



SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA VALDIVIA
LICEO BICENTENARIO DE EXCELENCIA "ALTAMIRA"
AVDA. ÑIZOL LONGKO JUAN CATRIEL RAIN S/N
TELÉFONO: 63-2310470
E-mail Lbealtamira@altamirapanguipulli.cl



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE 2025

I.- INTRODUCCIÓN:

El presente plan tiene como objetivo principal promover el crecimiento profesional y el desarrollo continuo de los docentes del Liceo Bicentenario Altamira, en consonancia con los nuevos retos del sistema educativo chileno, particularmente aquellos relacionados con la implementación del Plan de Reactivación Educativa, la convivencia escolar, la salud mental de las comunidades y el fortalecimiento del aprendizaje integral. A través de la identificación de necesidades de formación y la ejecución de acciones concretas, se busca fortalecer las competencias del cuerpo docente para ofrecer una educación pertinente, inclusiva y de calidad.

Diagnóstico:

En un mundo en constante cambio y evolución, los docentes enfrentan nuevos desafíos y demandas que requieren una actualización constante de sus conocimientos y habilidades.

Algunas de las necesidades identificadas en nuestro cuerpo docente incluyen:

Fortalecimiento de la convivencia escolar: Reforzar estrategias preventivas e inclusivas para abordar conflictos, acoso escolar, discriminación y violencia, con enfoque en la corresponsabilidad de todos los actores escolares.

Educación Inclusiva: Con el objetivo de garantizar una educación equitativa y de calidad para todos los estudiantes, es necesario fortalecer las habilidades para la atención a la diversidad y la inclusión de alumnos con necesidades educativas especiales, así como promover prácticas pedagógicas que fomenten un ambiente inclusivo en el aula.

Competencias Socioemocionales: Ante los desafíos emocionales y sociales que enfrentan los estudiantes en el mundo actual, los docentes deben desarrollar habilidades para promover el bienestar emocional y social de sus alumnos, así como para gestionar conflictos y fomentar la resiliencia.

Actualización curricular y evaluativa: Ajuste a nuevos lineamientos del Ministerio de Educación y mejora de las prácticas evaluativas, especialmente en el marco del Decreto 67 y en los niveles de 3º y 4º medio.

Salud mental y autocuidado docente: Implementar herramientas que permitan el abordaje del desgaste emocional y promuevan el bienestar integral de los equipos escolares.

Educación para la ciudadanía digital: Desarrollo de habilidades para orientar a los y las estudiantes en el uso crítico, responsable y seguro de las tecnologías.

II.- OBJETIVO GENERAL

Propiciar el desarrollo profesional docente de forma integral, mediante el trabajo colaborativo, el desarrollo de capacidades pedagógicas, emocionales y digitales, y el fortalecimiento del rol docente en la promoción de ambientes escolares seguros, inclusivos y estimulantes para el aprendizaje.

III.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecer las competencias pedagógicas y socioemocionales del cuerpo docente, a partir de los lineamientos ministeriales 2025.
2. Desarrollar estrategias efectivas de convivencia escolar y cultura de buen trato, integradas al currículo y a la vida institucional.
3. Implementar el Plan de Capacitación en Convivencia Escolar, orientado a todos los funcionarios del liceo.
4. Promover el liderazgo pedagógico y la colaboración entre docentes a través del acompañamiento permanente y la reflexión profesional

IV.- NUEVO COMPONENTE: PLAN DE CAPACITACIÓN EN CONVIVENCIA ESCOLAR 2025

Objetivo: Fortalecer las competencias de todo el personal del establecimiento en el abordaje de la convivencia escolar, desde una perspectiva formativa, restaurativa y de derechos.

Líneas de acción:

- **Formación en enfoque restaurativo:** Capacitaciones para equipos docentes, asistentes de la educación y directivos, con el fin de adquirir herramientas para la resolución pacífica de conflictos y la promoción del sentido de comunidad, con ayuda del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).
- **Protocolos actualizados:** Revisión e implementación de protocolos de actuación frente a situaciones de vulneración, violencia, acoso o discriminación, con énfasis en su difusión y aplicación.
- **Salud mental escolar:** Talleres sobre autocuidado, primeros auxilios psicológicos y detección temprana de signos de alerta en estudiantes y funcionarios, con ayuda del IST.
- **Rol docente en la promoción de la convivencia:** Espacios de reflexión sobre el impacto del estilo de relación y liderazgo del docente en el clima de aula y la cultura escolar.

IV. OTRAS ACCIONES RELEVANTES

1.- Inducción Docentes Nuevos o Reemplazantes:

Antes del inicio del año escolar, se citará a una reunión a todos los docentes que ingresan a trabajar por primera vez al establecimiento, ya sea para ocupar una planta fija o realizar un reemplazo temporal, para darles la bienvenida y entregarles un dossier con documentos institucionales, protocolos, formatos y pautas de cotejo, para la elaboración de distintos instrumentos e insumos pedagógicos; asignar perfiles para utilizar las diferentes plataformas en uso (LIRMI).

También se propiciará diálogo para determinar las necesidades o inquietudes que ellos mismos tengan. Se socializarán orientaciones pedagógicas básicas y finalmente se compartirá el perfil del Docente Bicentenario, alineado con los sellos educativos institucionales.

Los Jefes de Departamentos serán los encargados de acompañar a los docentes nuevos durante todo el 1° semestre para enseñarles y compartir las rutinas y protocolos del establecimiento.

Como parte de su proceso formativo se les invitará además a leer el Manual de Convivencia y Reglamentos de Evaluación adjuntos en la página del liceo, haciendo énfasis en la importancia de manejar de forma segura, criterios de evaluación y protocolos de actuación en ámbito la convivencia, con el fin de llevar a cabo procesos evaluativos objetivos y asegurar un sano ambiente de convivencia.

La generación de espacios de dialogo es clave, por lo que permanentemente se les brindará acompañamiento instándolos a tener siempre la confianza de conversar, consultar, reflexionar y proponer experiencias con la Dirección, UTP y los Departamentos de Asignatura para buscar orientaciones, soluciones y consensos frente a distintas situaciones profesionales.

2.- Reuniones de Departamentos

Cada departamento cuenta con un horario semanal definido, para reunirse y llevar a cabo tareas específicas, las cuales deben quedar consignadas en Acta de Departamento: Planificación en conjunto, orientación y análisis de tareas, elaboración de instrumentos de evaluación, análisis de resultados académicos, monitoreo de cobertura curricular, reflexión y análisis de los distintos acompañamientos, diseño de proyectos, etc.

3.- Reuniones de Acompañamiento a Profesores Jefes

Todos los docentes con jefatura de curso, destinarán 2 hrs. semanales para reuniones de acompañamiento con distintos equipos de apoyo por nivel, para tratar temas puntuales de cada curso. El área de Convivencia Escolar entregará información relevante sobre la situación socioemocional de los estudiantes, para poder brindar apoyo y contención a los alumnos que lo necesiten. Asimismo, cada docente podrá comunicarse con cualquier otra área de gestión, para resolver inquietudes en torno a la jefatura de curso, como por ejemplo:

Reuniones de profesores jefes con Encargada de Convivencia Escolar para la entrega de estrategias de mediación, insumos para el trabajo en clases de orientación y posterior retroalimentación en las sesiones de encuentro mensual. Los docentes también podrán expresar sus inquietudes respecto al clima de aula en las distintas asignaturas y mediar con otros docentes si es necesario. Acompañamiento al aula según necesidades o solicitud del profesor jefe.

Reuniones de profesores jefes por nivel, con Inspectoría General, para apoyar y monitorear el trabajo del profesor jefe en el cumplimiento del manual de convivencia dentro de su curso.

Al mismo tiempo, se informará al profesor jefe de la situación de asistencia de su curso, reportada por otros docentes y/o inspectores de nivel como ausencias, atrasos en la entrega de guías y/o pruebas, etc. Estos espacios también servirán para canalizar las necesidades, sugerencias e inquietudes de los profesores jefes con el equipo directivo.

Reuniones con Jefe de UTP y Evaluadora para apoyar y orientar al profesor con respecto de estrategias de seguimiento y monitoreo académico de sus estudiantes además el Profesor Jefe informará respecto a los avances y dificultades de sus estudiantes en las diversas asignaturas, del acompañamiento a los estudiantes con problemas de bajo rendimiento y riesgo de repitencia y del seguimiento a los estudiantes reprobados y/o nuevos.

Reuniones con Orientadora Vocacional, quien dará a conocer la implementación del plan vocacional y sus acciones, fechas, visitas a universidades, link para conectividad, etc. Además de entregar material de interés vocacional para trabajar en horario de orientación.

4.- Conectar necesidades con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Trabajar en conjunto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad del Liceo, para determinar propuestas de capacitación que se presentarán al SLEP de Valdivia con el fin de gestionar capacitaciones desde el Sostenedor

Evaluación:

La efectividad del plan de desarrollo profesional docente será evaluada periódicamente a través de indicadores de desempeño, encuestas de satisfacción y análisis de resultados académicos de los estudiantes. Los ajustes necesarios serán realizados para garantizar la relevancia y el impacto de las acciones implementadas.

El seguimiento del Plan de Desarrollo Profesional Docente 2025 se realizará mediante:

- Instrumentos de evaluación de talleres y capacitaciones.
- Revisión de actas y productos generados por equipos docentes.
- Encuestas de percepción de impacto profesional.

Conclusiones:

La consolidación de una cultura institucional que valore el desarrollo profesional continuo es una condición esencial para lograr una educación de excelencia. Con este plan, reafirmamos nuestro compromiso con la mejora continua, el trabajo colaborativo y la formación pertinente para afrontar los desafíos de la educación actual.



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE LICEO BICENTENARIO DE EXCELENCIA ALTAMIRA 2025

Participantes: Equipo directivo, docentes, equipos de apoyo.		M	ABR				MAY				JUN				J	AGO				SEP				OCT				NOV				DIC	
Actividades	Responsables	1	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	4	
Diseño o revisión PDPD	Dirección/Jefe de UTP					X																											
Inducción docentes nuevos	Eq Direc/Jefe Depto	X																															
Reuniones con Jefes Departamentos	Jefe UTP					X				X				X					X				X				X				X		
Reuniones de acompañamiento a profesores jefes	Equipo Directivo				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Consejos docentes, foco en el aprendizaje	Eq. Directivo /Docentes		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Talleres /Capacitaciones	Eq. Directivo /Docentes		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Capacitaciones internas	Eq. Directo /Informático		X												X				X				X	X	X	X	X						
Reuniones Departamento	Jefe Departamentos				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluación y Cierre de las acciones	Direc/UTP/Jefes Depto																															X	




 Rosa Palominos Palma
 Directora ADP
 Liceo Bicentenario de Excelencia Altamira