



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE
LICEO POLITÉCNICO BELÉN
2026

INTRODUCCIÓN

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 y de apoyo a la docencia de los asistentes de la educación, bajo una mirada de desarrollo profesional continuo; **tiene como principal acción establecer transformaciones para dar solución e intervenir en materias propias de la profesión docente**, las necesidades de apoyo a su desempeño y su valoración, siempre en función del aprendizaje de los estudiantes y debe entenderse de manera integral e inclusiva.

Objetivos del Plan De Desarrollo local en el Liceo Politécnico Belén Copiapó

Objetivos

Planificar el aprendizaje considerando la realidad del estudiante, para esto se deben utilizar los antecedentes de los instrumentos y matrices dispuestas por el Liceo Politécnico Belén:

- Lineamientos pedagógicos
- Panorama de curso
- Entrevistas
- Planificación a través de cronogramas
- Realización de Diagnósticos
- Matriz de planificación de proyectos
- Pauta observación de clase
- Pauta Retroalimentación de observación
- Matriz PAI
- Matriz Paci

FUNDAMENTACIÓN

Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE)

Una de las dimensiones de las prácticas del **Marco para la Buena Dirección** es desarrollar las capacidades profesionales “*los equipos directivos identifican las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional para abordarlas, motivando su aprendizaje y formación continua*” (MBDLE – MINEDUC 2015)

En función de lo anterior la dirección del Liceo Politécnico Belén de Copiapó propone como ejes fundamentales para direccionar el Desarrollo Profesional Docente, los dominios y estándares que se describen en el marco para la buena enseñanza MBE:

1.- PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA:

En lo que respecta a este primer eje y para el desarrollo de lo que significa preparación de la enseñanza, el docente “debe dominar los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional, adecuándolo a las características de los estudiantes” (MBE – MINEDUC 2015) por lo cual, **el fortalecimiento de los procesos de planificación, aplicación de diagnósticos y elaboración de panoramas de curso serían imprescindibles para dar cuenta de la preparación de la enseñanza, esto con el fin de lograr aprendizajes significativos.**

Respecto de la evaluación formativa, como proceso inseparable de la enseñanza aprendizaje, se orientará a la aplicación de este tipo de instancia como estrategias para lograr recabar evidencias importantes para incentivar la reflexión pedagógica, ya que estos insumos enriquecen la práctica pedagógica. Es por esta razón que en este dominio de la disciplina es pertinente también: “Contemplar la evaluación como recurso que enriquece el aprendizaje, en el diagnóstico, el proceso y final” (MBE –

MINEDUC 2015) por tanto es un desafío profesional diversificar los procesos evaluativos sobre todo en lo que corresponde a evaluación formativa, lo que permitiría también dar contexto al decreto 67.

A continuación, se dejan los instrumentos que ayudarán a direccionar este trabajo de preparación de la enseñanza:

Ficha 1: Lineamientos Pedagógicos

LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS 2026

El Liceo Politécnico Belén de Copiapó comprenderá el concepto de Lineamientos Pedagógicos como: **los criterios, orientaciones o estándares**, acordados por el director, equipos técnico pedagógico, líderes educativos y docentes, los cuales permiten disponer de una visión clara sobre cómo se debiese implementar la enseñanza (Manzano, 2012)

Se entenderán como una **guía que permite el orden de las prácticas y metodologías para fomentar el entorno al aprendizaje inclusivo** y respetuoso, desarrollando diferentes habilidades. Acuerdos de metodologías, prácticas y criterios que se utilizarán en niveles y asignaturas que orientarán el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Estos deben ser actualizados todos los años y deben estar reflejados en los documentos técnicos del establecimiento y de los cuales se debe establecer una forma de seguimiento que permita analizar el trabajo desde el inicio de año hasta la finalización del año escolar.

Los lineamientos **son específicos y dependen de cada colegio, buscan regularizar la gestión de cada colegio y su objetivo es buscar la implementación efectiva del currículum** y estructurar la labor pedagógica del docente sobre cómo se debe implementar la enseñanza.

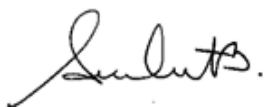
Los lineamientos han sido divididos en 6 ámbitos y cada uno de ellos no tiene prioridad sobre ninguno, se consideran lineales, la división se describe de la siguiente manera:

Ámbitos	Lineamiento	Descripción del seguimiento
Metodológico	a) Metodología de enseñanza de lectoescritura Método Matte. (Desde educ. parvularia y habrá una capacitación para los docentes involucrados) b) Metodología de enseñanza de la matemática. (Método COPISI) (Contrato didáctico) c) Utilización del método científico para ciencias naturales de todos los niveles.(Aplicando según contexto) d) En el caso de las asignaturas relacionadas a las ciencias, el docente a cargo debe realizar actividades prácticas al menos una vez por cada unidad. e) Desarrollar y evaluar las cuatro habilidades básicas del idioma inglés (Receptivas; leer y escuchar. Productivas; escribir y hablar) desde educación parvularia hasta E. media	- Planificación -Visar material UTP -Observación de clases -Revisión de los instrumentos de diagnósticos por UTP -Revisión de planilla por UTP

Planificación	a) La programación de los objetivos, unidades y evaluaciones serán planificadas en un cronograma semestral; uno entregado en diciembre del año anterior y el segundo en el mes de cierre del II semestre. b) Se deben realizar diagnósticos en marzo en todas las asignaturas o módulos y los resultados deben ser tabulados en gráficos o tablas para su análisis y reflexión (Primer ciclo sólo asignaturas troncales) Se calendarizar un consejo para esto por calendario institucional. c) Cada inicio de semestre los profesores deben entregar la programación de las evaluaciones del semestre y sus respectivos porcentajes, esto debe estar alineado con el cronograma. d) Dar un valor porcentual los Diagnósticos internos e) En todas las asignaturas se debe planificar al menos en una evaluación al semestre, que incluya, al menos, un ítem de Comprensión lectora y habilidades de escritura (Producción de textos). Esto será implementado desde 1° Básico a IV Medio. f) Departamento de lenguaje debe presentar plan lector en el mes de marzo y presentarlo a UTP y entregarlo a biblioteca, debe incluir un libro a elección de los estudiantes y debe incluir desde educación parvularia	- Planificación - Revisión desde UTP - Planificación - Observación de clase Al término del -1er semestre -Muestras -Planificación -Todo el año, Transversal
Diversificación del aprendizaje	a) Respecto de la programación de las evaluaciones, estas se deben planificar de manera que durante el semestre puedan ser diversificadas, de manera que no siempre se realicen evaluaciones escritas (Respetar el Decreto N° 67 en la construcción de instrumentos evaluativos) b) Para el trabajo inclusivo del estudiante con NEE.	- 50% de pruebas escritas / 50% trabajos. - Diversificación de instrumentos de evaluación - Planificación - Observación de clase

	Parvularia -Básica- Media, se implementará un plan de adecuación Individual o Plan de adecuación curricular, esto coordinado con profesor jefe en colaboración con PIE según corresponda.	- Construcción de del plan de adecuación según corresponda -UTP -Coordinador de departamento
Gestión técnico - educativa	a) PIE; Trabaja desde educación parvularia hasta 4to medio, por lo que se debe coordinar trabajo entre docentes y equipo PIE. b) Establecer que cuando haya una reunión de apoderados y ésta coincida con el DPD de este día, el taller sea de una duración de una hora. c) Incluir a educación parvularia en el uso de la biblioteca trabajando el plan lector. d) Todas las evaluaciones deben contener como mínimo tres tipos de ítems diferentes. e) Las rúbricas deben entregarse antes de realizada la actividad pedagógica. f) Utp se encargará de entregar una estructura o formato de evaluación (Matriz) g) El uso del celular será estrictamente pedagógico siempre y cuando el docente lo incorpore como recurso en el cronograma.	-Observación de clases -Seguimiento cronograma -UTP -Coordinadores de departamento
Trabajo colaborativo e interdisciplinario	a) Trabajar de manera interdisciplinaria a través de proyectos por lo menos uno en el año y mostrarlos a la comunidad o de manera externa. Este trabajo debe ser planificado y declarado en los cronogramas semestrales. (Transversal desde educación parvularia a E. Media) b) Cada coordinador de departamento debe presentar un plan de trabajo en marzo, el cual incluya actividades, fechas y acciones de trabajo colaborativo.	-Presentación de los proyectos a través de la matriz, evalúa UTP y coordinadores depto. -Revisión del plan de trabajo. Equipos técnico pedagógicos

Desarrollo profesional docente	a) Todos los años se debe revisar el plan de desarrollo profesional docente con el fin de estructurar mejoras que apunten al desarrollo de habilidades profesionales. b) Elaboración del panorama de curso por el profesor jefe. Este debe ser realizado en el mes de marzo y primera semana de abril y debe exponerse en el mes de mayo a todos los docentes según organización de la comunidad educativa.	-UTP -Coordinadores de departamento -Revisión MATRIZ de panorama de curso en el Drive y calendarización de las reuniones de exposición - Revisión del plan lector por UTP
---------------------------------------	---	--



ANA CONTRERAS BARRUEL
JEFE UTP E. PARVULARIA - E. BÁSICA



ANGEL TORRES HERRERA
JEFE UTP E. MEDIA



ANGELINA ASTORGA ROJAS
DIRECTORA



PANORAMA DE CURSO

1.- PRESENTACIÓN

El propósito de este documento es obtener información a través de preguntas distribuidas en tablas logrando orientar y organizar el registro de antecedentes relevantes, siendo así una instancia para documentar el proceso pedagógico de los estudiantes. Esto con el fin de ayudar con la organización de su grupo curso. Usted como profesor jefe debe asumir un rol activo a través de la observación, siendo capaz de realizar este panorama como un estudio de las conductas de entrada de los estudiantes. Toda esta información permitirá definir lineamientos metodológicos teóricos que aportarán con el diseño de la planificación de todas las asignaturas, ya que esta información debe ser conocida por los docentes que realizan clases en el curso que usted lidera. Siendo una propuesta para el trabajo en colaboración con otros. Procure que el llenado de este formulario sea continuo y por sobre todo una herramienta a considerar como un aliado en el proceso de enseñanza aprendizaje.

2.- IDENTIFICACIÓN DEL GRUPO CURSO

Nombre del profesor jefe:	Curso:	Número de estudiantes general:	de en	Cantidad de estudiantes nuevos:
¿Fue profesor jefe de este grupo el año anterior?	Número de estudiantes con necesidades educativas especiales:	Cantidad de entrevistas realizadas a los apoderados el año anterior:		
Número de estudiantes con problemáticas de asistencia:	Cantidad de protocolos que se desarrollaron el año anterior:	Cantidad de entrevistas realizadas a los estudiantes el año anterior:		

3.- ANTECEDENTES ESPECÍFICOS DE ESTUDIANTES NUEVOS

Nombre de los estudiantes que se incorporan a este curso: (Durante el mes de marzo se recomienda entrevistar estudiantes nuevos)	Marque con una x Si realizó entrevista al estudiante	Marque con una x Si realizó entrevista al Apoderado
1.- Alumna A		
2.- Alumna B		
3.- Alumna C		

3.1 ANTECEDENTES RELEVANTES EN CUANTO A NEE

En la siguiente tabla debe describir antecedentes importantes en cuanto a NEE (**Necesidades educativas especiales**) u otro dato obtenido después de haber entrevistado al apoderado o al estudiante, por ejemplo; “Estudiante tiene una condición de hiperactividad” o “Estudiante estuvo en programa PIE el año anterior”

Nombre:	Describa antecedentes de NEE	Describa algún antecedente relevante conseguido tras la entrevista con el apoderado
1.- Alumna A		
2.- Alumna B		
3.- Alumna C		

4.- ANTECEDENTES DE ESTUDIANTES ANTIGUOS CON NEE

En la siguiente tabla debe describir antecedentes importantes en cuanto a NEE de los estudiantes antiguos, si no fue profesor jefe el año anterior, sería una buena instancia reunirse con el profesor jefe o de asignatura que pueda ayudar en la obtención de los datos

Nombre de estudiantes	Describa antecedentes de NEE	Marque con una x si el estudiante trabajó con PAI (Según corresponda)	Marque con una x si el estudiante trabajó con PACI (Según corresponda)	Especifique los profesionales que trabajaron con el estudiante
1.-				
2.-				
3.-				

5.- ANTECEDENTES DE BIENESTAR SOCIOEMOCIONAL

En la siguiente tabla debe describir antecedentes en cuanto al bienestar socioemocional de los estudiantes, si no fue profesor jefe el año anterior, sería una buena instancia reunirse con el profesor jefe o de asignatura que pueda ayudar en la obtención de los datos.

Nombre de estudiantes (Afectados por una condición socio emocional)	Describa brevemente esta condición	Marque con una x si este año considera que necesita derivación	Marque con una x cuando haya realizado la derivación formalmente	Registre fecha de la derivación
1.-				
2.-				
3.-				

6.- ANTECEDENTES RESPECTO DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO

En esta sección debe recopilar antecedentes relacionados con la identidad de género que ya sean conocidos por la comunidad educativa, se sugiere no preguntar directamente, sino que, si usted ha recibido información de este tipo que ha sido por iniciativa del estudiante, registrarla en este lugar.

Nombre de estudiantes con nombre social	Describa cómo interactúa este estudiante con sus demás compañeros	Estudiante que ha comentado cambio de nombre, pero no quiere que se entere apoderado
1.-		
2.-		

7.-ANTECEDENTES DE ESTUDIANTES EXTRANJEROS

En la siguiente sección debe describir los estudiantes extranjeros. Esta información se puede obtener fácilmente de la plataforma del libro digital.

Nombre de estudiantes extranjeros	Nacionalidad	Edad	Porcentaje de extranjeros de su curso
1.-			
2.-			
3.-			

8.- ANTECEDENTES DE ASISTENCIA

En la siguiente tabla debe describir antecedentes importantes en cuanto a la asistencia contextualizado al año anterior, si no fue profesor jefe el año anterior, sería una buena instancia reunirse con el profesor jefe o de asignatura que pueda ayudar en la obtención de los datos.

Nombre de estudiantes con baja asistencia	Porcentaje de asistencia	Brevemente indique el motivo (solo si puede obtener esta información)	Como profesor jefe indique brevemente las acciones que realizó para revertir situación
1.-			
2.-			
3.-			

9.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS

En la siguiente tabla debe describir antecedentes académicos importantes en cuanto a la asistencia contextualizado al año anterior, si no fue profesor jefe el año anterior, sería una buena instancia reunirse con el profesor jefe o de asignatura que pueda ayudar en la obtención de los datos.

Nombre de estudiantes con bajo rendimiento (Promedio general 4.0-4.9)	Nombre las asignaturas en las que obtuvo un promedio insuficiente (1.0-3.9)	Promedio Asignaturas con bajo rendimiento
1.-		

2.-		
3.-		

10.- ESTUDIANTES CON BENEFICIO JUNAEB

Nombre de estudiantes con con beneficio Junaeb
1.-
2.-
3.-

11.-ESTUDIANTES PRO RETENCIÓN (SÓLO DE 7MO -4TO MEDIO)

Nombre de estudiantes con pro retención
1.-
2.-
3.-
4.-
5.-

12.- REFLEXIONES GENERALES

Responda las siguientes preguntas:

1.-¿Qué fortalezas podría describir de su grupo curso después de haber trabajado estas primeras 3 semanas?

2.-¿Qué debilidades podría describir de su grupo curso después de haber trabajado estas primeras 3 semanas?

3.-Considerando la observación que usted ha realizado y las entrevistas de estudiantes (las que lleve hasta el momento) describa intereses, gustos y preferencias de sus estudiantes.

4.-¿Qué necesidades puede identificar? ¿Qué desafíos considera usted que existen en este grupo curso?

Ficha 3:

CRONOGRAMA SEMESTRAL 2026

UNIDAD TÉCNICO PEDAGÓGICA

NOMBRE DOCENTE:	Armando Planificación (Ejemplo)
ASIGNATURA:	Lengua y literatura (Ejemplo)
CURSOS:	7mo A y B (Ejemplo)
FECHA DE INICIO- FECHA DE TÉRMINO	04 DE MARZO AL 14 DE JUNIO (Ejemplo)

M A R Z O – J U N I O					
CANTIDAD DE SEMANAS	Fecha	UNIDAD Y TEMAS	OBJETIVOS DE APRENDIZAJES	HABILIDADES	DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN Y PORCENTAJE ASIGNADO
5 SEMANAS (Ejemplo)	05/03 al 05/04 (Ejemplo)	UNIDAD 1: GÉNERO NARRATIVO 1) Tipos de narraciones y subgéneros 2) Caracterización de los personajes 3) Descripción del ambiente 4) Identificar Tipos de narradores 5) Estructura Narrativa 6) Taller de escritura de narraciones (Ejemplo)	OA3 Analizar las narraciones leídas para enriquecer su comprensión, considerando, cuando sea pertinente: • el o los conflictos de la historia • el papel que juega cada personaje en el conflicto y cómo sus acciones afectan a otros personajes • el efecto de ciertas acciones en el desarrollo de la historia • cuándo habla el narrador y cuándo hablan los personajes	Comprender Identificar Analizar Crear (Ejemplo)	DIAGNÓSTICO (Sin Ponderación) Evaluación Formativa (Guía Elementos del género literario) EVALUACIÓN ESCRITA: (15%) Disertación libro plan Lector Días de Sol y Niebla (25%)

			- la disposición temporal de los hechos - elementos en común con otros textos leídos en el año (Ejemplo) OA 12 Expresarse en forma creativa por medio de la escritura de textos de diversos géneros (por ejemplo, cuentos, crónicas, diarios de vida, cartas, poemas, etc.), escogiendo libremente: - el tema - el género - el destinatario (Ejemplo)		Taller de escritura Número 1 (Nota para Promediar o actividad con décimas) (Ejemplo)
6 semanas (Ejemplo)	08/04 al 17/05 (Ejemplo)	UNIDAD 2: GÉNERO LÍRICO 7) Lenguaje poético, figurado y los sentidos 8) Elementos del género lírico 9) Comparación de textos 10) Identificar Tipos de narradores 11) Figuras literarias 12) Opiniones sobre análisis de poesía 13) Taller escritura de poesía (Ejemplo)	OA4 Analizar los poemas leídos para enriquecer su comprensión, considerando, cuando sea pertinente: - cómo el lenguaje poético que emplea el autor apela a los sentidos, sugiere estados de ánimo y crea imágenes - el significado o el efecto que produce el uso de lenguaje figurado en el poema - el efecto que produce el ritmo y la sonoridad del poema al leerlo en voz alta - elementos en común con otros textos leídos en el año (Ejemplo)	Comprender Comparar Identificar Analizar Dialogar Crear (Ejemplo)	EVALUACIÓN FORMATIVA ANÁLISIS POÉTICO: (Sin ponderación) Evaluación escrita Género lírico (20%) Taller de escritura Número 2 (Nota para Promediar o actividad con décimas)

			OA21 Dialogar constructivamente para debatir o explorar ideas: • manteniendo el foco • demostrando comprensión de lo dicho por el interlocutor • fundamentando su postura de manera pertinente • formulando preguntas o comentarios que estimulen o hagan avanzar la discusión o profundicen un aspecto del tema • negociando acuerdos con los interlocutores • considerando al interlocutor para la toma de turnos (Ejemplo) OA 12 Expresarse en forma creativa por medio de la escritura de textos de diversos géneros (por ejemplo, cuentos, crónicas, diarios de vida, cartas, poemas, etc.), escogiendo libremente: • el tema • el género • el destinatario (Ejemplo)		Trabajo en clase, plan Lector Jardín Secreto Lapbook (25%) (Ejemplo)
--	--	--	--	--	--

2.-CREACIÓN DE UN AMBIENTE PROPICIO PARA EL APRENDIZAJE:

Crear un ambiente propicio para el aprendizaje es una condición que conecta diferentes contextos, culturas y espacios significativos donde los estudiantes pueden desarrollar sus capacidades al máximo.

Un ambiente favorable puede potenciar las estrategias y ayudar a aplicar estrategias diferentes además de ofrecer a los estudiantes experiencias que motiven la participación, esto tiene como objetivo crear un entorno que mejore la capacidad de los alumnos para aprender.

Algunos estudiantes aprenden mejor en clases tradicionales, como también otros desarrollan sus habilidades de concentración, memoria y análisis del conocimiento en otros entornos, incluidos los espacios al aire libre y lugares fuera del colegio o instituto.

Es por ello que, en este plan de desarrollo profesional docente para lograr la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, se incentiva, orienta y apoya a los docentes no solo a la utilización de los espacios disponibles sino que se les pueda dar el sentido pedagógico, en eso se ofrece el Centro de Recursos de Aula (CRA) En una propuesta interactiva, donde se puede hacer uso recursos educativos de diferente índole salas de computación, laboratorio para las clases de biología y química, salas de música, proyectos de salidas pedagógicas, ferias utilización de la ludoteca en el patio, entre muchas otras instancias que significan más que una cambio de lugar físico un espacio para de aprendizaje estratégico que sirva como un punto de apalancamiento para cumplir objetivos de aprendizaje.

Es por ello que, los espacios se encuentran disponible, la utilización estratégica de ellos se incentiva en el desarrollo profesional docente a través de creación de proyectos y propuestas pedagógicas que los docentes pueden plantear en la siguiente matriz:

Ficha 4:

LICEO POLITÉCNICO BELÉN DE COPIAPÓ Aplicación de proyectos interdisciplinarios				 Año 2026		
Identificación:						
Docentes Involucrados:		Departamentos Involucrados		Cursos Involucrados		
1.- Docente 1 2.- Docente 2 3.- Docente 3		• Depto. 1		• Pk A • Pk B • K A • K B • 1° A • 1° B • 2° A • 2° B • 3° A • 3° B	• 4° A • 4° B • 5° A • 5° B • 6° A • 6° B • 7° A • 7° B • 8° A • 8° B	• I° A • I° B • II° A • II° B • III° A • III° B • III° C • IV° A • IV° B • IV° C
Objetivos de Aprendizaje relacionados:						
Nombre del proyecto:			Fecha de realización:			
Descripción del proyecto:		Objetivo del proyecto:		Recursos necesarios para		

		implementación:
Justificación del proyecto (Interdisciplinariedad):		
Actividad semana 1	Actividad semana 2	Actividad semana 3
Tema: Tipo de evaluación: Actividad:	Tema: Tipo de evaluación: Actividad:	Tema: Tipo de evaluación: Actividad:

_____	_____	_____	_____
Nombre Docente 1	Nombre Docente 2	Nombre Docente 3	Jefe(a) Utp
Firma	Firma	Firma	Firma

3. ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE TODOS LOS ESTUDIANTES:

La diversificación es clave para “ser promotor del desarrollo del pensamiento creando estrategias de enseñanzas coherentes y significativas para los estudiantes” (MBE – MINEDUC 2015) este eje se propicia, entregando orientaciones para contextualizar el aprendizaje desde la realización de un buen panorama de curso, entrevista y estrategias comunicacionales que permitan contextualizar el aprendizaje desde el conocimiento del grupo de curso, para diseñar actividades que permitan el aprendizaje por asociación y contextualizado la atención a la diversidad de los estudiantes que nuestro establecimiento educación posee.

Para dar cumplimiento a la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, existen variadas estrategias que nuestro colegio propone, como por ejemplo acciones estratégicas en colaboración con los estamentos del equipo interdisciplinario y el Equipo PIE, acciones que aporta a la orientación y apoyo del trabajo docente, en este caso, ser parte de una comunidad en que los estudiantes puedan tener igualdad de oportunidades. Es por ello que las NEE, de una u otra forma, han desafiado al cuerpo docente en la incorporación de acciones pedagógicas como el plan de adecuación individual (PAI) y el plan de adaptación curricular individualizado (PACI) de esta manera los profesionales de la educación promueven un “ambiente organizado de trabajo disponiendo espacios y recursos en función de los aprendizajes” (MBE – MINEDUC 2015)

En esta misma dirección los docentes deben planificar una estrategia según lo establecido en el reglamento de evaluación vigente que pueda dar respuesta a estos requerimientos, para ello, este plan de Desarrollo Profesional Docente planificará reuniones para que los docentes puedan aplicar estos conocimientos y lograr la elaboración de PAI o de un PACI, aplicar evaluaciones diferenciadas explicar sus propósitos y reflexionar sus resultados. Las matrices donde quedan documentados estos procedimientos se detallan a continuación:

Ficha 5:

PLAN DE ADECUACIÓN CURRICULAR INDIVIDUAL

P.A.C.I.

I. IDENTIFICACIÓN:

Nombre:	Fecha Nac.:	Edad:
Nombre del Apoderado:		
Domicilio particular:	Teléfono:	
Establecimiento:	Curso:	
Fecha de Elaboración:	Duración prevista:	

II. RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN DEL P.A.C.I

NOMBRE DEL PROFESIONAL RESPONSABLE	FUNCION
Profesor Jefe:	
Psicóloga:	
Terapeuta Ocupacional:	

III. RECURSOS Y MODALIDADES DE APOYO

IV. PROPUESTA DE ADAPTACIONES

MEDIOS DE ACCESO AL CURRÍCULUM

Ficha 6:

PLAN DE ADECUACIÓN INDIVIDUAL (PAI)

I. IDENTIFICACIÓN	
Nombre de estudiante:	
Curso:	
Profesor Jefe:	
Rut:	

Nombre del apoderado titular:	
Teléfono de contacto:	
Dirección:	

II. Antecedentes.

Breve historia Académica:

--

Fortalezas:

--

Necesidades de apoyo/ Barreras:

--

Tipo de Adecuación	Estrategia
A)Presentación de la información	
B) Formas de respuesta	

C) Entorno	
D) Tiempo y horario	
F) Plan de evaluación del PAI (Semestral, mensual, mientras se manifieste la barrera, etc)	

Firma Apoderado

Firma UTP E. Media

Firma Profesor Jefe

4.- RESPONSABILIDADES PROFESIONALES:

El Liceo Politécnico Belén ha institucionalizado la práctica constante del acompañamiento al aula donde el foco radica en que el docente pueda ejercer “una actitud crítica sobre su quehacer pedagógico, reflexionando sobre sus propias prácticas” (MBE – MINEDUC 2015) por tanto se promueve el diálogo para que el mismo profesional de la educación pueda identificar inexactitudes y desde esa base plantear estrategias de mejora.

Por otra parte, se promueve el trabajo colaborativo a través de la conformación de departamentos y sus respectivos líderes educativos que a través de la articulación de objetivos diseñan proyectos y estructuran reuniones de equipo donde pueden “evidenciar su disposición al trabajo en equipo con el resto de la comunidad educativa” (MBE – MINEDUC 2015) lo que contribuye a las al fortalecimiento de sus responsabilidades profesionales, las pautas utilizadas para los proyectos de trabajo en equipo se describieron en la ficha número 3 y a continuación se describen las matrices para acompañamiento al aula:

Ficha 7:

Pauta de Observación Educación Parvularia

INDICADOR	DESCRIPCIÓN DE LA CATEGORÍA
4	Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado . Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando, o bien, por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento del indicador.
3	Indica un desempeño profesional adecuado . Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aun cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño.
2	Indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado , pero con cierta irregularidad (ocasionalmente).
1	Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y estas afectan significativamente el quehacer docente.

N°	Indicador	¿Qué evalúa?	4	3	2	1	N/A	observaciones
1	Relación entre experiencias y objetivos	La capacidad de la educadora para planificar experiencias de aprendizaje coherentes con los objetivos específicos que se propone abordar.						
2	Promoción del protagonismo de los niños y las niñas	La capacidad de la educadora para favorecer una participación activa y rol protagónico de los niños y niñas, a través de experiencias que les permitan explorar, tomar decisiones, expresarse, entre otras.						
	Promoción del	La capacidad de la educadora para favorecer el protagonismo de los párvulos propiciando						

	protagonismo de los niños y las niñas	interacciones pedagógicas desafiantes y lúdicas que fomenten la participación y la exploración						
3	Diversificación de las estrategias de enseñanza en las experiencias para el aprendizaje	La capacidad de la educadora para facilitar el aprendizaje y desarrollo de todos los niños y niñas a través de experiencias para el aprendizaje diversificadas que respondan a sus características y que se relacionen con los objetivos.						
4	Relación entre estrategia de evaluación y los focos de observación para el aprendizaje, indicadores o criterios de evaluación	La capacidad de la educadora para planificar estrategias de evaluación coherentes con los Objetivos de Aprendizaje y variadas, en función de las características de los niños y las niñas.						
5	Ambiente bientratante	La capacidad de la educadora para generar y sostener ambientes bientratantes a través de relaciones respetuosas y una respuesta sensible, oportuna y efectiva frente a las necesidades e intereses de los niños y niñas.						
6	Contribución de una experiencia para el aprendizaje a los objetivos	La capacidad de la educadora para organizar las experiencias para el aprendizaje de manera que contribuyan al logro de los objetivos propuestos, favoreciendo el desarrollo integral de los niños						
7	Promoción del desarrollo del lenguaje	La capacidad de la educadora para favorecer el desarrollo del lenguaje de los párvulos promoviendo, ampliando y respondiendo a sus intentos de comunicación						
8	Mediación de los aprendizajes	La capacidad de la educadora para implementar estrategias de mediación diversificadas y contextualizadas empleando preguntas, ejemplos, recursos, entre otros, que le permitan a los niños y niñas avanzar en sus aprendizajes ya sea de manera independiente o apoyados por otros.						
9	Retroalimentación de los aprendizajes de los niños y niñas	La capacidad de la educadora para proveer a los niños y niñas de una retroalimentación ajustada y oportuna que les permita ampliar su aprendizaje.						
10	Reconocimiento a los logros y esfuerzos de los niños y niñas	La capacidad de la educadora para proveer a los niños y niñas de una retroalimentación ajustada y oportuna para reconocer sus esfuerzos y logros.						
11	Promoción de la equidad de género en el aula	La capacidad de la educadora para contribuir a desnaturalizar y evitar la reproducción de sesgos y estereotipos de género, a partir de un diseño pedagógico y/o gestión de las interacciones de la clase que considera el enfoque de género.						

Toma de conocimiento:

Firma de la Educadora

Firma de Observador

Firma de Sostenedor

Ficha 8:

Número de Sesión:		Fecha de observación:	
Nombre docente:		RUT:	
Curso:		Observador/a:	
Asignatura			
Objetivo de la clase:			

Pauta de Observación

INDICADOR	DESCRIPCIÓN DE LA CATEGORÍA
4	Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado . Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando, o bien, por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento del indicador.
3	Indica un desempeño profesional adecuado . Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aún cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño.
2	Indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado , pero con cierta irregularidad (ocasionalmente).
1	Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y estas afectan significativamente el quehacer docente.

N°	Indicador	¿Qué evalúa?	4	3	2	1	N/A	Observaciones
	Evaluación y pauta de corrección utilizadas en pruebas escritas o guías de aprendizaje.	La capacidad de el/la docente para: -Entregar instrucciones claras que permiten a sus estudiantes demostrar lo aprendido en las evaluaciones.						

		-Elaborar o seleccionar instrumentos o pautas de corrección en los que se identifican con exactitud los desempeños esperados, lo que le permite obtener evidencia precisa respecto a lo que han aprendido sus estudiantes.							
	Relación entre evaluación y objetivos	La capacidad de el/la docente para diseñar o seleccionar evaluaciones pertinentes a los objetivos de aprendizaje y que permiten obtener evidencia precisa respecto a lo que han aprendido sus estudiantes.							
	Análisis y uso de los resultados de la evaluación	La capacidad de el/la docente para: -Analizar e interpretar los resultados de las evaluaciones, identificando sus causas y estableciendo conclusiones relevantes para su trabajo pedagógico.							
		- La capacidad de el/la docente para: Ajustar o plantear estrategias pedagógicas orientadas a la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes, a partir de los resultados obtenidos en las evaluaciones.							

	Análisis a partir de las características de sus estudiantes	Este indicador evalúa la capacidad de el/la docente para analizar sus decisiones pedagógicas en función de las características de sus estudiantes dando cuenta del conocimiento que posee de ellos y ellas							
	Reflexión en torno al desarrollo de aprendizajes socioemocionales	La capacidad de el/la docente para: Reconocer el aprendizaje socioemocional que sus estudiantes necesitan desarrollar a partir de la observación de ellos/as en situaciones de la vida escolar.							
		La capacidad de el/la docente para: Reflexionar sobre cómo sus actitudes, formas de actuar y de relacionarse con sus estudiantes favorece o dificulta promover el desarrollo de aprendizajes socioemocionales en ellos/as.							
	Uso del error como oportunidad de aprendizaje	La capacidad de el/la docente para: Identificar errores en el aprendizaje de los y las estudiantes en conocimientos, habilidades o procedimientos propios de la asignatura que enseña y reflexionar sobre las posibles causas de distinto tipo que los originan.							

		La capacidad de el/la docente para: Utilizar los errores como oportunidades de aprendizaje mediante estrategias que promueven que los/as estudiantes analicen su propio desempeño o les ofrece apoyos para que puedan construir su aprendizaje a partir del error.							
	Ambiente de aula	La capacidad de el/la docente para promover un ambiente que propicia el aprendizaje, generando relaciones de confianza, valoración, respeto y equidad con sus estudiantes.							
	Promoción de la participación de los estudiantes	La capacidad de el/la docente para promover que los y las estudiantes participen y colaboren en el aprendizaje de sus compañeros y compañeras. En el caso de haber presentado una clase con un solo estudiante este indicador evalúa la capacidad de el/la docente para promover que su estudiante participe durante la clase, realizando las actividades y planteando sus dudas.							
	Contribución de las actividades al logro de los objetivos	La capacidad de el/la docente para organizar las actividades de su clase de manera que contribuyan al logro de los objetivos propuestos, aprovechando el tiempo en función de dichos aprendizajes.							

Explicaciones desarrolladas	Este indicador evalúa la capacidad de el/la docente para organizar las actividades de su clase de manera que contribuyan al logro de los objetivos propuestos, aprovechando el tiempo en función de dichos aprendizajes.						
Preguntas y actividades	Este indicador evalúa la capacidad de el/la docente para proponer preguntas y tareas desafiantes a sus estudiantes, favoreciendo el desarrollo de habilidades de orden superior						
Retroalimentación a sus estudiantes	Este indicador evalúa la capacidad de el/la docente para estar alerta a los requerimientos, opiniones y respuestas de sus estudiantes, aprovechando sus aciertos y errores para orientarles en su aprendizaje						
Énfasis curriculares de la asignatura o área	Este indicador evalúa la capacidad de el/la docente para promover el aprendizaje de contenidos y habilidades propios de su asignatura, demostrando un correcto manejo conceptual y el uso de estrategias didácticas pertinentes.						
Promoción de habilidades que contribuyen al aprendizaje profundo	La capacidad de el/la docente para implementar actividades que contribuyen a que los/as estudiantes desarrollen habilidades relacionadas con el pensamiento crítico, creativo o la metacognición, para contribuir al aprendizaje profundo en su asignatura.						

	Uso de conocimientos y experiencias de los/as estudiantes para el aprendizaje profundo.	La capacidad de el/la docente para incorporar las experiencias o conocimientos de los/as estudiantes con el fin de enriquecer la comprensión de los aprendizajes abordados en la clase.							
	Uso de los desempeños de los/as estudiantes para favorecer el aprendizaje.	La capacidad de el/la docente para estar alerta a los requerimientos, opiniones y respuestas de sus estudiantes, aprovechando sus aciertos y errores para orientarles en su aprendizaje.							
	Promoción de la equidad de género en el aula	La capacidad de el/ la docente para contribuir a desnaturalizar y evitar la reproducción de sesgos y estereotipos de género, a partir de un diseño pedagógico y/o gestión de las interacciones de la clase que considera el enfoque de género.							

Toma de conocimiento:

Firma del Docente

Firma de Observador

Firma de Sostenedor

Ficha 9:

Pauta de Retroalimentación

Número de Sesión		Fecha de observación	
Nombre del Docente		RUT	
Curso		Observador/a	
Asignatura			
Objetivo de la clase:			

4.-Retroalimentación

Fortalezas observadas	Aspectos por mejorar
Acuerdos/Compromiso para el logro de los aspectos observados	

Toma de conocimiento:

Firma del Docente

Firma de Observador

Firma Sostenedor

LICEO POLITÉCNICO BELÉN BASADO EN LA LEY N° 20.903 DIRECCIONA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Considerando los aspectos definidos en la ley número 20.903 “Los profesionales de la educación “tienen derecho a formación gratuita y pertinente para su desarrollo profesional y la mejora continua de sus saberes y competencias pedagógicas.” (Artículo 11, Ley N° 20.903)

Para articular la formación para el desarrollo profesional, no solamente se fomenta a través de la gestión de capacitaciones externas, sino que también a través de la capacitación interna de los mismos docentes que tienen conocimiento específico en profundidad de algún tema que pueda aportar a la comunidad educativa pueda. Además de ello, el desarrollo de habilidades profesionales se fomenta a través de la planificación de Jornadas de análisis reflexión y Reuniones Técnicas, todo esto con el propósito de aportar a “la reflexión sobre su práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa” (Artículo 11, Ley N° 20.903):

“Los sostenedores de establecimientos educacionales regidos por el decreto con fuerza de ley N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, como los administradores de los establecimientos regidos por el decreto ley N°3.166, de 1980, podrán colaborar con la formación para el desarrollo profesional de los docentes que se desempeñen en sus respectivos establecimientos, estimulando el trabajo colaborativo entre aquellos que se destacan por sus competencias académicas, curriculares o de experiencias de aprendizaje exitosas.”(Artículo 12, Ley N° 20.903)

“Para promover la innovación pedagógica y el trabajo colaborativo entre docentes, orientados a la adquisición de nuevas competencias” (Artículo 12, Ley N° 20.903). El Liceo Politécnico Belén establece como metodología de trabajo los docentes jornadas estilo seminario para participar de diálogo pedagógico fortaleciendo la documentación de datos a través de instrumentos como evaluaciones de diagnóstico, diversificación de instrumentos de evaluación formativa, aplicación de encuestas, elaboración de proyectos, panorama de curso y en general cualquier

instrumento que pueda entregar de datos tales sustentarán vinculación estratégica entre los equipos. Todo se documenta a través de la lista de participantes, plantillas de con las respuestas y productos que ellos realizan, por ende, queda registro y planificaciones que involucren los aspectos profesionales de todo ámbito.

Para seguimiento de los procesos de articulación y vinculación de los objetivos se establece la estrategias del acompañamiento al aula institucionalizadas en nuestro colegio, ya que esta permite “, caracterizar los cursos y docentes a su cargo y establecer fortalezas y debilidades a nivel de las prácticas pedagógicas y de gestión”(Artículo 12, Ley N° 20.903).

En función de lo anterior se considera que a través de todas las acciones presentadas se permite la mejora continua de las habilidades profesionales y se fomenta el diálogo a través de la retroalimentación y utilización del lenguaje técnico propio de la docencia.

“El Plan de Desarrollo Profesional Docente se centrará en la mejora continua del ciclo que incluye la preparación y planificación; la ejecución de clases; la evaluación y retroalimentación para la mejora de las acciones docentes en el aula; la puesta en común y en equipo de buenas prácticas de enseñanza y la corrección colaborativa de las debilidades en este proceso” (Artículo 12, Ley N° 20.903).

Ejes Temáticos:

Por lo anteriormente expuesto, el Liceo Politécnico Belén propone un Plan de Desarrollo Profesional Docente, que por una parte busca dar cumplimiento a los requerimientos de la ley, y por otra, proponer acciones concretas que vayan en directo beneficio de los profesionales, en el marco del Proyecto Educativo Institucional y las Políticas Educativas Vigentes. Todas las acciones incorporadas en este plan, fueron sociabilizadas en conjunto con representante de los docentes, jefatura de unidad técnico pedagógica y la dirección del establecimiento educacional, donde se estableció que todos los años se realizaran actualizaciones al plan de desarrollo local con el fin de mejorar las habilidades profesionales.

El buen desempeño de nuestros docentes y asistentes de la educación permitirá que nuestro estudiantado desde Pre Kínder hasta Cuarto Medio sea formado con un alto grado académico y formación profesional de calidad en un clima de seguridad y con profesores en constante búsqueda de mejores prácticas pedagógicas. Para ello se consideran los siguientes Ejes Temáticos:

- Definición de altos Estándares de Aprendizaje para estudiantes y profesionales.
- Implementación del Currículum Nacional, Bases Curriculares y Planes de Estudios vigentes;
- Altos estándares de exigencia a los docentes, acompañamiento en aula, retroalimentación, reflexión pedagógica y trabajo colaborativo.
- Cumplimiento de normativas, legislación y criterios éticos y pedagógicos.
- Respeto por el profesional docente como el pilar fundamental del desarrollo de la sociedad chilena
- Ambiente de trabajo cálido y apropiado a sus necesidades de desarrollo y realización personal.
- Trabajo y participación en equipos multidisciplinarios respecto a las metas y objetivos de corto y largo plazo, a fin de trabajar permanentemente dentro de parámetros justos, éticos y legítimos.
- Mantener constantemente informados a los docentes de toda la normativa vigente que involucra su quehacer profesional.
- Establecer orientaciones acerca del uso de las horas de colaboración contemplando siempre acuerdos sobre su uso.

LINEAMIENTOS DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE (DPD)

A continuación se presentan los lineamientos y acciones que se implementarán para este año 2026, para lo cual se proponen 6 acciones que se describen a continuación

Acción n°1

Nombre	Coordinadores de Departamento
Objetivo PME	Implementar el plan de desarrollo profesional docente garantizando: a)Prácticas pedagógicas de planificación y evaluación, considerando la implementación del currículum priorizado y aplicación del Decreto 67 y sus alcances para mejorar los aprendizajes. b) Utilizar estrategias didácticas coherentes con el currículum, según asignatura y acorde al contexto educativo.
Estrategia PME	El Equipo técnico pedagógico diseña y modifica el plan de desarrollo profesional docente enfocado en: a) Reflexionar sobre la propia práctica logrando que el 100 % de los docentes sea monitoreado en el cumplimiento de los objetivos b) Realizar acompañamiento al aula del 100 % de los docentes para evidenciar mejoras en aspectos didácticos basados en en la enseñanza diversificada c) Recuperar y nivelar aprendizaje en el área de las matemáticas en relación al año anterior
Objetivo	Establecer instancias de trabajo colaborativo e instancias de reflexión pedagógica que permitan el monitorear, evaluar y replantear las prácticas pedagógicas considerando la actualización de los objetivos basales, complementarios y transversales.
Descripción	Los coordinadores de departamento son desafiados a trabajar en equipo buscando el desarrollo de habilidades profesionales que impliquen el buen desarrollo del trabajo en colaboración del propio equipo y siendo nexo con otros departamentos. A través de reuniones que establecen cada 15 días también el además de fortalecer el liderazgo pedagógico es importante fomentar la postura crítica a través del análisis de la propia práctica y la evaluación de los proyectos y actividades que se emprenden siempre con foco en la mejora de los aprendizajes.
Fecha	Cada 15 días reuniones de dos horas.
Recursos	Sala de reunión, data o televisor, documentos, impresoras, conexión de internet.
Responsable (s)	UTP Básica y Media

Acción n°2

Nombre	Acompañamiento al Aula
Objetivo PME	Implementar el plan de desarrollo profesional docente garantizando: a)Prácticas pedagógicas de planificación y evaluación, considerando la implementación del currículum priorizado y aplicación del Decreto 67 y sus alcances para mejorar los aprendizajes. b) Utilizar estrategias didácticas coherentes con el currículum, según asignatura y acorde al contexto educativo.
Estrategia PME	El Equipo técnico pedagógico diseña y modifica el plan de desarrollo profesional docente enfocado en: a) Reflexionar sobre la propia práctica logrando que el 100 % de los docentes sea monitoreado en el cumplimiento de los objetivos b) Realizar acompañamiento al aula del 100 % de los docentes para evidenciar mejoras en aspectos didácticos basados en en la enseñanza diversificada c) Recuperar y nivelar aprendizaje en el área de las matemáticas en relación al año anterior
Objetivo	Replantear y reflexionar acerca de las prácticas pedagógicas considerando el diseño de la planificación, la coherencia entre las actividades y los objetivos y la calidad de la retroalimentación.
Descripción	Se calendariza durante la mitad del primer semestre y segundo semestre sesiones de acompañamiento al aula focalizado según necesidades detectadas por el cuerpo docente. Seguimiento de las acciones pedagógicas intentando el diálogo y la reflexión sobre la propia práctica en vías de mejora. Cabe destacar que por cada acompañamiento corresponde una retroalimentación que implica reflexión y análisis lo que ayuda al desarrollo profesional docente de manera estratégica y dinámica. Los acompañamientos se realizan de dos formas: a) Se avisa la fecha y hora. b) Sin aviso. c) Retroalimentación general
Fecha	Marzo- Diciembre

Recursos	Pauta de observación
Responsable (s)	UTP en colaboración con Jefaturas de departamento

Acción n°3

Nombre	Talleres DPD
Objetivo PME	Implementar el plan de desarrollo profesional docente garantizando: a) Prácticas pedagógicas de planificación y evaluación, considerando la implementación del currículum priorizado y aplicación del Decreto 67 y sus alcances para mejorar los aprendizajes. b) Utilizar estrategias didácticas coherentes con el currículum, según asignatura y acorde al contexto educativo.
Estrategia PME	El Equipo técnico pedagógico diseña y modifica el plan de desarrollo profesional docente enfocado en: a) Reflexionar sobre la propia práctica logrando que el 100 % de los docentes sea monitoreado en el cumplimiento de los objetivos b) Realizar acompañamiento al aula del 100 % de los docentes para evidenciar mejoras en aspectos didácticos basados en la enseñanza diversificada c) Recuperar y nivelar aprendizaje en el área de las matemáticas en relación al año anterior
Objetivo	Consolidar espacios de reflexión pedagógica a través del diálogo para la implementación de estrategias pedagógicas que permitan subir resultados de aprendizajes a través de mediciones internas
Descripción	Los docentes trabajan en torno a jornada estilo seminario para participar de diálogo pedagógico para instar a todos a responder preguntas y resolver dudas sobre las prácticas pedagógicas, análisis de datos y vinculación estratégica entre los equipos. Todo se documenta a través de la lista de participantes, plantillas con las respuestas y productos que ellos realizan dejando evidencias y planificaciones que involucran los aspectos profesionales de todo tipo. Esto con el fin de que todos puedan compartir y replicar experiencias exitosas de trabajo.

	Por otra parte, se agregan jornadas de capacitación, donde los docentes que poseen conocimiento específico en algún área, puedan compartirlo en los talleres de desarrollo profesional docente, ya que los mejores capacitadores en muchas ocasiones se encuentran en nuestra misma comunidad educativa, esto además propicia el trabajo con colaboración con otros.
Fecha	Marzo- diciembre
Recursos	Listado de asistencias y productos del trabajo docente
Responsable (s)	UTP- Jefaturas de departamento

Acción n°4

Nombre	Organización de los Departamentos
Objetivo PME	Implementar el plan de desarrollo profesional docente garantizando: a)Prácticas pedagógicas de planificación y evaluación, considerando la implementación del currículum priorizado y aplicación del Decreto 67 y sus alcances para mejorar los aprendizajes. b) Utilizar estrategias didácticas coherentes con el currículum, según asignatura y acorde al contexto educativo.
Estrategia PME	El Equipo técnico pedagógico diseña y modifica el plan de desarrollo profesional docente enfocado en: a) Reflexionar sobre la propia práctica logrando que el 100 % de los docentes sea monitoreado en el cumplimiento de los objetivos b) Realizar acompañamiento al aula del 100 % de los docentes para evidenciar mejoras en aspectos didácticos basados en en la enseñanza diversificada c) Recuperar y nivelar aprendizaje en el área de las matemáticas en relación al año anterior
Objetivo	Monitorear, evaluar y replantear las prácticas pedagógicas considerando la implementación de la actualización currículum priorizado y aplicación del Decreto 67 y sus alcances para mejorar en el diseño y planificación interdisciplinaria de los objetivos basales y complementarios para mejorar los aprendizajes y habilidades del estudiantado.

Descripción	Los departamentos de nuestro colegio se dividen seis: • Educación Parvularia hasta segundo básico: María José Sánchez Olave. • Depto 3ro y 4to básico: Andrea Segovia Alarcón. • Lenguaje - inglés - Historia: Darlin Nuñez Morales • Ciencias - matemáticas: Catalina Gonzalez Espinoza • Ed. Física - Artes - Tecnología - Música: José Patiño Naranjo • Técnico Profesional: Aracelly Araya Meneses. El trabajo y articulación de ellos debe fomentar el liderazgo pedagógico de quienes están a cargo de ellos. Además de ello se hace importante vincular asignatura y objetivos para la planificación de actividades dentro y fuera del aula con el fin de establecer conexiones de aprendizaje activo, es por ello que los departamentos articulan el trabajo para conseguir el aprendizaje activo de nuestros estudiantes.
Fecha	Marzo - Diciembre
Recursos	Listado de asistencias y productos del trabajo docente
Responsable (s)	UTP- Jefaturas del departamento

Como equipo técnico se ve también la necesidad de agregar 2 acciones más para el año 2026, las cuales tienen que ver con el seguimiento de la cobertura curricular, esta quinta acción sería para generar reportes de porcentaje de la cobertura cubierta durante el año y en base a estos datos generar propuestas para la mejora y tomar decisiones basadas en datos. La sexta acción tendría que ver con la retroalimentación a través de encuestas, donde una vez al año se realiza una encuesta al estudiantado desde educación parvularia hasta cuarto medio, donde se realizan preguntas en escala likert para la evaluación de trabajo docente, la idea es aprovechar estos datos para que 100% de los docentes sea retroalimentado en base a los resultados de las encuestas realizadas, las acciones se describen a continuación:

Acción n°5

Nombre	Seguimiento de la cobertura curricular
Objetivo PME	Implementar el plan de desarrollo profesional docente garantizando: a)Prácticas pedagógicas de planificación y evaluación, considerando la implementación del

	currículo priorizado y aplicación del Decreto 67 y sus alcances para mejorar los aprendizajes. b) Utilizar estrategias didácticas coherentes con el currículo, según asignatura y acorde al contexto educativo.
Estrategia PME	El Equipo técnico pedagógico diseña y modifica el plan de desarrollo profesional docente enfocado en: a) Reflexionar sobre la propia práctica logrando que el 100 % de los docentes sea monitoreado en el cumplimiento de los objetivos b) Realizar acompañamiento al aula del 100 % de los docentes para evidenciar mejoras en aspectos didácticos basados en la enseñanza diversificada c) Recuperar y nivelar aprendizaje en el área de las matemáticas en relación al año anterior
Objetivo	Monitorear, evaluar y replantear las prácticas pedagógicas considerando la implementación de la actualización currículo priorizado y aplicación del Decreto 67 y sus alcances para mejorar en el diseño y planificación interdisciplinaria de los objetivos basales y complementarios para mejorar los aprendizajes y habilidades del estudiantado.
Descripción	Esta acción tiene como propósito implementar un sistema de seguimiento permanente de la cobertura curricular durante el año académico. A través de la recopilación y análisis de información, se generarán reportes periódicos que permitan identificar el porcentaje de contenidos efectivamente abordados en cada asignatura y nivel educativo. Estos reportes constituirán una herramienta clave para la toma de decisiones pedagógicas basadas en datos, permitiendo proponer estrategias de mejora oportunas, ajustes en la planificación y acciones de apoyo que aseguren el cumplimiento del currículo vigente y la progresión de los aprendizajes de los estudiantes.
Fecha	Marzo - Diciembre
Recursos	Listado de asistencias y productos del trabajo docente
Responsable (s)	UTP- Jefaturas del departamento

Acción n°6

Nombre	Retroalimentación en base a encuestas
Objetivo PME	Implementar el plan de desarrollo profesional docente garantizando:

	a)Prácticas pedagógicas de planificación y evaluación, considerando la implementación del currículum priorizado y aplicación del Decreto 67 y sus alcances para mejorar los aprendizajes. b) Utilizar estrategias didácticas coherentes con el currículum, según asignatura y acorde al contexto educativo.
Estrategia PME	El Equipo técnico pedagógico diseña y modifica el plan de desarrollo profesional docente enfocado en: a) Reflexionar sobre la propia práctica logrando que el 100 % de los docentes sea monitoreado en el cumplimiento de los objetivos b) Realizar acompañamiento al aula del 100 % de los docentes para evidenciar mejoras en aspectos didácticos basados en en la enseñanza diversificada c) Recuperar y nivelar aprendizaje en el área de las matemáticas en relación al año anterior
Objetivo	Retroalimentar y orientar a los docentes para mejorar prácticas pedagógicas en base a datos obtenidos de encuestas u otros insumos que permitan mejorar la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los estudiantes.
Descripción	Esta acción contempla la aplicación anual de encuestas al estudiantado desde educación parvularia hasta cuarto medio, utilizando instrumentos con preguntas en escala Likert orientadas a recoger percepciones sobre el proceso de enseñanza y el trabajo docente. Los resultados obtenidos serán sistematizados y analizados con el objetivo de retroalimentar al 100 % de los docentes del establecimiento, promoviendo la reflexión pedagógica y el mejoramiento continuo de las prácticas de aula. Esta retroalimentación se plantea como una instancia formativa, que permita fortalecer el desempeño docente y contribuir a la mejora de la calidad de los aprendizajes.
Fecha	Marzo - Diciembre
Recursos	Listado de asistencias y productos del trabajo docente
Responsable (s)	UTP- Jefaturas del departamento

CRONOGRAMA DE, DPD, CONSEJOS Y REUNIONES DEPTO

Objetivo: Planificar y organizar año, para orientar la práctica profesional, documentando procedimientos y diseñando experiencias que puedan propiciar la reflexión sobre la propia práctica.

MARZO 2026		
Fecha	Tema	Nivel cumplimiento
Miércoles 04 de Marzo	Reunión por departamentos: lineamientos pedagógicos 2025	
Miércoles 11 de Marzo	Exposición Lineamientos pedagógicos	
Miércoles 18 de Marzo	Orientaciones para reflexión de diagnósticos	
Miércoles 25 de Marzo	Orientaciones para reflexión de diagnósticos	
ABRIL 2026		
Fecha	Tema	Nivel cumplimiento
Miércoles 1 de Abril	Reunión por departamentos;	
Miércoles 08 de Abril	Desarrollo Profesional docente: Evaluación Formativa Taller 1	
Miércoles 15 de Abril	Reunión por departamentos;	
Miércoles 22 de Abril	Desarrollo Profesional docente: Estrategias de diversificación del aprendizaje Taller 1	
Miércoles 29 de Abril	Reunión por departamentos; Planificación Día del Estudiante	
MAYO 2026		
Fecha	Tema	Nivel cumplimiento
Miércoles 6 de Mayo	Reunión por departamentos; Día del estudiante	

Miércoles 13 de Mayo	Desarrollo Profesional docente; I Parte exposición panoramas de curso.	
Miércoles 20 de Mayo	Desarrollo profesional docente: Estrategias de diversificación del aprendizaje	
Miércoles 27 de Mayo	Taller de Desarrollo Profesional Docente; Trabajo con datos, diagnósticos realizados y planificación de remediales	
JUNIO 2026		
Fecha	Tema	Nivel cumplimiento
Miércoles 3 de Junio	Taller de Desarrollo Profesional Docente; Trabajo con datos, diagnósticos realizados y planificación de remediales	
Miércoles 10 de Junio	Reunión por departamentos; Información sobre Término de semestre y propuesta de Pauta de Acompañamiento al aula (I Parte)	
JULIO 2026		
Fecha	Tema	Nivel cumplimiento
Miércoles 8 de Julio	Reunión por Departamentos; Temáticas Pedagógicas según necesidad de cada equipo de trabajo	
Miércoles 15 de Julio	Desarrollo Profesional Docente; Información sobre Término de semestre y propuesta de Pauta de Acompañamiento al aula (II Parte)	
Miércoles 22 de Julio	Reunión por Departamentos; Temáticas Pedagógicas según necesidad de cada equipo de trabajo	
Miércoles 29 de Julio	Desarrollo Profesional Docente; Desarrollo de material diversificado para estudiantes con NEE	
AGOSTO 2026		

Fecha	Tema	Nivel cumplimiento
Miércoles 5 de Agosto	Desarrollo Profesional Docente; Desarrollo de material diversificado para estudiantes con NEE	
Miércoles 12 de Agosto	Reunión por departamentos: Temáticas Pedagógicas según necesidad de cada equipo de trabajo	
Miércoles 19 de Agosto	Desarrollo Profesional Docente; Desarrollo de material diversificado para estudiantes con NEE	
Miércoles 26 de Agosto	Reunión por departamentos; Temáticas Pedagógicas según necesidad de cada equipo de trabajo	
SEPTIEMBRE 2026		
Fecha	Tema	Nivel cumplimiento
Miércoles 2 de Septiembre	Reunión por departamentos; Diseño de material diversificado para estudiantes con NEE.	
Miércoles 9 de Septiembre	Taller de desarrollo Profesional; Elaboración del plan de desarrollo local Docente 2026	
Miércoles 23 de Septiembre	Taller de desarrollo Profesional; Elaboración del plan de desarrollo local Docente 2026	
OCTUBRE 2026		
Fecha	Tema	Nivel cumplimiento
Miércoles 07 de Octubre	Reunión por Departamentos; Reflexión sobre la evaluación formativa.	
Miércoles 14 de Octubre	Desarrollo Profesional: Jornada de Reflexión del reglamento de evaluación	
Miércoles 21 de Octubre	Reunión por departamentos; Revisión y reflexión Reglamento de prácticas	
Miércoles 22 de Octubre	Desarrollo Profesional: Revisión y reflexión Reglamento de prácticas	

NOVIEMBRE 2026		
Fecha	Tema	Nivel cumplimiento
Miércoles 04 de Noviembre	Reunión por departamentos; Reflexión final sobre la evaluación formativa, proyecciones 2026	
Miércoles 11 de Noviembre	Taller de desarrollo Profesional; Taller de finalización Plan local de desarrollo profesional docente.	
Miércoles 18 de Noviembre	Reunión por departamentos; Evaluación de los departamentos y del plan de desarrollo Profesional Docente 2026	
Miércoles 25 de Noviembre	Desarrollo Profesional docente; Taller sobre la evaluación, ponderaciones y aplicación de lineamientos para el 2026	
DICIEMBRE 2026		
Fecha	Tema	Nivel cumplimiento
Miércoles 02 de diciembre	Jornada de reflexión final 2026	
Miércoles 9 de diciembre	Jornada de reflexión final 2026	
Miércoles 16 de diciembre	Jornada de reflexión final 2026	