



COMPLEJO EDUCACIONAL MAIPÚ
COMPLEJO EDUCACIONAL ANEXO RINCONADA
FUNDACIÓN EDUCACIONAL MAIPÚ



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE CEM-CEMAR 2026-2027



I. FUNDAMENTACIÓN

La Ley 20.903, Título II: Proceso de acompañamiento profesional local, ha establecido que la formación local para el desarrollo profesional tiene por finalidad fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica.

Es un proceso a través del cual los y las docentes individualmente o en equipo efectúan la preparación del trabajo pedagógico, la reflexión sistemática sobre la propia práctica de enseñanza- aprendizaje en el aula, la evaluación y retroalimentación para la mejora de esa práctica, teniendo en cuenta las características de los estudiantes a su cargo y sus resultados educativos.

Frente a lo expuesto, corresponde a los directores de la Fundación Educativa SOCEDHUCA, en conjunto con sus correspondientes equipos, implementar el proceso señalado anteriormente, a través de un plan institucional de formación para el Desarrollo Profesional Docente.

Este plan deberá ser aprobado por el sostenedor y será parte del Plan de Mejoramiento Educativo, en conformidad con el Proyecto Educativo Institucional del establecimiento.

El diseño del Plan de Desarrollo Profesional Docente considerará la consulta con la Unidad Técnico-Pedagógica y al Consejo de Profesores, el que deberá centrarse en la mejora continua de la acción docente y la corrección de los déficits detectados en este proceso, así como también, en el análisis de los resultados de los estudiantes y las medidas pedagógicas necesarias para lograr las metas de aprendizaje institucionales.

Los directivos de CEM-CEMAR, con consulta a la Fundación Educativa podrán establecer redes entre establecimientos para fomentar el trabajo colaborativo, la reflexión y la retroalimentación formativa de los procesos pedagógicos.

El Plan Desarrollo Profesional Docente, deberá 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.

En función del cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Profesional Docente, se relevarán los artículos N°11, 12 y 13 de la Ley ya mencionada "20.903", los cuales apuntan a determinar que la Formación Docente es un derecho, donde los establecimientos colaboran con el desarrollo profesional, para lo cual se considera la colaboración del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), como garante de calidad, pertinencia y gratuidad.

No obstante, lo anterior, con el propósito de desarrollar estrategias alineadas dentro de los establecimientos y entre las escuelas CEM-CEMAR, consideraremos el Artículo 18B (1) que apunta a orientar la promoción conforme al PEI y los lineamientos institucionales, logrando un trabajo colaborativo y de constante reflexión docente.

En concordancia a las Leyes Ministeriales, es importante señalar acciones y prácticas del liderazgo institucional que den respuesta a gestionar "el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento" como se refiere el estándar 10.4 del Marco para la Buena Dirección.

Art. 18 B: 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 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 nuestro colegio.

Para ello nos basaremos en los principios que promueven el Desarrollo Profesional Docente y el perfil que emana del Proyecto Educativo Institucional. En este último documento podemos encontrar las orientaciones referidas al modelo pedagógico sociocognitivo a implementar.



II. PRINCIPIOS QUE PROMUEVE EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE:

El objetivo de la Ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente es reconocer la docencia y apoyar su desempeño, con el fin de garantizar una educación de calidad para todas y todos.

- A. Profesionalidad docente:** el sistema promoverá la formación y desarrollo de profesionales que cumplen una misión decisiva en la educación integral de sus estudiantes.
- B. Autonomía profesional:** el sistema propiciará la autonomía del profesional de la educación para organizar las actividades pedagógicas de acuerdo con las características de sus estudiantes y la articulación de un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad, conforme a las normativas curriculares, al respectivo proyecto educativo institucional, a las orientaciones legales del sistema educacional y a los programas específicos de mejoramiento e innovación.
- C. Responsabilidad y ética profesional:** el sistema promoverá el compromiso personal y social, así como la responsabilidad frente a la formación y aprendizaje de todos los y las estudiantes, y cautelará el cultivo de valores y conductas éticas propios de un profesional de la educación.
- D. Desarrollo continuo:** el sistema promoverá la formación profesional continua de los y las docentes, de manera individual y colectiva, la actualización de los conocimientos de las disciplinas que enseñan y de los métodos de enseñanza, de acuerdo con el contexto escolar en que se desempeñan.
- E. Innovación, investigación y reflexión pedagógica:** el sistema fomentará la creatividad y la capacidad de innovación e investigación vinculada a la práctica pedagógica, contribuyendo a la construcción de un saber pedagógico compartido.
- F. Colaboración:** se promoverá el trabajo colaborativo entre profesionales de la educación, tendiente a constituir comunidades de aprendizaje, guiadas por directivos que ejercen un liderazgo pedagógico y facilitan el diálogo, la reflexión colectiva y la creación de ambientes de trabajo que contribuyen a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- G. Equidad:** el sistema propenderá a que los profesionales de la educación de desempeño destacado ejerzan en establecimientos con alta proporción de estudiantes vulnerables, de modo de ofrecer mejores oportunidades educativas a dichos estudiantes.
- H. Participación:** el sistema velará por la participación de los profesionales de la educación en las distintas instancias de la comunidad educativa y su comunicación con los distintos actores que la integran, en un clima de confianza y respeto de los derechos de todas las personas.
- I. Compromiso con la comunidad:** el sistema promoverá el compromiso del profesional de la educación con su comunidad escolar, generando así un ambiente que propenda a la formación, el aprendizaje y desarrollo integral de todos los estudiantes.
- J. Apoyo a la labor docente:** el Estado velará por el cumplimiento de los fines y misión de la función docente, implementando acciones de apoyo pedagógico y formativo pertinente al desarrollo profesional de los profesionales de la educación.



III. PERFIL DOCENTE INSTITUCIONAL CEM-CEMAR

El/la docente del CEM-CEMAR es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

En definitiva, reconoce la enseñanza en su dedicación y profesión, aportando en la transmisión ética y valórica. Teniendo bajo su responsabilidad diversas generaciones de estudiantes que poseen disímiles habilidades para la adquisición y apropiación de los aprendizajes.

A. Es profesional:

1. Esto implica que es responsable y comprometido en el desempeño de su función, lo que lo lleva a cumplir con dedicación todas las acciones que se relacionan con su quehacer docente.
2. Es respetuoso, consecuente y deferente en todas las instancias.
3. Se organiza y planifica sus actividades académicas y administrativas, en relación con: sus estudiantes, sus pares, sus superiores, sus apoderados.
4. Testimonia con su quehacer los valores que quiere transmitir. Es un educador con experiencia en los valores humanista - cristiano.
5. Presente control sobre sí mismo en diversas situaciones relacionadas a su desempeño docente.
6. Se preocupa de investigar y mantenerse actualizado para guiar las diversas acciones educativas que le competen. Por ello, se perfecciona constantemente en temas relacionados con educación y en el sector de aprendizaje que desarrolla en aula.

B. Es puntual:

1. Llega a la hora convenida según sus horarios y responsabilidades propias de su función.
2. Es diligente en realizar las acciones a tiempo, considerando los conductos regulares y normativa interna.

C. Es perseverante:

1. Enseña a estudiar, a pensar y a expresar los conocimientos adquiridos. Despierta el gusto por aprender. Se esfuerza por hacer trabajar a los y las estudiantes de manera inteligente, estimulante y eficaz.
2. Comunica sus pensamientos de una manera directa y clara, considerando los derechos del otro.

D. Es generador de cambio social:

1. Posee un conocimiento y capacidad de análisis de la realidad social, que le permite despertar el interés y preocupación por la realidad contingente, entregando las herramientas que permitirán al educando transformarse en gestor del cambio social.
2. **Es inspirador de un sentimiento y comportamiento comunitario.** Desarrolla actitudes y valores tales como:

E. Apertura y valoración de las personas.

1. Generosidad a favor de los demás
2. Búsqueda del bien común.
3. Compromiso y trabajo en equipo.
4. Preocupación y dedicación por situaciones especiales
5. Es participativo en las diversas acciones que tienden al cuidado y preservación del medioambiente
6. Es consecuente entre el decir y el hacer en temas tan significativos como es desarrollar acciones que propendan el cuidado medio ambiental, forjando en sus estudiantes un compromiso para toda la vida.

F. Es Creativo e Innovador

1. Pone al servicio de su profesión su capacidad creativa e innovadora.
2. Su quehacer se sustenta en la proactividad, evidenciándose de forma permanente en su accionar docente, tanto al interior del aula como en otras actividades de su competencia.
3. Es inquieto intelectualmente y se ocupa de incorporar diferentes recursos en el desempeño de sus funciones.
4. Tiene inquietud permanente de perfeccionamiento.
5. Genera nuevas estrategias de aprendizaje
6. Posee un conocimiento actualizado de los contenidos que enseña, dominando las diferentes metodologías y transmitiendo los conocimientos adecuadamente.
7. Es un creador de proyectos y recursos que van en beneficio de la gestión educativa.



COMPLEJO EDUCACIONAL MAIPÚ
COMPLEJO EDUCACIONAL ANEXO RINCONADA
FUNDACIÓN EDUCACIONAL MAIPÚ



8. Posee vocación y liderazgo frente a la comunidad educativa, particularmente en lo que respecta al cuidado y defensa del medioambiente.
9. Posee un espíritu de compromiso con su comunidad educativa frente a los múltiples desafíos medioambientales.

G. Es Democrático

1. Es tolerante, justo y respetuoso frente a todas las instancias de su desempeño docente, lo que le permite exponer sus opiniones.
2. Expone sus derechos sin olvidar sus deberes.
3. Es autocrítico y reflexivo, lo que le permite reconocer sus debilidades y ofrecer sus fortalezas para el enriquecimiento de las relaciones interpersonales, logrando que sean armoniosas con cada uno de los integrantes de la comunidad educativa.
4. Sus acciones y actitudes muestran un sentido de lealtad tanto hacia sus pares, estudiantes y apoderados como hacia sus superiores.
5. Actúa con ecuanimidad frente a las distintas instancias de su quehacer, considerando los protocolos internos que constituyen en la comunidad educativa.
6. Es consecuente con su conducta y en su hacer en toda índole.

H. Es Integrador

1. Impulsa el trabajo en equipo, en colaboración con toda la comunidad escolar.
2. Promueve un clima organizacional adecuado y efectivo que permita el crecimiento personal y la crítica constructiva hacia metas institucionales comunes, fomentando el crecimiento personal que facilita la crítica constructiva y abre caminos de diálogo, amistad y colaboración.

I. Es Líder

1. Su acción se caracteriza por un liderazgo permanente con sus estudiantes y apoderados, siendo el guía, orientador y transmisor de los principios y valores que sustentan el P.E.I.

J. Es Empático

1. Tiene gran facilidad para comunicarse, pues sabe escuchar y acoger, además expresa respeto y cordialidad en sus relaciones dentro y fuera de la comunidad escolar.
2. Se desenvuelve con lealtad, alegría y solidaridad. Logra entregar afecto en la comunicación que establece con sus estudiantes, apoderados, docentes y demás miembros de la comunidad educativa.
3. Genera un clima de confianza para facilitar y mejorar la comunicación con los integrantes de la comunidad escolar.
4. Respeta las opiniones, ideas o actitudes de los demás, aunque no coincidan con las propias.

IV. ROL DEL DOCENTE

En el desarrollo del modelo curricular Socio-Cognitivo, debe considerar los siguientes aspectos:

- A. Poseer una concepción investigativa, asociada a los procesos de producción del discurso científico.
- B. Poseer un razonamiento teórico desde el cual concibe su acción como docente.
- C. Focalizar un objeto de conocimiento, fundamentalmente centrado en la formación del estudiante, interesado en identificar todos aquellos procesos mentales relacionados con el aprendizaje significativo, la generación de intereses y actitudes científicas; el desarrollo del pensamiento crítico autónomo, solidario, en fin, todos aquellos valores que hacen del individuo un ciudadano aceptable.
- D. Considerar los contenidos de las clases elegidas y organizadas de tal manera que proporcionen actividades experimentales acordes con la génesis y la taxonomía de estos.

En consecuencia, y en coherencia de los perfiles mencionados anteriormente, el Plan de Desarrollo Profesional CEM-CEMAR busca potenciar la capacidad docente respecto de qué requieren aprender los y las estudiantes, sustentándose en lineamientos comunes tanto institucionales como ministeriales. Para ello, es importante relevar en qué deben ser formados y acompañados los profesionales de la educación, tendiendo como base el rol del docente desde el modelo pedagógico socio-cognitivo declarado en el PEI, donde se destaca al docente por ser un mediador entre su disciplina y la estructura cognitiva de sus estudiantes, por lo cual, debe ser un facilitador del aprendizaje significativo.

Por consiguiente, los y las docentes del CEM-CEMAR son las personas que imparten conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.



COMPLEJO EDUCACIONAL MAIPÚ
COMPLEJO EDUCACIONAL ANEXO RINCONADA
FUNDACIÓN EDUCACIONAL MAIPÚ



En definitiva, reconoce la enseñanza en su dedicación y profesión, aportando en la transmisión ética y valórica, teniendo bajo su responsabilidad diversas generaciones de estudiantes que poseen disímiles habilidades para la adquisición y apropiación de los aprendizajes.

Para abordar estos desafíos se debe tomar como fundamento las bases curriculares, que consideran integralmente habilidades, conocimientos y actitudes, así como, el Marco Para la Buena Enseñanza para Educación Parvularia y Estándares de la Profesión Docente para educación básica y educación media, que orienta a docentes y equipos técnicos respecto a la reflexión y práctica pedagógica, en función de la mejora continua de su quehacer.

Finalmente, para determinar las acciones a realizar podemos analizar y evidenciar los siguientes aspectos relacionados a la Gestión Institucional y sus resultados, tales como:

- Resultados de aprendizaje de los estudiantes en evaluaciones internas y externas.
- Porcentaje de asistencia.
- Informes de desempeño emanados de la Agencia de la Calidad.
- Observación de clases y retroalimentación formativa.
- Análisis de documentos curriculares y recursos pedagógicos.
- Evaluación por competencias.
- Información otorgada por el Sistema de Reconocimiento sobre el desempeño de la evaluación docente.
- Análisis institucionales PEI-PME.
- Análisis del Plan de Convivencia Escolar.
- Análisis de necesidades de capacitación y aprendizaje del equipo profesional.



V. OBJETIVOS

A. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo profesional docente para fortalecer los procesos pedagógicos institucionales, asegurando el desarrollo educativo de las y los estudiantes de manera pertinente y contextualizada, optimizando el desempeño profesional y la permanente reflexión, profundización, colaboración y retroalimentación formativa de las prácticas pedagógicas mediante acciones sistemáticas, tomando como base el Marco para la Buena Enseñanza para la educación parvularia y Estándares de la profesión docente para educación básica y media.

B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Establecer una matriz de competencias pedagógicas de los docentes del establecimiento, valorando su perfil profesional, de acuerdo al MBE y articulado con la Carrera docente.
2. Identificar las necesidades de capacitación internas o externas en el cuerpo docente, considerando el contexto institucional, el Marco para la Buena Enseñanza y Estándares de la Profesión Docente.
3. Promover el perfeccionamiento en las distintas disciplinas, considerando la reflexión pedagógica continua, en concordancia con los lineamientos ministeriales.
4. Implementar capacitaciones internas y/o externas para potenciar el liderazgo pedagógico de los docentes y asistentes de la educación, en base a temáticas asociadas al PEI, Convivencia Escolar, psicología del adolescente, género y ciudadanía y disciplinar, potenciando su rol educador.
5. Fortalecer prácticas pedagógicas de calidad, a partir del acompañamiento, observación, modelamiento y retroalimentación formativa de los procesos en el aula, favoreciendo la reflexión continua y crítica de las propias prácticas.
6. Monitorear y evaluar la implementación del Plan de Perfeccionamiento Docente.



C. DESCRIPCIÓN, ACCIONES Y RESPONSABLES POR OBJETIVO:

Objetivo 1:	Establecer una matriz de competencias pedagógicas de los docentes del establecimiento, valorando su perfil profesional, de acuerdo al Marco para la Buena Enseñanza y Estándares de la Profesión Docente, articulado con la Carrera Docente.
Descripción	Se desarrollan reuniones de trabajo en las que participa el equipo directivo, equipo técnico, jefes de Departamentos y Áreas, según corresponda, para determinar las acciones que apunten al logro del objetivo.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organización de grupos de trabajo para revisar el perfil docente y asistente de la educación institucional y principios del sistema profesional docente. 2. Revisión de MBE, EPD y actualización vigente. 3. Diseño y elaboración de la matriz de competencias pedagógicas/administrativas por medio de la participación de la comunidad según corresponda la función, sustentadas en perfiles institucionales, principios del sistema profesional docente y MBE. 4. Socialización de las competencias pedagógicas/administrativas asociadas al MBE y el PEI.
Dirigido a:	Funcionarios
Responsables:	Equipo Directivo
Recursos:	Salas Papelería
Fecha	Marzo
Medios de verificación	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de Reuniones • Documentos de reflexiones y revisiones • Matriz de competencias • Medio de socialización

Objetivo 2:	Identificar las necesidades de aprendizaje de los y las estudiantes, para realizar capacitaciones internas o externas en el cuerpo docente, considerando el contexto institucional, el MBE y EPD.
Descripción	Realización de etapa de diagnóstico para detectar necesidades en los y las estudiantes, según el contexto por medio análisis de resultados de años anteriores, reuniones de departamentos, paralelo, área y los distintos estamentos del establecimiento, estableciendo perfeccionamientos a realizar durante el año.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de encuesta que considere el perfil docente y asistente de la educación y las competencias pedagógicas que deberían tener el desarrollo de su función. 2. Aplicación de una encuesta que permita diagnosticar el dominio del perfil docente/asistente de la educación y las competencias acordes a la función y el R.O.H.y S. 3. Análisis de resultados considerando el perfil incorporado en el PEI y las competencias del MBE y EPD 4. Análisis de resultados del año anterior: <ol style="list-style-type: none"> a. De aprendizaje. b. De desarrollo personal y social. c. De observaciones y retroalimentaciones de clases. d. Determinación de los perfeccionamientos a realizar durante el año.
Dirigido a:	Docentes y asistentes de la educación
Responsables:	Unidad Técnico Pedagógica
Recursos:	PC-Tablet Salas de clases
Fecha	Marzo-Abril
Medios de verificación	<ul style="list-style-type: none"> • Pautas de acompañamiento, retroalimentación. • Bitácoras • Encuestas • Actas • Listado de Perfeccionamientos



COMPLEJO EDUCACIONAL MAIPÚ
COMPLEJO EDUCACIONAL ANEXO RINCONADA
FUNDACIÓN EDUCACIONAL MAIPÚ



Objetivo 3:	Promover el perfeccionamiento en las distintas disciplinas, considerando la reflexión pedagógica continua, en concordancia con los lineamientos ministeriales.
Descripción	Realización de acciones por parte de los equipos de liderazgo que favorezcan la motivación al perfeccionamiento continuo por parte de los funcionarios.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difusión del Plan de Desarrollo Profesional Docente CEM-CEMAR. 2. Difusión de resultados de encuesta con funcionarios 3. Difusión del catálogo de perfeccionamiento docente CPEIP y/o instancias de capacitación. 4. Promoción de la incorporación de acciones de mejora en torno al Perfeccionamiento Docente en los Planes de Acción de los Jefes de Departamento y/o Área, según corresponda. 5. Sensibilización y reflexión en espacio GPT. 6. Acompañamiento, observación y retroalimentaciones a docentes. 7. Análisis de MBE 2021. 8. Fomento de altas expectativas en los docentes por medio de propuestas de cursos y capacitaciones a desarrollar. 9. Reconocimiento para los docentes que completan sus cursos y capacitaciones.
Dirigido a:	Docentes y asistentes de la educación
Responsables:	Unidad Técnico Pedagógica
Recursos:	Canales oficiales de difusión Salas de clase Papelería Diplomas Fotografía
Fecha	Abril
Medios de verificación	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de reuniones. • Registros oficiales de acompañamientos. • Medios de difusión de catálogo o Plan u otros.

Objetivo 4:	Implementar capacitaciones internas y/o externas para potenciar el liderazgo pedagógico de los docentes y asistentes de la educación, en base a temáticas asociadas al PEI, Convivencia Escolar, PME, Plan de Reactivación Educativa psicología del párvulo o estudiante, género y ciudadanía y disciplinar, potenciando su rol educador.
Descripción	Desarrollar capacitaciones según análisis de resultados, perfil de funcionarios y atendiendo a necesidades detectadas y contexto del establecimiento.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo de capacitaciones desde el departamento de Orientación psicosocial. 2. Desarrollo y/o gestión de capacitaciones desde la unidad Técnico Pedagógica. 3. Desarrollo de talleres de perfeccionamiento por equipos de liderazgo tales como jefes de paralelo y/o departamentos 4. Desarrollo de talleres de capacitación para asistentes de aula. 5. Gestión de espacios para abordar capacitaciones externas relacionadas a necesidades contextuales y/o plataformas institucionales y ministeriales.
Dirigido a:	Docentes y asistentes de la educación.
Responsables:	Dpto. de orientación psicosocial y Unidad Técnico Pedagógica
Recursos:	Salas de clase Recursos tecnológicos Documentos de papelería Espacios GPT
Fecha	Abril a noviembre
Medios de verificación	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de reuniones • Hojas de asistencia • Registro fotográfico • Certificados/Diplomas

Objetivo 5:	Fortalecer prácticas pedagógicas de calidad, a partir del acompañamiento, observación, modelamiento y retroalimentación formativa oportuna de los procesos en el aula, favoreciendo la reflexión continua y crítica de las propias prácticas.
Descripción	Realización de acompañamiento pedagógico con su respectiva retroalimentación, propiciando espacios de reflexión, autoanálisis y entregando estrategias de mejora en función del logro de aprendizaje de los y las estudiantes.



COMPLEJO EDUCACIONAL MAIPÚ
COMPLEJO EDUCACIONAL ANEXO RINCONADA
FUNDACIÓN EDUCACIONAL MAIPÚ



Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión y actualización colaborativa de pautas de observación de clases, en virtud de MBE – Estándares de la Profesión Docente 2021. 2. Elaboración de cronogramas de Acompañamiento en Aula. 3. Acompañamiento docente mediante pauta de evaluación sustentada en los Estándares de la Profesión Docente 2021. 4. Organización de espacios GPT para el intercambio de estrategias entre docentes. 5. Entrevistas de retroalimentación sobre las prácticas pedagógicas e instrumentos curriculares por parte del equipo técnico pedagógico. 6. Organización de espacios de observación de clases y retroalimentación entre pares. 7. Organización de procesos de inducción potenciando el liderazgo entre pares.
Dirigido a:	Docentes y asistentes de la educación.
Responsables:	Unidad Técnico Pedagógica
Recursos:	Documentos de papelería. Pautas de observación. Salas de clases.
Fecha	Marzo a Noviembre
Medios de verificación	<ul style="list-style-type: none"> • Pautas de acompañamiento, retroalimentación. • Actas • Hojas de asistencia • Registro fotográfico • Calendario de observaciones

Objetivo 6:	Monitorear y evaluar la implementación del Plan de Perfeccionamiento Docente.
Descripción	Realización de seguimiento y evaluación de etapas del presente plan, así como del resultado final de la implementación anual propiciando un insumo para la toma de decisiones del año siguiente.
Acciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monitoreo de difusión de oportunidades de perfeccionamiento por parte de los líderes de los equipos docentes y de asistentes de la educación 2. Monitoreo de cronograma de acompañamiento en aula. 3. Seguimiento y registro de docentes adscritos en la Carrera Docente. 4. Seguimiento y registro de docentes adscritos a capacitaciones externas e internas. 5. Aplicación de encuesta de satisfacción de las capacitaciones realizadas e intercambio de estrategias. 6. Aplicación de autoevaluaciones docentes asociadas a las propias prácticas 7. Revisión de Plan DPD por parte de los equipos de liderazgo. 8. Reconocimiento para los docentes que completan sus cursos y capacitaciones.
Dirigido a:	Docentes
Responsables:	Unidad Técnico Pedagógica
Recursos:	Recursos tecnológicos Documentos de papelería Diplomas Fotografías Premios
Fecha	Abril a noviembre
Medios de verificación	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de encuestas de evaluación por Acciones/etapas • Actas de reuniones • Hojas de asistencia • Registro fotográfico

D. CARTA GANTT

OBJETIVO	ACCIÓN	FECHAS										
		MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO ST	SEPT	OCT	NOV	DIC	
1. Establecer una matriz de competencias pedagógicas de los docentes del establecimiento, valorando su perfil profesional, de acuerdo al MBE, EPD - articulado con la Carrera docente.	1. Organización de grupos de trabajos para revisar el perfil docente y asistente de la educación institucional											
	2. Elaboración de encuesta que considere el perfil docente y asistente de la educación y las competencias pedagógicas que deberían tener el desarrollo de su función.											
	3. Aplicación de una encuesta que permita diagnosticar el dominio del perfil docente y las competencias acordes a la función.											
	4. Análisis de las respuestas considerando el perfil incorporado en el PEI y las competencias del MBE – EPD											
	5. Diseño, elaboración y socialización de la matriz de competencias pedagógicas											
	6. Socialización de las competencias pedagógicas asociadas al MBE, EDP y el PEI.											
2. Identificar las necesidades de aprendizaje de los y las estudiantes, para realizar capacitaciones internas o externas en el cuerpo docente, considerando el contexto institucional, el MBE y EPD.	1. Aplicación de encuestas a funcionarios.											
	2. Análisis de resultados institucionales.											
	3. Análisis de documentos curriculares institucionales.											
	4. Acompañamiento y observación de clases.											
	5. Evaluación por competencias.											
	6. Organización de Talleres de reflexión sobre las prácticas pedagógicas lideradas por jefe de paralelo y/o departamento											
3. Promover el perfeccionamiento en las distintas disciplinas, considerando la reflexión pedagógica continua, en concordancia con los lineamientos ministeriales.	1. Difusión del Plan de Desarrollo Profesional Docente CEM-CEMAR.											
	2. Difusión del catálogo de perfeccionamiento docente CPEIP y/o instancias de capacitación.											
	3. Sensibilización y reflexión en espacio GPT.											
	4. Acompañamiento y observación a docentes.											
	5. Análisis de MBE – EPD 2021.											

