





Centro Educativo Salesianos Talca



**PLAN DE DESARROLLO
PROFESIONAL DOCENTE
CEST 2025**

	Plan de formación docentes del CEST				 SALESIANOS DON BOSCO
	Fecha Emisión	Edición	Código	N° de Páginas	
	01 Marzo 2025	N° 003	CEST - 0618	44/44	
	Responsables	Revisado por	Aprobado por	Ubicación	
Haydee Lecaro Luis Saavedra	Consejo de Coordinación	Representante de la CEP	Área Educativa		
Dirigido a : Comunidad Educativo Pastoral - CEP					

I. Presentación

La Ley 20.903 establece que la formación local para el desarrollo profesional, tiene por objeto fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica. Es un proceso a través del cual los docentes, en equipo e individualmente, realizan la preparación del trabajo en el aula, la reflexión sistemática sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula, y la evaluación y retroalimentación para la mejora de esa práctica. Lo anterior, considerando las características de los estudiantes a su cargo y sus resultados educativos. Se garantiza, con esto, una educación de calidad para todos y todas los y las estudiantes.

El presente Plan de Desarrollo Profesional Docente se concibe como el conjunto de oportunidades que El Centro Educativo Salesianos Talca, ofrece en forma directa a sus docentes, con el fin de afianzar el compromiso con el Proyecto Educativo Institucional, centrado en la formación integral de todos los estudiantes, donde a los docentes se les ofrece los espacios y momentos para actualizar y profundizar sus conocimientos en diferentes áreas de desempeño, y con ello fortalecer y elevar su nivel académico ya que permitirá perfeccionar su formación y desarrollo pedagógico y ampliar su cultura, con el fin de contribuir de esta manera a elevar el nivel de calidad de todos los procesos y resultados de aprendizaje de la escuela.

Corresponderá a Dirección (Director y Rector del Centro Educativo) en conjunto con el equipo del Consejo de Coordinación, implementar el proceso descrito anteriormente a través de planes de formación para el desarrollo profesional. Para llevar a cabo esta labor el equipo Directivo podrá contar con la colaboración del Equipo Técnico Pedagógico.

El Plan de Desarrollo Profesional Docente será diseñado anualmente por Rector y los directivos del Consejo de Coordinación. 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.

El plan de formación para el desarrollo profesional, deberán formar parte de la rendición de cuentas que los directivos realizan sobre el desempeño del establecimiento educacional y sus planes de mejoramiento, según lo establece el Título III, Párrafo 3° de la ley N° 20.529.

La Ley 20.903 y 21.625, instaura un sistema universal que incorpora gradualmente a todas las educadoras y docentes que laboran en la institución y que reciben financiamiento del Estado.

El Centro Educativo Salesianos Talca (CEST), enfocada en su Proyecto Educativo y en las Políticas de Gestión Escolar impulsadas por el Ministerio de Educación, propone acciones, en la Dimensión de Liderazgo Directivo, que contribuyen a la formación y valoración del capital humano y profesional del CEST, porque considera que la labor educativa, principalmente, es una acción humanizadora, basada en la evangelización que requiere de competencias académicas actualizadas, pero también de valores que permeen el sello formativo de nuestra institución.

Por esta razón, los funcionarios de nuestra comunidad educativa, desde los auxiliares, asistentes de la educación, docentes, equipos directivos y técnicos, deben contar con espacios de aprendizaje y actualización acorde a las funciones asumidas dentro del proceso formativo de los estudiantes. Así como también, dichos funcionarios, deben ser reconocidos en su trayectoria por el impacto, calidad de su trabajo y compromiso con nuestra comunidad, por medio de estímulos e incentivos objetivos, consensuados y evaluados con la propia comunidad educativa, quienes año a año irán actualizando las presentes políticas.

El enfoque de este trabajo se sustenta desde la misión de nuestra escuela la cual nos orienta a pensar y establecer cuáles son las necesidades formativas que debemos mejorar y/o adquirir como agentes educadores para satisfacer una oferta educativa ajustada a nuestra misión nos desafiamos a formar nuestras competencias profesionales según las necesidades que nuestros estudiantes y comunidad nos demandan.

En este sentido, lograr el desarrollo integral, moral, espiritual, social y cognitivo, en contexto de vulnerabilidad, requiere de un conjunto de herramienta profesionales y técnicas para abordar la tarea, es decir, educar a estudiantes en estas situaciones implica ir más allá de la tradicional enseñanza en la sala de clases, implica que cada docente, profesional y funcionario, se implica y vincula con los estudiantes mostrando y acompañándolos en la construcción de sus proyectos de vidas y aumentando sus expectativas académicas.

Este Plan de Desarrollo Profesional Docente, está inspirado en la Ley N° 20.903 y actualización de Ley N° 21.625. 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 profesional continuo, con una formación cristiana, según principios la Congregación Salesiana.

Diagnóstico:

A nivel institucional:

El Centro Educativo salesianos Talca, cuenta con una matrícula de **2050** estudiantes, solo varones, distribuidos en los siguientes niveles y modalidades:

Número de cursos por Modalidad de Enseñanza	
● Número cursos Educación Parvularia	04
● Número cursos Educación Básica	16
● Número cursos Educación Media HC	08
● Número cursos Educación Media TP	20
Total de cursos en el CEST	48

Número de alumnos por Modalidad de Enseñanza	
● Número alumnos Educación Parvularia	150
● Número alumnos Educación Básica	721
● Número alumnos Educación Media HC	322
● Número alumnos Educación Media TP	857
Total de alumnos en el CEST*	2.040

* N° de alumnos al 30 de Marzo

Personal del CEST	
● Directivos*	08
● Docentes	102
● Asistentes de Educación	91
Total Personal del CEST	201

Distribución de horas por ciclo			
Ciclos	Horas Semanales	Horas Anuales	
Educación Parvularia	PreKinder	36	1.368
	Kinder	36	1.368
Enseñanza Básica	1° y 2° Básico	38	1.444
	3° y 4° Básico	38	1.444
	5° y 6° Básico	38	1.444
	7° y 8° Básico	38	1.444
Enseñanza Media	1° y 2° Medio	42	1.596
	3° y 4° Medio	42	1.596

El un índice de vulnerabilidad de enseñanza media corresponde al **90%**, y en enseñanza básica **83%**. En cuanto a la asignación de la calidad de alumnos prioritarios en el centro educativo alcanza 63,2% y 27,3% de alumnos preferentes Lo cual plantea enormes desafíos en el cumplimiento de metas de calidad y equidad de la educación que se imparte.

A partir del año 2008 con el ingreso a la subvención educativa preferencial, SEP y a través de los Planes de Mejoramiento Educativo, se han implementado acciones de apoyo a los estudiantes fortaleciendo la creación de equipos de trabajo, que responden a las distintas áreas de gestión, especialmente el área pedagógica compuesta por los Encargados Pedagógico de Modalidad (EPM), equipo técnico pedagógico integrado por Coordinadora Pedagógica, Coordinador Técnico Profesional, Encargado del ACLE, Líder Educativo Tecnológico (LET) Encargadas Programa de Integración Escolar (PIE), docentes y asistentes de aula.

A nivel de directivos, docentes y asistentes de la educación, se han fomentado la capacitación a través de la asistencia a seminarios y talleres externos e internos dirigidas a todo el personal en los ámbitos de Desarrollo de carrera docente, Mentoría, Aprendizaje Servicio, Curricular, Evaluación, Evangelización y Convivencia Escolar.

A nivel de educadores:

El Centro Educativo cuenta con 102 docentes titulados en universidades tradicionales, los cuales se han seleccionado, según perfil del educador salesiano, que se espera desarrollen las siguientes competencias y conocimientos:

- ✓ Profundo conocimiento y comprensión de las disciplinas que enseña y de los conocimientos, competencias y herramientas pedagógicas que faciliten una adecuada mediación entre los contenidos, los estudiantes y el respectivo contexto de aprendizaje;
- ✓ Capacidad para generar un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas;
- ✓ Dominio básico de la doctrina cristiana;
- ✓ Habilidad para organizar situaciones interesantes y productivas que aprovechen el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva y favorezcan la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes;
- ✓ Disposición y capacidad para descubrir las propias necesidades de aprendizaje.
- ✓ Habilidad para utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación como recurso en el desarrollo de las actividades profesionales
- ✓ Iniciativa y liderazgo.

Este plan tiene como propósito diagnosticar de manera participativa: equipo Directivo, docentes y asistentes de la educación, las necesidades y conocimientos profesionales necesarios para promover de manera sostenida el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.

Detectar las necesidades de desarrollo profesional y perfeccionamiento docente a través de la evaluación observación y entrevistas personales con docentes y asistentes de la educación.

Análisis de práctica a través del siguiente cuadro:

¿Cuál es el objetivo que queremos lograr con los docentes en el CEST?	¿Cuáles son las competencias que debe tener un equipo profesional capaz de lograr este objetivo?
<p>“Desarrollar experticia en la diversificación de la respuesta educativa mediante el desarrollo de trabajo colaborativo, de la planificación diversificada y el monitoreo y evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje, teniendo presente las necesidades educativas de todos los estudiantes”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de preparación de la enseñanza, considerando diferentes maneras de aprender de los estudiantes. • Habilidades para trabajar de manera colaborativa con los estudiantes. • Conocer estrategias de evaluación diferenciada, considerando diferentes formas de expresión de aprendizajes

Como resultado de este trabajo de diagnóstico con el equipo docente surgieron varias necesidades, que se describen a continuación:

- ✓ Fortalecer el trabajo colaborativo entre pares.
- ✓ Articulación de objetivos curriculares entre los niveles con la finalidad de favorecer el logro de una adecuada cobertura curricular.
- ✓ Fomentar el perfeccionamiento profesional a través de capacitaciones externas e internas. Considerando el desarrollo de habilidades tecnológicas y de metodologías de aprendizajes, que permitan a los docentes contar con herramientas adecuadas para enfrentar los desafíos de la enseñanza para el siglo XXI.
- ✓ Retroalimentar las prácticas docentes constantemente por parte del equipo directivo.
- ✓ Incorporar instancias sistemáticas de trabajo entre la Unidad Técnico-Pedagógica y el Programa de Integración Escolar (PIE)
- ✓ Realizar jornadas de trabajo que permita el traspaso de información de los alumnos. Esto entre profesores jefes y de asignatura, cuando cambian de nivel.

En base a las necesidades descritas anteriormente surgieron las acciones del PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE para los años 2025- 2026, las cuales son descritas en las próximas páginas.

III. Objetivos Objetivo General

Fortalecer el desarrollo de las capacidades docentes, con la finalidad de mejorar el ejercicio profesional y lograr los estándares de aprendizaje contemplados en el marco curricular vigente.

Objetivos Específicos

Generar instancias de perfeccionamiento, a través de capacitaciones externas e internas, que les permitan a los docentes integrar nuevas estrategias con la finalidad de favorecer la articulación del currículo nacional con necesidades presentadas por estudiantes del CEST.

Implementar espacios de trabajo colaborativo a través de la reflexión pedagógica entre pares, con la finalidad de realizar prácticas pedagógicas coherentes a las necesidades y al marco curricular actual.

Otorgar apoyo a los docentes nuevos en el establecimiento, a través de un equipo multidisciplinario que les permita desarrollar diversas herramientas para lograr aprendizajes integrales con los estudiantes y poder realizar trabajos administrativos necesarios, según su rol.

Generar comunidades de aprendizaje entre todos los actores del establecimiento, a través de distintas instancias de reflexión y trabajo pedagógico con la finalidad de mejorar el desempeño de la comunidad educativa.

Generar instancias de reflexión pedagógica, a través de la retroalimentación entre pares, y por parte del equipo directivo, con la finalidad de mejorar las prácticas docentes dentro del aula.

DEFINICIONES PARA ETAPAS DEL PME 2025

- Definiciones para la fase estratégica.

Al desarrollar la fase estratégica para el nuevo ciclo de mejoramiento educativo, se consideró necesario centrar la mirada en la implementación curricular, formación de los estudiantes según sellos institucional y la formación continua de todo el equipo docente.

En relación con lo anterior, se establecieron los siguientes objetivos, metas y estrategias que están directamente relacionados con el Plan Local de Desarrollo Profesional Docente.

ÁREA PEDAGÓGICA

OBJETIVO

Desarrollar la implementación de un proyecto curricular, que asegure una propuesta Educativa Pastoral de calidad, sustentable en el tiempo; facilitando a los educandos ir evolucionando en la adquisición de sus habilidades académicas y/o técnicas de manera competente y eficaz, que permita integrarse como agente activo a la sociedad y responder a las exigencias del dinamismo tecnológico del mundo moderno.

METAS

Asegurar el 90% cumplimiento de la ejecución de las diferentes planificaciones institucionales, que permitan lograr los aprendizajes de manera eficaz en todos los estudiantes.

ESTRATEGIA

Implementar un Plan de Acompañamiento para los profesores del CEST de acuerdo con las orientaciones de la inspección salesiana y trabajar en conjunto con los profesores las etapas que considera el sistema de desarrollo profesional docente.

ACCION:

Formación Docente

Se realizará acompañamiento a los docentes a través de jornadas de trabajo, emanadas desde la casa central, de la inspección salesiana y a nivel local, con talleres de reflexión, actualización en materias a fines, evaluar prácticas y buscar

estrategias pedagógicas que ayuden a fortalecer aprendizajes de los estudiantes, esto con el sello y espiritualidad salesiana.

ÁREA DE LIDERAZGO:

OBJETIVO

Implementar prácticas de revisión continua, que permitan asegurar que el proyecto educativo pastoral salesiano mantenga su vigencia, considerando las necesidades educativas y formativas en toda la comunidad educativa.

META:

Lograr que 90% del personal y directivos que recibe formación personal y capacitación académica, lo valore como positiva para su desempeño profesional y vida personal

ESTRATEGIA

Sistematizar la realización de jornadas de formación y reflexión, y acompañamiento docente, en función de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos.

ACCION:

Acompañamiento del personal del CEST

Los encargados de distintas áreas realizaran constante acompañamiento a través de entrevistas, donde se evalúa el trabajo realizado, de acuerdo con roles definidos de cada trabajador, entregando orientaciones, desafíos y felicitaciones por su buen desempeño.

Para el desarrollo de las acciones planificadas se realizan las siguientes actividades a nivel de CEST:

Retroalimentación pedagógica:

La retroalimentación pedagógica se realizará de manera colectiva, a través de orientaciones y lineamientos pedagógicos entregados al inicio del año escolar, monitoreados desde la coordinación pedagógica durante el periodo académico e instancias de trabajo entre asignaturas y modalidad. En el caso de la retroalimentación individual, se realizará con cada docente a través de correo electrónico o entrevistas, con la finalidad de acompañar y orientar la mejora de las prácticas pedagógicas.

Comunidades de aprendizaje:

Dentro del Centro Educativo, se están realizando esfuerzos para establecer redes de apoyos internas que permitan el encuentro, diálogo y reflexión entre los integrantes de la comunidad, lo cual ha permitido orientar la gestión hacia una Comunidad de Aprendizaje con una visión compartida. A continuación, se describen las instancias que se han establecido para fomentar la instalación de comunidades de aprendizajes.

- **Articulación entre las asignaturas y talleres:** por medio del trabajo colectivo los docentes de aula en conjunto con los encargados de modalidad, planes del establecimiento, organizan sus propuestas curriculares, de tal manera que favorezcan la articulación entre todos estos elementos de la gestión pedagógica, con la finalidad de alinear y unificar los objetivos de trabajo, para así favorecer el logro de aprendizajes significativos por parte de los estudiantes.
- **Acompañamiento de planes y coordinación:** El equipo directivo se involucra en el desarrollo de los planes y en el trabajo de las distintas coordinaciones de las áreas, a través del monitoreo y acompañamiento sistemático que permite una retroalimentación adecuada para la efectiva implementación de cada uno de los objetivos declarados en los planes de trabajos de éstos.
- **Proceso de articulación en entre educación Parvularia y educación básica:** Se realiza el esfuerzo para fortalecer el proceso de articulación de objetivos curriculares de los cursos y metodología de trabajo.
- **Monitoreo y articulación de la priorización Curricular:** entre asignaturas y niveles, que permitan analizar y evaluar en conjunto entre todos los docentes la implementación curricular, con la finalidad de realizar los ajustes que sean necesarios integrando los aportes de cada docente.
- **Trabajo por modalidad y por asignaturas:** que permitan establecer instancias de análisis del trabajo realizado, buscando instancias de mejora en los aprendizajes.
- **Proceso de inducción:** El proceso de inducción, definido como aquel proceso formativo cuyo objetivo es acompañar y apoyar al docente

principiante en su primer año de ejercicio profesional, para un aprendizaje, práctica y responsabilidad profesional efectivo. Por lo cual, en el establecimiento se acompañará a todos los docentes nuevos de parte de: Encargados de la Modalidad, Coordinación Pedagógica, Coordinador Técnico Profesional, Coordinador Apoyo, Coordinador pastoral, entre otros integrantes de la comunidad.

- **Capacitaciones profesionales:** Instancias de perfeccionamiento que otorgue estrategias efectivas de enseñanza para todos los docentes y asistentes de la educación, proporcionando estrategias pedagógicas a los docentes que permitan transitar hacia una evaluación auténtica de los aprendizajes.
- **Entregar herramientas tecnológicas a los docentes:** que les permita desarrollar un trabajo adecuados con los estudiantes a través de plataformas y distintas aplicaciones esenciales en un contexto de aprendizaje.
- **Instancias formativas que permitan entregar herramientas socioemocionales a los docentes** y funcionarios para generar una adecuada contención emocional con nuestra comunidad educativa.
- **Acompañamiento al aula:** Se realiza un proceso de acompañamiento en las prácticas docentes, a través de visitas al aula y revisión de planificaciones, reflexionar sobre la práctica docente, establecer acuerdos y compromisos para mejorar el desempeño.
- **Trabajo cooperativo:** a través de la planificación entre docentes de asignaturas y de apoyo PIE, donde se realizan adecuaciones para aplicar en forma individualizada a los alumnos y estrategias metodológicas a nivel de curso. Trabajo colaborativo entre asignaturas y niveles.

Acciones De Perfeccionamiento Del Plan De Desarrollo Profesional Docente.

Realización de Capacitaciones en Plataforma LIRMI, enfocada en Libro Digital, etapas de planificación, evaluación y reflexión.

Proceso Formativo en Aprendizaje Servicio y Decreto 67, relacionado con la aplicación de metodología de aprendizaje, donde el proceso formativo se vuelca en la aplicación de los aprendizajes de los estudiantes, en la mejora o ayuda en la necesidad de una comunidad o sector.

Generación de formación en Prevención de Abusos, para que la comunidad en general se encuentre capacitada para advertir situaciones de riesgo, para que la comunidad educativa se encuentra atenta a estas situaciones nocivas.

Instancia de capacitación sobre Convivencia Escolar, centrada en el entorno del estudiante, los asistentes de la educación y los docentes dentro de los espacios escolares del establecimiento, revisando las leyes y reglamentos donde se aplican,

relacionando con la formación del fundador de la Congregación Salesiana San Juan Bosco, potenciando el Sistema Preventivo como enfoque de atención a los jóvenes.

Certificación en Google Nivel 1, de grupo de docente, que transmiten sus conocimientos y habilidades a parte de la comunidad educativa, buscando lograr que el establecimiento disponga de docentes certificados en este medio de información y comunicación.

