE INDUCCIÓN	<p>EL plan de inducción es un instrumento de mejora continua para la inserción de un docente principiante, considera la preparación y las planificaciones de clases; ejecución de clases para el desarrollo de habilidades en todos los niños, niñas y jóvenes; la evaluación y retroalimentación para la mejora continua del proceso de enseñanza – aprendizaje; el análisis de prácticas pedagógicas efectivas en el aula; el análisis de resultados de aprendizaje de los estudiantes y las medidas pedagógicas para lograr la mejora de los resultados.</p>
SABERES DISCIPLINARIOS	<p>Corresponde a los distintos ámbitos de conocimiento ofrecidos por la universidad: matemática, lenguaje, ciencias, historia, entre otros.</p>
SABERES CURRICULARES	<p>Objetivos, contenidos y metodologías a partir de los cuales la institución categoriza en función de una visión de formación universitaria. Normalmente, se presenta en forma de programas (objetivos, contenidos, métodos) que los profesores deben aprender a aplicar.</p>
SABERES EXPERIENCIALES	<p>Estos conocimientos surgen de la práctica misma y se validan por su uso.</p>
CÍRCULOS DE APRENDIZAJE O ESPACIOS DE REFLEXIÓN	<p>En estas actividades los profesores exponen sus experiencias pedagógicas y los mentores realizan una retroalimentación.</p>
ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO	<p>Las estrategias de acompañamiento pedagógico son un proceso sistemático y permanente mediado por el acompañante con el objeto de interactuar con los docentes para promover la reflexión sobre su práctica y la toma de decisiones, garantizando el logro de aprendizajes en los alumnos.</p>
ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	<p>Son acciones necesarias para lograr la articulación entre lo que pretende lograr la estrategia y/o técnica didáctica, las necesidades y características del grupo de estudiantes. Su diseño e implementación son flexibles y su duración es breve.</p>
ESTRATEGIA METODOLÓGICA	<p>Conjunto integrado y coherente de estrategias y técnicas didácticas, actividades y recursos de enseñanza – aprendizaje, que tiene por objetivo el desarrollo de los aprendizajes esperados, según los principios pedagógicos de la formación orientada al desarrollo de competencias y el Aprender Haciendo. Favorecen en los estudiantes el desarrollo de la capacidad de adquisición, interpretación y procesamiento de la información; y su utilización para la generación de nuevos conocimientos, su aplicación en las diversas áreas en las que se desempeñan, promoviendo así aprendizajes significativos”.</p>

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

ESTRATEGIA
DIDÁCTICA

Son procedimientos organizados que tienen una clara formalización/definición de sus etapas y se orientan al logro de los aprendizajes esperados u objetivos de aprendizajes. A partir de la estrategia didáctica, el o la docente orienta el recorrido pedagógico que deben seguir los estudiantes para construir su conocimiento.

TÉCNICA DIDÁCTICA

Son procedimientos de menor alcance que las estrategias didácticas, dado que se utilizan en períodos cortos (parte de una asignatura, unidad de aprendizaje, etc.); cuyo foco es orientar específicamente una parte del aprendizaje, desde una lógica con base psicológica, aportando así al desarrollo de competencias.

RECURSOS DE
ENSEÑANZA-
APRENDIZAJE O
RECURSOS
DIDÁCTICOS:

Son aquellos materiales, medios, soportes físicos o digitales que refuerzan tanto la acción docente como la de los estudiantes, optimizando el proceso de enseñanza- aprendizaje.

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

9. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

TÍTULO	REFERENCIA
LEY 20903, CREA EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Y MODIFICA OTRAS NORMAS MINISTERIO DE EDUCACIÓN	Publicación: 01-ABR-2016 Promulgación: 04-MAR-2016 Versión: Última Versión De : 21-DIC-2019 Última Modificación: 21-DIC-2019 Ley 21196 Url Corta: http://bcn.cl/2ep1b
Orientaciones Sobre Plan Local de Formación Docente para el Desarrollo Profesional en la Escuela (fundamentos, características y propósitos)	Ministerio de educación de Chile
ORIENTACIONES PARA EL DISEÑO DEL PLAN LOCAL DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	Ministerio de educación de Chile
VISITAS AL AULA Serie Retroalimentación de Prácticas Pedagógicas	Ministerio de educación de Chile
CAMINATAS PEDAGÓGICAS SERIE RETROALIMENTACIÓN DE PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS	Ministerio de educación de Chile
MODELO DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO	PRIMERA EDICIÓN, 2018. D.R. © 2018 por Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) Ministerio de Educación Chile. ISBN: 978-956-292-703-1 Registro de propiedad intelectual: A-287354 Impreso en Chile
MANUAL DE TÉCNICAS DIDÁCTICAS	Subdirección de currículum y evaluación dirección de desarrollo académico vicerrectoría académica de pregrado 2018 Inacap
REVISTA DE CURRÍCULUM Y FORMACIÓN DEL PROFESORADO. CIAE UNIVERSIDAD DE CHILE.	Ávalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes.



Plan de Desarrollo Profesional Docente
Manual de Usuario

P.D.P.D

Fundación Educacional
Colegio Leonardo Da Vinci

ANEXO N° 1

FORMATO DE ANÁLISIS DE PLANIFICACIONES

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

Pauta de Análisis de la Planificación Anual

Sección	Atributos	Apreciación			Observación/Reflexión (justifique y entregue indicaciones claras de mejora)
		Sí	Parcialmente	PI	
Organización del Currículum	Incluye actividades orientadas a la consecución de los objetivos anuales del PME (Área de gestión pedagógica y/o Convivencia).				
	Las actividades planteadas reflejan altas expectativas y se adecuan a las características específicas de los estudiantes.				
	Calendariza las unidades de aprendizaje para el año completo, de modo de poder lograr la cobertura curricular y los objetivos y desafíos definidos.				
	La distribución de las unidades considera tiempos para los aprendizajes no logrados o que aún se encuentran en desarrollo.				
Planificación de la evaluación para el aprendizaje	Define instrumentos de evaluación que permitan identificar el logro de los objetivos de aprendizaje de acuerdo al propósito de cada unidad.				
	Propone criterios e instrumentos de evaluación que son desafiantes y alcanzables por los estudiantes.				
	Se consideran procedimientos mínimos para su administración: qué evalúa, quién evalúa, cómo evalúa, para qué evalúa.				
	Plantea tiempos para análisis de resultados y retroalimentación de evaluaciones.				
Preparación de procesos de enseñanza para el aprendizaje	Plantea un objetivo de aprendizaje general por unidad claro y preciso de lo que cada estudiante debe alcanzar en ella.				
	Relaciona los contenidos y habilidades con las actitudes y objetivos de aprendizaje transversal que se promoverán en cada unidad.				
	Explicita días, semanas o meses de vinculación con otras asignaturas en sus unidades.				

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

Pauta de Análisis de la planificación por unidad didáctica

Sección	Atributos	Apreciación			Observación/Reflexión (justifique y entregue indicaciones claras de mejora)
		Sí	Parcialmente	PI	
Organización de los Objetivos de Aprendizaje.	Plantea un objetivo de aprendizaje general por unidad, definiendo de manera clara y precisa lo que cada estudiante debe alcanzar, de acuerdo a las Bases Curriculares.				
	Diseña objetivos de unidad, objetivos de aprendizaje y criterios de evaluación alineados curricularmente entre sí.				
	Organiza esquemáticamente los conceptos, las habilidades y las actitudes que aprenderán los estudiantes en la unidad.				
	Integra otras asignaturas en sus unidades.				
Definiciones de evaluación para el aprendizaje	Define instrumentos de evaluación variados que permitan identificar el logro de los objetivos de aprendizaje de acuerdo al propósito de cada unidad.				
	Propone técnicas e instrumentos de evaluación que son desafiantes para el aprendizaje de los estudiantes.				

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D			
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci			

	Plan de Desarrollo Profesional Docente Manual de Usuario	P.D.P.D
		Fundación Educacional Colegio Leonardo Da Vinci

	Considera una herramienta de diagnóstico de conocimientos previos.				
	Indica de manera secuencial cómo evaluará y calificará el proceso de aprendizaje de los estudiantes.				
	Diseña un marco de evaluación que especifica los criterios de evaluación, de recuperación y medidas de atención para estudiantes con necesidades educativas especiales.				
	Propone espacios de verificación efectiva del logro de actitudes en la unidad.				
	Genera el formato de análisis de resultados de las evaluaciones y una propuesta remedial, en caso de bajo desempeño.				
Preparación de procesos de enseñanza para el aprendizaje	Plantea una secuenciación y temporalización efectiva.				
	Propone actividades para el aprendizaje profundo, explicitando procesos didácticos y metodologías activas que se adapten mejor a las motivaciones de los estudiantes.				



Plan de Desarrollo Profesional Docente
Manual de Usuario

P.D.P.D

Fundación Educativa
Colegio Leonardo Da Vinci

	Explicita cómo atiende a la diversidad.				
	Describe los recursos y medios didácticos requeridos para el desarrollo de las actividades.				
	Planifica tiempos y procesos para el aprendizaje de rutinas y manejo de aula.				