



LICEO IND
SUPERIOR



Plan Local de Desarrollo Profesional Docente LISTAL 2025

Matriz de Plan Local de Desarrollo Profesional Docente





I Introducción

El plan local de desarrollo profesional docente tiene relación directa con los resultados obtenidos por el establecimiento, tanto en mediciones estandarizadas como los resultados de las evaluaciones internas; también se consideran otros resultados, como por ejemplo la evaluación docente. Hoy día se requiere que la institución dé un nuevo enfoque para provocar cambios significativos en el liceo. El modelo del plan de desarrollo profesional docente ofrece una oportunidad a la comunidad escolar para que pueda trabajar de manera conjunta diseñando y sosteniendo procesos de manera eficaz. Es imperativo que el cuerpo de docentes conciba su práctica ya no solo en términos de su trabajo en aula, sino también desde su aporte al desarrollo integral de todos los estudiantes. Los esfuerzos de mejora nacen desde la propia práctica reflexiva de los docentes, generando un ambiente de trabajo en donde los problemas y los éxitos se compartan siempre y en el que el aprendizaje sea la máxima prioridad. El plan de desarrollo profesional docente, considera a lo menos una opción, por cada uno de los objetivos específicos del plan. Además considera la fase estratégica y la fase anual del PME, en relación con el plan de desarrollo profesional docente.

CONNOTACION



“Es imperativo que el cuerpo de docentes conciba su práctica ya no solo en términos de su trabajo en aula, sino también desde su aporte al desarrollo integral de todos los estudiantes”

Equipo Directivo



PLAN DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

AÑO

2025





II Presentación

El Plan Local de Desarrollo Profesional Docente de nuestro liceo está orientado a favorecer el fortalecimiento del Sistema de Desarrollo Profesional y el proceso de Acompañamiento Profesional. En concordancia con las orientaciones emanadas desde el Ministerio de Educación (1), en el presente ciclo este instrumento permite realizar las adecuaciones necesarias para organizar de mejor manera la Formación Local, de acuerdo con las recientes actualizaciones del Marco de la Buena Enseñanza (MBE) y los Estándares Indicativos de Desempeño (EID).

Tal como lo señala el citado documento (1), el desarrollo profesional no sólo se trata de actualizar curricularmente al cuerpo docente por medio de cursos de perfeccionamiento o charlas aisladas; sino que es un proceso continuo de aprendizaje, en el cual, el docente, como componente esencial del sistema educativo, crece, se fortalece y se potencia, en función de las necesidades de aprendizaje de los y las estudiantes y de todas las variables que confluyen en esta necesidad. Entre estas variables, podemos destacar, por ejemplo, el alto nivel de vulnerabilidad de nuestros estudiantes (sobre el 80%), lo que presenta un desafío constante, buscando disminuir la deserción, mejorar el clima en el aula y reforzar la motivación por el aprendizaje. Por lo mismo, se vuelve preponderante la necesidad de fortalecer las competencias cognitivas del cuerpo docente en términos de conocimiento, habilidades y de inteligencia emocional.

El presente documento se diseña considerando diversas fuentes de información, tales como:

- Análisis grupal en Comunidades de Aprendizaje
- Diferentes formas de trabajo colaborativo
- Encuestas de opinión con la participación de directivos, docentes, administrativos y estudiantes
- Resultados en sistemas de evaluación estandarizados
- Índices de promoción, deserción y repitencia
- Resultados en sistemas de encuestas estandarizadas (DIA)
- Niveles de rendimiento por asignatura
- Registro de actividades y anotaciones

(1) *“Orientaciones para organizar la formación local del desarrollo profesional en base a referentes públicos”*. MINEDUC 2023



Nuestro Plan Local se divide en dos partes o líneas de acción, las cuales se desarrollan en forma paralela, denominadas: “Plan Macro” y “Plan Micro Continuo”. El Plan Macro se refiere a las acciones realizadas según el formato estandarizado de Plan Local, que se compone de un proyecto de un año con acciones específicas distribuidas cuatrimestralmente, las cuales se detallan en la siguiente gráfica:

Plan Macro PDPD LISTAL



Acciones	
Plan Macro (2025)	
1.	Detectar Necesidades (Marzo - abril)
2.	Definir Objetivos (Abril)
3.	Diseño del Plan (Mayo - julio – agosto) <ul style="list-style-type: none"> - Seleccionar Objetivos - Determinar estrategias - Programar actividades
4.	Evaluación de avances en proceso (seguimiento) (Octubre)



5. Implementar estrategias (Septiembre – octubre – noviembre)
6. Evaluación Final (Noviembre)
7. Análisis de resultados (Diciembre)
8. Capacitación Externa (Diciembre)

El Plan Micro Continuo, por su parte, se refiere a las acciones cotidianas que se desarrollan en paralelo a las acciones específicas del Plan Macro, las cuales son permanentes en el tiempo y que, luego de haber sido implementadas en planes anteriores, se han establecido como prácticas habituales en el trabajo técnico pedagógico, siendo una parte esencial en el plan de mejoramiento continuo de las competencias docentes. La tabla siguiente presenta un listado de dichas acciones:

Acciones
Plan Micro Continuo
1. Acompañamiento al Aula
2. Inducción y acompañamiento pedagógico
3. Retroalimentación de Prácticas pedagógicas
4. Contención socioemocional
5. Trabajo colaborativo
6. Manejo de equipos y herramientas TICs
7. Socialización y adecuación Plan de Desarrollo Profesional
8. Participación en cursos, internos y externos, y/o talleres dictados por el CPEIP u otras instituciones de formación académica.



III Objetivos Plan Local DPD

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar acciones que fortalezcan las capacidades docentes, permitiendo un mejoramiento en el proceso de enseñanza aprendizaje, con el fin de ampliar las opciones de aprendizaje significativo y equitativo de las y los estudiantes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Trabajo colaborativo
Promover prácticas colaborativas entre docentes, en donde los saberes y experiencias de cada uno se retroalimenten, discutan y reformulen, generando nuevas propuestas para la mejora.
- Retroalimentación de las prácticas pedagógicas
Mejorar los aprendizajes de los estudiantes, estableciendo un proceso continuo, frecuente y oportuno de retroalimentación a todos los docentes, para tomar decisiones futuras que potencien los resultados de aprendizaje de sus estudiantes.
- Necesidades de perfeccionamiento
Participar en instancias de perfeccionamiento profesional que permitan reforzar, aumentar y actualizar habilidades pedagógicas de los docentes y asistentes de la educación, acordes con el análisis de los resultados educativos: de aprendizaje, de eficiencia en torno a los indicadores de desarrollo personal y social, de observación de aula; entre otras.

OBJETIVO FOCALIZADO

¿Qué necesitan aprender los y las estudiantes del establecimiento?

En el año 2024, se realizaron sesiones periódicas y sistematizadas de trabajo colaborativo en modalidad de “comunidades de aprendizaje”. Usando como evidencia los resultados de las evaluaciones estandarizadas y las calificaciones obtenidas en las asignaturas del área general, particularmente los niveles de primero y segundo, versus las calificaciones obtenidas en los módulos técnicos en tercero y cuarto medio; se detectó una diferencia evidente entre los resultados de aprendizaje del área general con los del área técnica. Por esta razón, y luego de un análisis profundo, se determinó centrar el foco en **mejorar la continuidad y conexión entre los aprendizajes del área general con los del área técnica.**

En análisis colaborativo se observó que siempre ha existido una evidente separación entre ambas áreas, lo que dificulta considerablemente la obtención de mejores resultados de aprendizaje, presentándose altos niveles de logro en las actividades procedimentales y muy bajos en los aprendizajes de tipo conceptual. En encuestas informales realizadas a algunos estudiantes se observó que un gran número de ellos no se sienten motivados por aprender la fundamentación teórica de los procedimientos, siendo eficientes en la mecánica de los mismos, por lo que, surgió la necesidad de potenciar el área descuidada a través de un trabajo mancomunado entre ambas áreas.



¿Qué conocimientos, habilidades y actitudes deben fortalecer los docentes?

- Para lograr un trabajo interdisciplinario entre el área general y el área técnica, que permita la unificación de criterios y metodologías estratégicas en el aula, se requiere que los y las docentes potencien habilidades, tales como: Flexibilidad cognitiva, trabajo colaborativo y resolución de conflictos.

¿Cómo se construyó el Plan Local de Desarrollo profesional?

El Plan Local de Desarrollo Profesional Docente de nuestro liceo se construye en forma colaborativa: el equipo directivo entrega los lineamientos para la construcción del plan, el profesor encargado del plan, junto con su equipo voluntario de colaboradores, organizan los tiempos y la modalidad de trabajo que se utilizará en las sesiones mensuales destinadas al trabajo colaborativo, y los/as docentes forman comunidades de aprendizaje con el fin de debatir y concensuar las ideas y acciones que conformarán el plan local. El PME, PEI, MBE y las orientaciones metodológicas emanadas del Ministerio de Educación, sirven como insumos para delinear los objetivos del plan junto con las acciones propuestas.

En primera instancia, utilizando como evidencia variadas fuentes de información (resultados DIA, SIMCE, calificaciones anuales, experiencias docentes, encuestas, etc.) los equipos de trabajo detectan las necesidades o problemáticas de aprendizaje más urgentes, de nuestros/as estudiantes, y proponen distintas acciones remediales con el fin de mitigar estas dificultades. Luego de un amplio debate, se analizan las diferentes propuestas y se determinan las más efectivas según consenso general. En las etapas siguientes, se espera llevar a la práctica en forma de marcha blanca, alguna de las ideas propuestas, y según los resultados obtenidos, determinar el nivel de efectividad de las acciones realizadas.

IV Instrumentos vinculados con la elaboración del Plan Local

1. Marco para la buena Enseñanza (MBE)

<https://estandaresdocentes.mineduc.cl/Categoria-p/mbe/>

2. Estándares Indicativos de Desempeño (EID)

<https://www.curriculumnacional.cl/portal/Documentos-Curriculares/Estandares-e-indicadores-de-calidad>/<https://www.curriculumnacional.cl/portal/Documentos->

3. Proyecto Educativo Institucional (PEI)

3.1 MISIÓN DEL LICEO INDUSTRIAL SUPERIOR DE TALCA

FORMAR TÉCNICOS PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO, AUTÓNOMOS, REFLEXIVOS Y ÉTICOS, CAPACES DE ESTABLECER RELACIONES INTERPERSONALES POSITIVAS, ADEMÁS DE RESPONDER A LOS DESAFÍOS DEL PRESENTE Y DEL MAÑANA, POTENCIANDO EL COMPROMISO CON LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y LA VIDA SALUDABLE; GENERANDO CAMBIOS SOCIALES AL INSERTARSE EXITOSAMENTE AL MUNDO LABORAL Y/O LA EDUCACIÓN SUPERIOR



3.2 VISIÓN DEL LICEO INDUSTRIAL SUPERIOR DE TALCA

PROYECTARSE COMO UNA COMUNIDAD EDUCATIVA LÍDER EN LA FORMACIÓN DE PERSONAS CON DESTACADA CALIDAD HUMANA Y COMPETENCIAS TÉCNICAS PROFESIONALES, PREPARADAS PARA LA VIDA Y EL MUNDO LABORAL, CONTRIBUYENDO AL DESARROLLO SOCIAL, TECNOLÓGICO E INDUSTRIAL DE LA REGIÓN Y EL PAÍS.

3.3 SELLOS EDUCATIVOS INSTITUCIONALES

<p>HÁBITOS DE VIDA ACTIVA Y SALUDABLE Y CONDUCTAS DE AUTOCUIDADO</p>	<p>Consiste en la promoción activa de prácticas y comportamientos que contribuyen al bienestar físico, mental y emocional de los estudiantes y la comunidad educativa. Se enfatiza en la importancia de una alimentación equilibrada, la practica regular de actividad física, el descanso adecuado y la prevención de conductas nocivas como el consumo de sustancias adictivas. Este sello se materializa en programas educativos, actividades deportivas y culturales, así como en la creación de espacios saludables y seguros que fomenten estilos de vida saludables y el auto cuidado</p>
<p>FORMACIÓN INTEGRAL TÉCNICO PROFESIONAL</p>	<p>Compromiso constante de la institución por desarrollar en sus estudiantes habilidades técnicas, cognitivas, prácticas y socio emocionales, preparándolos de manera integral para su inserción en el mundo laboral y/o la continuidad de estudios superiores. este sello se materializa en un currículum innovador, enfoques pedagógicos actualizados, practicas inclusivas y un ambiente de aprendizaje estimulante, fomentando altas expectativas</p>
<p>TRABAJO COLABORATIVO</p>	<p>Es la practica constante de promover y desarrollar habilidades de colaboración, comunicación y trabajo en equipo entre los estudiantes, docentes, profesionales y asistentes de la educación. Se fomenta un ambiente donde se valora la diversidad de ideas y/o opiniones, se promueve el respeto mutuo y se busca alcanzar metas comunes. Este sello se refleja en proyectos y actividades que involucran la participación activa de todos en la comunidad educativa, fortaleciendo así las habilidades sociales y profesionales de los estudiantes</p>



4. Proyecto de Mejoramiento Educativo (PME)

4.1 DEFINICIONES PARA ETAPAS DEL PME

FASE ESTRATÉGICA

DIMENSIÓN

Gestión pedagógica

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Desarrollar y aplicar estrategias pedagógicas innovadoras que promuevan la apropiación curricular, fortalezcan los aprendizajes y fomenten el desarrollo de habilidades integrales y las competencias técnicas, adaptadas a la diversidad de intereses, aptitudes y necesidades de los estudiantes a través del acompañamiento al aula para mejorar significativamente los aprendizajes y el perfil de egreso. (4.1) (4.2) (4.4) (5.1) (5.3) (6.4)(13.3)

META ESTRATÉGICA

Al final del año, el 80% de los/as docentes habrán integrado al menos 2 metodologías activas en sus clases, las que se evidenciarán en el acompañamiento docente, retroalimentación y la mejora en el rendimiento académico de los estudiantes.

ESTRATEGIA

Fortalecer metodologías activas y participativas en el aula, generando acompañamiento y promoviendo la creación de un ambiente propicio para el desarrollo de los aprendizajes, que estimulen el pensamiento crítico, la creatividad, la diversidad de opiniones y fundamentalmente el trabajo colaborativo.

V Acciones

PLAN MICRO (CONTÍNUO)

Acción continua N°1 – Acompañamiento al aula

Objetivo	Mejorar los aprendizajes de los estudiantes, estableciendo un proceso continuo, frecuente y oportuno de retroalimentación a todos los docentes, para tomar decisiones futuras que potencien los resultados de aprendizaje de sus estudiantes.
Acción	Acompañamiento al Aula - Retroalimentación de las prácticas pedagógicas

Plan de Desarrollo Profesional Docente 2025



	Entregar al docente una visión que le permita reflexionar sobre sus prácticas, tomar decisiones sobre acciones futuras que potencien los resultados de aprendizaje de sus estudiantes, estableciendo compromisos de mejora.	
Fechas	Inicio	01-04-2025
	Término	29-11-2025
Responsable	Equipo Técnico Pedagógico	
Recursos para la implementación de la acción	Recurso humano, material de oficina, hojas (oficio y carta), tinta, impresora.	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Pauta de observación de clases	
	Registro de retroalimentación	
	Monitoreo a los compromisos de mejora	

Acción continua N°2 – Inducción y acompañamiento pedagógico

Objetivo	Acompañar y apoyar al docente principiante, a través de la generación en conjunto de un plan de inducción para entregar conocimientos que contribuyan a satisfacer sus necesidades de crecimiento y acompañamiento pedagógico.	
Acción	Acompañamiento pedagógico	
	El equipo directivo en conjunto con el equipo técnico-pedagógico, realizan al inicio del año escolar y cuando un docente se incorpora al establecimiento, un proceso de inducción, para analizar con los nuevos docentes, el PEI, la normativa externa e interna que se implementará, la planificación, monitoreo de clases y de evaluación, con el fin de potenciar la enseñanza.	
Fechas	Inicio	01-04-2025
	Término	29-11-2025
Responsable	Equipo Directivo Técnico Pedagógico	



Recursos para la implementación de la acción	Recursos de oficina, recursos computacionales.
Programa	SEP
Medios de verificación	Registro de asistencia
	Registro de entrevista con docente
	Pauta con retroalimentación, monitoreo de clases

Acción continua N°3 – Retroalimentación de prácticas pedagógicas

Objetivo	Promover prácticas colaborativas entre docentes, en donde los saberes y experiencias de los docentes se retroalimenten, discutan y reformulan, generando nuevas propuestas para la mejora
Acción	Charlas Pedagógicas
	Los docentes dialogan y reflexionan entre ellos y/o con otros integrantes de la unidad educativa, detectando necesidades, pensando la mejor manera de abordarlas, compartiendo experiencias y tomando decisiones con el fin de apoyar el aprendizaje de los estudiantes
Fechas	Inicio 01-04-2025
	Término 29-11-2025
Responsable	Equipo Técnico Pedagógico
Recursos para la implementación de la acción	Recurso humano, recursos de oficina, recursos computacionales
Programa	SEP
Medios de verificación	Calendarización de las actividades colaborativa
	Asistencia de docentes
	Propuesta de docentes para apoyar el aprendizaje



Acción continua N°4 – Contención socio emocional

Objetivo	Realizar un acompañamiento social y emocional para evitar situaciones traumáticas que podrían afectar gravemente las capacidades de acción y gestión de los integrantes de la comunidad educativa	
Acción	Talleres de contención emocional	
	Los docentes participan de talleres relacionados a la contención emocional en situación de contingencia, liderados por el equipo psico-social del establecimiento	
Fechas	Inicio	01-04-2025
	Término	29-11-2025
Responsable	Equipo de Convivencia Escolar	
Recursos para la implementación de la acción	Recurso humano, recursos de oficina, recursos computacionales	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Calendarización de las actividades colaborativa	
	Asistencia de docentes	
	Formularios de participación	
	Registros audiovisuales	

Acción continua N°5 – Trabajo colaborativo

Objetivo	Potenciar las capacidades de aprendizaje de los alumnos a través del trabajo colaborativo realizado por equipos de trabajo de docentes en modalidad de proyecto	
Acción	Diseño y ejecución de proyectos pedagógicos	
	Los docentes de asignaturas afines forman equipos de trabajo y elaboran proyectos desarrollados por los alumnos para lograr aprendizajes significativos incluidos en los objetivos priorizados.	
Fechas	Inicio	01-04-2025



	Término	29-11-2025
Responsable	Equipo docente	
Recursos para la implementación de la acción	Recurso humano, recursos de oficina, recursos computacionales	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Calendarización de las actividades	
	Asistencia de docentes a reuniones de planificación	
	Planificaciones	
	Registros audiovisuales de reuniones y clases	

Acción continua N°6 – Manejo de equipos y herramientas TICS

Objetivo	Fortalecer las habilidades y capacidades de uso de herramientas digitales de los docentes a través de charlas, talleres y cursos locales	
Acción	Cursos o talleres de manejo de programas y aplicaciones virtuales	
	Los docentes participan en talleres y cursos de capacitación para fortalecer los conocimientos y habilidades técnicas en el uso de herramientas TIC, tales como: Plataforma Classroom, Google Meet, Google forms, etc.	
Fechas	Inicio	01-04-2025
	Término	29-11-2025
Responsable	Encargada de Red Enlaces – Apoyo DAEM	
Recursos para la implementación de la acción	Recurso humano, recursos de oficina, recursos computacionales	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Calendarización de las actividades	
	Listas de asistencia a los cursos y talleres	



	Registros audiovisuales
--	-------------------------

Acción continua N°7 – Socialización y adecuación Plan de Desarrollo Profesional

Objetivo	Socializar información general respecto del Plan de Desarrollo Profesional, analizando el estado actual y facilitando la participación de los integrantes de la comunidad educativa en la adecuación, actualización y ejecución de las acciones del plan.	
Acción	Reuniones administrativas	
	Los docentes participan en reuniones administrativas para conocer información relevante acerca del plan de desarrollo profesional y realizar las adecuaciones correspondientes en su ejecución y proyección, atendiendo las características de nuestros estudiantes y la situación contingente	
Fechas	Inicio	01-04-2025
	Término	29-11-2025
Responsable	Jefe UTP – Docente colaborador	
Recursos para la implementación de la acción	Recurso humano, recursos de oficina, recursos computacionales	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Calendarización de las actividades	
	Listas de asistencia a reunión	
	Registros audiovisuales	

Acción continua N°8 – Participación en cursos y/o talleres dictados por el CPEIP

Objetivo	Actualizar conocimientos y complementar competencias y desempeños profesionales a través de la participación en talleres, programas o cursos entregados por el CPEIP
-----------------	---



Acción	Participación en cursos y programas del CPEIP	
	Los docentes se inscriben y participan cursos, charlas o programas dictados por el CPEIP para el fortalecimiento de las competencias profesionales	
Fechas	Inicio	01-04-2025
	Término	29-11-2025
Responsable	Jete UTP	
Recursos para la implementación de la acción	Recurso humano, recursos de oficina, recursos computacionales	
Programa	SEP	
Medios de verificación	Calendarización de las actividades	
	Listas de asistencia a reunión	
	Registros audiovisuales	

PLAN MACRO

Acción 1. Detectar necesidades

Objetivo	Desarrollo de capacidades de los docentes y asistentes de la educación, a partir del análisis de los resultados educativos, de aprendizaje, de eficiencia en torno a los indicadores de desarrollo personal y social, observación de aula entre otras, para fortalecer las prácticas educativas.
Acción	Identificar necesidades de desarrollo profesional
	Los y las docentes se reúnen en sesiones de trabajo colaborativo para determinar las habilidades que se desea potenciar con el fin de mejorar los resultados de aprendizaje de los y las estudiantes.



Fechas	Inicio	04-03-2025
	Término	30-04-2025
Responsable	Equipo Directivo	
Recursos para la implementación de la acción		
Programa	SEP	
Medios de verificación	Listas de firmas de asistencia. Fichas de trabajo	

Síntesis de Competencias definidas

¿Cuál es el objetivo de nuestro PME que queremos fortalecer?	¿Cuáles son las competencias que debe tener un equipo profesional capaz de lograr este objetivo?
Potenciar una gestión institucional efectiva a través de la actualización profesional constante, ejerciendo un liderazgo integrador y transparente para desarrollar el sentido de pertenencia e identidad de la comunidad educativa.	Por definir

.....

Análisis del desarrollo de las competencias en el equipo profesional

¿Cual es el objetivo que se desea lograr?	¿Qué competencias profesionales se requieren para lograrlo?	¿Cuál es el estado de desarrollo de dichas competencias en la escuela? (entre otros) datos		
		Según la observación de aula	Según análisis de planificaciones	Según análisis de resultados de pruebas de nivel
POTENCIAR UNA GESTIÓN INSTITUCIONAL EFECTIVA A TRAVÉS DE LA	Por definir	<input type="checkbox"/> Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular



ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL CONSTANTE, EJERCENDO UN LIDERAZGO INTEGRADOR Y TRANSPARENTE PARA DESARROLLAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA E IDENTIDAD DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA.		<input type="checkbox"/> Deficiente	<input type="checkbox"/> Deficiente	<input type="checkbox"/> Deficiente
	Por definir	<input type="checkbox"/> Muy bueno	<input type="checkbox"/> Muy bueno	<input type="checkbox"/> Muy bueno
		<input type="checkbox"/> Bueno	<input type="checkbox"/> Bueno	<input type="checkbox"/> Bueno
		<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Regular
		<input type="checkbox"/> Deficiente	<input type="checkbox"/> Deficiente	<input type="checkbox"/> Deficiente
	Por definir	<input type="checkbox"/> Muy bueno	<input type="checkbox"/> Muy bueno	<input type="checkbox"/> Muy bueno
	<input type="checkbox"/> Bueno	<input type="checkbox"/> Bueno	<input type="checkbox"/> Bueno	
	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Regular	
	<input type="checkbox"/> Deficiente	<input type="checkbox"/> Deficiente	<input type="checkbox"/> Deficiente	

Conclusión equipo directivo

Por definir

Por definir

Por definir

Identificación de competencias y desafíos específicos para el desarrollo profesional

¿Cuál es el Objetivo de nuestro PME que queremos potenciar?	¿Cuáles son las competencias que debe tener un equipo profesional capaz de lograr este objetivo?	¿Cuál es el estado de desarrollo de dichas competencias en el establecimiento?	¿Cuáles son las competencias (CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES) que podríamos desarrollar a partir de un proceso de perfeccionamiento?	¿Con qué COMPETENCIAS contamos para lograrlo?
	Por definir	<input type="checkbox"/> Muy bueno	- Por definir	- Por definir



Potenciar una gestión institucional efectiva a través de la actualización profesional constante, ejerciendo un liderazgo integrador y transparente para desarrollar el sentido de pertenencia e identidad de la comunidad educativa.		<input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Deficiente		
	Por definir	<input type="checkbox"/> Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Deficiente	- Por definir	- Por definir
	Por definir	<input type="checkbox"/> Muy bueno <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Deficiente	- Por definir	- Por definir

Acción 2 . Definir objetivos

Objetivo	Desarrollo de capacidades de los docentes y asistentes de la educación, a partir del análisis de los resultados educativos, de aprendizaje, de eficiencia en torno a los indicadores de desarrollo personal y social, observación de aula entre otras, para fortalecer las prácticas educativas.
Acción	Definir los objetivos para el PDPD El equipo directivo, junto con los docentes y asistentes de la educación definen los objetivos propuestos en el presente plan de desarrollo profesional según los requerimientos y las necesidades detectadas en la acción anterior
Fechas	Inicio 01-04-2025 Término 30-04-2025
Responsable	Equipo Directivo
Recursos para la implementación de la acción	Número de profesionales que participa en la definición de los objetivos.



Programa	SEP
Medios de verificación	Documento oficial de Diseño PDPD
	Hojas de asistencia.

Síntesis de objetivos definidos según necesidad

Etapa	Sub etapa	Descripción
Detectar necesidades y definir objetivos	Necesidad 1:	Por definir
	Objetivo	Por definir

Acción 3 – 2024 Diseño del Plan

Etapa	Sub etapa	Descripción	
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Definir responsable	Responsable	Definición del rol
		Jefa de UTP Encargado del Plan Prof. Carlos Pinilla Poblete	Coordinación general del plan de desarrollo profesional. Responsable de que todas las actividades y los recursos necesarios para ellas estén disponibles y se lleven a cabo adecuadamente

Etapa	Sub etapa	Descripción
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Definir contenidos	Por definir



Etapa	Sub etapa	Descripción
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Definir destinatarios	<ul style="list-style-type: none"> - Docentes y asistentes de aula. - Profesionales especialistas del PIE . - Profesionales de equipos interdisciplinarios que participan del trabajo de aula y taller

Etapa	Sub etapa	Descripción			
Diseñar el plan de desarrollo profesional	Modalidad	Taller: Metodologías y Estrategias de Enseñanza	Trabajo en comunidades de aprendizaje	Implementación de acciones tipo prueba piloto	Socialización de resultados
	Objetivos	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir
	Encargado	Jefa de UTP – Profesor a cargo del Plan	Por definir	Por definir	Por definir
	Definir Instancia de formación	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir

Acción 4. Evaluación de avances en proceso

Etapa	Sub-etapa	Preguntas	Fuentes de información	Ejemplo
Evaluar y mejorar	Evaluación formativa	¿Qué aspectos de la estrategia muestran deficiencias y cómo podrían mejorarse para alcanzar los objetivos específicos?	- Por definir	Por definir

Acción 8. Capacitación externa

Etapa	Sub etapa	Descripción
-------	-----------	-------------



Implementación de plan de desarrollo profesional		Responsable	Definición del rol
	Definir estrategia	Jefa de UTP	Contratación de empresa externa para la realización de Capacitación