

PLAN LOCAL DE FORMACIÓN DOCENTE



“Un ambiente de afecto y amor motivan la razón”

Linares, Abril de 2024

Índice

PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL

1.- FUNDAMENATACIÓN	4
2.- PROPÓSITO	5
3.-PLANIFICACIÓN Y DISEÑO	6
4.-FASE ESTRATÉGICA	7
5.- VINCULACIÓN DEL PEI	8
6.- AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	9
7.- FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO	10
8.- CONCLUSIONES DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	11
9.-PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DPD EN LA ESCUELA	13
10.- FASE ANUAL- PLANIFICACIÓN	14
11.-PROGRAMACIÓN ANUAL	15

FUNDAMENTACIÓN

El Plan Local de Formación Docente para el desarrollo profesional es el instrumento por medio del cual la escuela se organiza y define acciones para el mejoramiento continuo de sus docentes, promoviendo el trabajo colaborativo entre estos y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas. Comprende procesos en los cuales los docentes, en equipo e individualmente:

- preparan el trabajo en el aula,
- reflexionan sobre sus prácticas de enseñanza-aprendizaje,
- y se evalúan y retroalimentan para mejorar esas prácticas.

Las acciones consignadas en el Plan Local se despliegan en la escuela, movilizandorecursos de ésta, con el fin de fortalecer aprendizajes de las y los estudiantes priorizados por la comunidad educativa.

Lo “local” se refiere al espacio inmediato en donde las personas se desenvuelven, realizan sus actividades cotidianas y resuelven problemas que surgen en ellas.

En el caso de los docentes, este espacio se circunscribe a la escuela y, por tanto, al hablar de “formación local” se hace referencia a las actividades formativas diseñadas para profesoras y profesores, llevadas a cabo en el establecimiento, de acuerdo con definiciones establecidas en el Plan.

El Plan Local, entonces, se sitúa en el espacio en que profesoras y profesores, a diario, interactúan con estudiantes y despliegan conocimientos y habilidades con el propósito que aprendan. Desde aquí se instala:



La ley 20.903, comúnmente llamada “carrera docente”, consagra el derecho de las profesoras y profesores a un desarrollo profesional gratuito y pertinente a su contexto, que les permita cumplir con su responsabilidad de avanzar en la carrera y, con ello, favorecer el desarrollo educativo de sus alumnos.

El principal propósito es:

Asegurar el desarrollo educativo de las y los estudiantes mediante el desarrollo profesional de los docentes, procurando que este sea pertinente y de carácter situado.

Propósitos convergentes son también:

Fortalecer capacidades de los docentes, para que puedan optimizar su desempeño profesional y obtener mejores resultados en la evaluación que les permite avanzar de tramos en la carrera docente.

Potenciar el liderazgo pedagógico de los directivos y el de los docentes, en el marco de la implementación de acciones de Desarrollo Profesional Docente (DPD) que estén basadas en la colaboración entre profesoras y profesores y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas (especialmente las que se despliegan en el aula).

Promover una cultura de colaboración en la escuela que mejore la convivencia y genere un entorno más favorable para el desarrollo de aprendizajes de distintos miembros de la comunidad.

Los beneficiarios directos del Plan son todos los profesores y profesoras de la escuela, quienes, al participar de su diseño y actividades formativas, deben ver realizado su derecho a contar con un DPD gratuito, pertinente a su contexto y a las responsabilidades que implica avanzar en la carrera.

Las y los estudiantes también se benefician del Plan ya que estos debieran ver, por ejemplo, innovaciones en las prácticas de sus docentes, reflejadas en un aprendizaje más significativo.

Los equipos directivos también se benefician, al ser agentes que contribuyen a la formación continua de sus profesoras y profesores directamente (por ejemplo, mediante la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas), o bien, construyen condiciones para que estos se formen entre sí, en

espacios de diálogo y colaboración profesional.

Las profesoras y profesores con mayor reconocimiento en su comunidad y según los estándares de la carrera docente, se benefician ya que el Plan ofrece la posibilidad de extender su vocación pedagógica a la relación formativa con pares.

Finalmente, la comunidad educativa se beneficia de un Plan que se construye e implementa apelando al diálogo, la construcción de acuerdos y la colaboración, condiciones necesarias para una convivencia escolar sana y productiva.

Preparación para el diseño del Plan Local de Formación

Docente:

En el diseño del Plan Local de Formación Docente del Colegio Gabriela Mistral participan Miembros del equipo directivo, Miembros del equipo de gestión, Unidad Técnica Pedagógica, Profesoras de Aula con AEP, docentes de Pre básica y docentes de 1er y 2do ciclo básico.

El Plan Local forma parte del Plan de Mejoramiento Educativo (PME), por consiguiente, su elaboración se ajusta a los tiempos y estructura de este instrumento.

El Plan Local se financia con cargo al Sostenedor, a través de la subvención general, otros aportes que el establecimiento reciba, y recursos SEP.

Fase Estratégica

Análisis del PEI con foco en la Formación

VISIÓN	Ser reconocidos como un centro educativo que entrega a nuestros/as estudiantes una educación integral e inclusiva con niveles adecuados de desempeño académico y competencias en el idioma inglés, desarrollándose en un ambiente seguro y de hábitos de vida saludable.
---------------	--

MISIÓN	El Colegio Gabriela Mistral de Linares a través de una educación integral fomenta en los /as estudiantes la creatividad, responsabilidad y empatía , fortaleciendo habilidades y valoración del idioma inglés, propiciando una mejor calidad de vida para que logren una continuidad exitosa de estudios con resiliencia y activa participación en la sociedad.
---------------	---

Vinculación del PEI con el Plan Local de Formación Docente

SELLO	Plan Local de Formación Docente
1.- Inglés: Potenciar y desarrollar las habilidades lingüísticas del idioma inglés desde los primeros años de escolaridad.	. El equipo de gestión promueve la enseñanza del inglés desde pre kínder a 8vo año básico fortaleciendo las habilidades básicas del idioma en todos/as sus estudiantes, además de desarrollar acciones extracurriculares (talleres) en distintos niveles como una forma de complementar las actividades de aula y de fortalecimiento de dichas habilidades en aquellos/as estudiantes que presentan mayor interés y motivación, y capacitación continua del personal del establecimiento en esta área.
Salud y Calidad de Vida: Potenciar y desarrollar desde los primeros años de escolaridad las habilidades lingüísticas del idioma inglés, logrando que nuestros sean competentes al término de su enseñanza básica..	El equipo directivo y EGE promueven con diferentes acciones el bienestar y la salud en los estudiantes y en toda la comunidad organizando y otorgando espacio en horario de reflexión pedagógica y consejo administrativo para desarrollar capacitaciones gestionadas a través de redes de apoyo, además se socializan datos estadísticos (diagnóstico) basados en los diferentes temas relacionados con la vida saludable y el afianzamiento de hábitos de vida saludable, actividad física e higiene

Autoevaluación Institucional

título	pregunta	respuesta
<p>Política de Desarrollo Profesional Docente Plan Local de Formación Docente</p>	<p>¿Cuáles son las tres principales necesidades de desarrollo profesional docente de su comunidad?</p>	<p>Este Plan se ha desarrollado sistemáticamente. Se realizan reflexiones pedagógicas semanales sobre diversos temas, se promueve y otorgan espacios para el autoperfeccionamiento revisado nuevas políticas de desarrollo profesional y actualización de documentos, desarrollo de actividades para la internalización del nuevo Marco de la Buena Enseñanza y de la Buena Dirección. Existe preocupación por el desarrollo profesional docente evidenciadas en monitoreo de aula, instalación del trabajo colaborativo como una herramienta e instancia sistemática (CAP), consejos de articulación, jornadas de reflexión, capacitaciones y perfeccionamiento</p>
<p>Política de Desarrollo Profesional Docente Plan Local de Formación Docente</p>	<p>Considerará acciones de mejora que involucren formación/capacitación de</p>	<p>Se considerarán acciones de acuerdo a las nuevas normativas y a las necesidades que se presenten en el ámbito pedagógico permitiendo y dando espacios para la formación personal y comunitaria con el aprovechamiento de instancias propuestas por CPEIP, manejo de tic(manejo de</p>
	<p>sus docentes en el transcurso del año escolar 2022</p>	<p>plataforma , pantallas interactivas,) de convivencia e instancias de fortalecimiento y aseguramiento del bienestar socioemocional. Instalación de prácticas de aprendizaje colaborativo y entre pares para una mejora sustantiva en la carrera docente.</p>

Fortalezas y Oportunidades de Mejoramiento

Dimensiones	Aspectos para el análisis	Fortalezas	Oportunidades
Gestión Pedagógica	Procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo de todos los estudiantes	El equipo técnico vela por la implementación de la cobertura curricular anual, fijando lineamientos y llevando seguimiento de avance. Apoya a los docentes en el acompañamiento a las aulas, retroalimentando aspectos a fortalecer. Los docentes	Optimizar instancias de articulación por departamentos para aunar criterios respecto de uso de estrategias y otros. Incorporar las sugerencias de los acompañamientos en las actividades de aula. Dedicar el tiempo necesario al análisis de resultados con los estudiantes para la mejor toma de decisiones para fortalecer la corresponsabilidad. Optimizar los
		identifican a tiempo a los alumnos que presentan dificultades de aprendizaje, como también problemas afectivos y sociales, se derivan a especialistas cuando es necesario. Se apoya a los estudiantes con intereses diversos. (resultados prueba DIA académica y socioemocional,	tiempos de preparación de clases en pos de la mejora de la enseñanza en el aula. Fomento de una cultura de datos, es decir considerar la información cualitativa y cuantitativa que arrojan diferentes evaluaciones para una tomade decisión eficiente y oportuna.

		<p>cuestionario de convivencia)</p> <p>Socialización y análisis de los resultados de la evaluación docente para fortalecer desempeño docente.</p>	<p>Fortalecimiento del trabajo colaborativo a través de las CAP:</p>
--	--	--	---

Conclusiones de Autoevaluación Institucional

Pregunta	respuesta
<p>¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Gestión Pedagógica?</p>	<p>Mantener prácticas: acompañamiento de aula y retroalimentación, fortalecer trabajo colaborativo docente. Mejorar estrategias de aprendizaje. Analizar sistemáticamente los resultados obtenidos y la toma de decisiones de acuerdo a estos. Actualizar el plan local de formación docente. Fortalecer rol del profesor jefe.</p> <p>Optimizar el uso del tiempo destinado a preparación de clases.</p> <p>Consolidar mecanismos de apoyo de asistentes de aula.</p> <p>Optimizar uso de plataforma de gestión pedagógica a través del fortalecimiento de las capacitaciones generando tiempo real para la preparación de clases.</p>

<p>¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Liderazgo?</p>	<p>La comunidad educativa reconoce la gestión del equipo directivo en cuanto al logro de la misión y visión del establecimiento y las estrategias que favorecen el logro de los objetivos institucionales. Se ha mejorado el monitoreo y evaluación de las prácticas docentes en el aula sistematizando y organizando cronogramas de acompañamiento y retroalimentación, el análisis de resultados y la toma de decisiones en relación a éste.</p> <p>Seguir fortaleciendo las redes y colaboración con instituciones universitarias y Institutos profesionales.</p>
---	--

<p>¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de resultados de la dimensión de Convivencia escolar?</p>	<p>Mejora del trabajo de equipo interdisciplinario ; desarrollo de cronograma artístico culturales con mayor participación de los y las estudiantes. Mantener el buen clima de convivencia dentro y fuera del aula. Por mejorar: Formación de hábitos y adquisición de valores, empoderamiento de manual de convivencia a través de estrategias innovadoras(video, actividades interactivas, etc). Estrategias para resolución de conflictos. Capacitación a docentes y asistentes en el conocimiento y manejo de herramientas de convivencia que permitan prever situaciones que comprometan un ambiente de buena convivencia en el aula y entorno .</p>
---	--

<p>¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis de gestión de recursos?</p>	<p>Es necesario gestionar acciones que promuevan el desarrollo profesional y técnico del personal. Se cuenta con personal idóneo para satisfacer las</p> <p>Necesidades que se generan a partir de licencias médicas u otras que emergen de la cotidianidad.</p> <p>Generar espacios e instancias para apoyar a través de un plan a docentes que se evalúan .</p>
---	--

<p>¿Cuáles son las principales conclusiones a las que llegó la comunidad educativa fruto del análisis del área de Resultados?</p>	<p>La mejora continua de los aprendizajes de estudiantes en su trayectoria educativa para continuar mejorando resultados SIMCE y movilizarlos al nivel adecuado.</p> <p>Fortalecer los IDPS que tuvo un descenso en la última medición SIMCE considerados fundamentales para los aprendizajes académicos.</p>
---	---

Planificación estratégica del DPD

Gestión Pedagógica	Fortalecer el desempeño docente que conlleve a mejores prácticas en el aula para lograr aprendizajes profundos en cada uno/una de sus estudiantes de acuerdo a su contexto e interés.	100% de los docentes fortalece sus prácticas docentes promoviendo aprendizajes significativos y profundos en sus estudiantes..
Gestión Pedagógica	Propiciar la formación docente, enfatizando en el manejo de información actualizada y dominio de la didáctica de la asignatura que imparte y fortaleciendo el trabajo colaborativo.	100% de los docentes participará en diferentes instancia de construcción de conocimientos atingente al área disciplinar u otra área que necesite fortalecer.

Fase anual Planificación

Gestión Pedagógica	Fortalecer el desempeño docente que conlleve a mejorar sus prácticas en el aula y provocar aprendizajes significativos y profundos en sus estudiantes	100% de los docentes participa en instancias de construcción de conocimientos disciplinar y/o en áreas que necesite fortalecer aprovechando cursos disponibles en el MINEDUC u otros.

Estrategia

Organizar estrategias de enseñanza desafiantes que logre el compromiso de los y las estudiantes a través de situaciones de aprendizaje que respondan al tipo de complejidad del contenido y diversidad de los y las estudiantes

<p>Gestión pedagógica</p>	<p>Propiciar la formación docente, enfatizando en el manejo de información actualizada y dominio de la didáctica de la asignatura que imparte</p>	<p>100% de los docentes se interesa por el autoaprendizaje, manteniéndose actualizados con estrategias innovadoras ya sea propuestas en las guías docentes u otras como plataforma para fortalecer sus prácticas y generar mejoras en la calidad de la educación.</p>
----------------------------------	---	---

Estrategia

Optimizar los tiempos de preparación de clases, mejorando en los docentes la organización de estos, sus propias prácticas y aplicación de estrategias de enseñanza.

Programación Anual

<u>Objetivos</u>	<u>Estrategia</u>	<u>Acciones</u>	<u>Tareas</u>	<u>Responsable</u>	<u>fecha</u>	<u>evaluación</u>

<p>Fortalecer el desempeño docente que conlleve a mejorar sus prácticas en el aula y provocar aprendizajes significativos y profundos en cada uno/una de sus estudiantes</p>	<p>Generar instancias de aprendizajes y autoaprendizajes en las/los docentes en las disciplinas y en otras áreas para fortalecer su desempeño en el aula.</p>	<p>Capacitar a los/as docentes en áreas que se deben fortalecer.</p> <p>Evaluar la participación e impacto de la capacitación en su desempeño y en los/las estudiantes.</p>	<p>Coordinar y organizar capacitación en el manejo del reglamento de evaluación(Decreto 67)</p> <p>Revisar el número de docentes que participó de las capacitaciones y monitorear su desempeño en el aula.</p>	<p>UTP</p> <p>UTP</p>	<p>07 de marzo</p> <p>m</p>	
		<p>Taller rúbrica acompañamiento en aula</p>	<p>Gestionar, organizar, calendarizar e implementar Taller(MBE)</p>	<p>DEPROE</p>	<p>abril</p>	
<p>Propiciar la formación docente, enfatizando en el manejo de información actualizada y Fortalecer las CAP</p>	<p>Generar espacios y tiempos para capacitaciones del personal docente en pro</p>	<p>Socializar Y compartir información respecto de cursos, perfeccionamientos del CPEIP,</p>	<p>Enviar calendario de inscripciones de cursos y perfeccionamientos de</p>	<p>UTP</p>	<p>abril</p>	

como una instancia de formación y colaboración continua	de innovación y actualización.	Universidades para la mejora continua de prácticas docentes. Gestionar un aumento de horario para la realización de las CAP para promover un diálogo pedagógico, socialización de buenas prácticas y elaboración de proyectos de articulaciones	CPEIP u otra institución Organizarse como grupo de trabajo. Fijar lineamientos de trabajo grupal.	Coordinado/a CAP		
Construir conocimiento en el manejo de un buen clima de convivencia	Favorecer una convivencia positiva entre los estudiantes y los diferentes actores educativos	implementar capacitación en el área de convivencia	Gestionar recursos y personal idóneo en el área.	EMD	Abril-mayo	
Construir conocimiento en el manejo de estudiantes TEA	Capacitación al personal en el buen manejo de estudiantes TEA	Gestión y coordinación de recursos humanos idóneo y económicos		Psicólogo		

*Tu
en un día*