



“PLAN LOCAL DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE”

PROSPERIDAD

“Liderando la educación en el barrio norte de Talca”

AÑO 2024

“En el presente documento, se utilizan de manera inclusiva los términos como “el docente”, “el estudiante”, el profesor”, “el alumno” y sus respectivos plurales (así como otras palabras equivalentes en el contexto educativo) para referirse a hombres y mujeres. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto de cómo aludir conjuntamente a ambos sexos en el idioma español, salvo usando “o/a”, “los/las” y otras similares, y ese tipo de fórmulas supone una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión de la lectura”

ÍNDICE

I.- INTRODUCCIÓN.

II.- CÓMO SE CONSTRUYÓ EL PLAN, VISIÓN, MISIÓN Y SELLOS.

III.- OBJETIVOS.

IV.- DEFINICIONES PARA ETAPAS DEL PME.

V.- PILARES DEL SISTEMA COMUNAL DPD.

VI.- DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES.

VII.- MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

VIII.- CARTA GANTT.

I.- INTRODUCCIÓN

El Plan que se presenta a continuación, tiene como base la Ley 20.903, la cual establece que la formación local para el desarrollo profesional tiene por objetivo fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica. En este proceso los docentes individualmente y en equipo, realizan la preparación del trabajo en el aula, la reflexión sistemática sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje, evaluación y retroalimentación para la mejora de esa práctica. Lo anterior, considerando las características de los estudiantes y los resultados educativos.

Corresponderá al director del establecimiento, en conjunto con el equipo directivo, implementar el proceso descrito anteriormente a través de planes locales de formación para el desarrollo profesional. Estos deberán ser aprobados por el sostenedor y serán parte de los Planes de Mejoramiento Educativo, de conformidad con los Proyectos Educativos Institucionales de los establecimientos.

Para llevar a cabo esta labor, los equipos directivos podrán contar con la colaboración de quienes se desempeñen como docentes mentores, expertos I Y II, de conformidad con lo establecido en la ley. Cabe señalar que los Planes Locales 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.

En concordancia con lo antes descrito, es que el Plan Local de Desarrollo Profesional Docente de la Escuela Prosperidad, se concibe como el conjunto de oportunidades que la Unidad Educativa ofrecerá en forma directa a sus docentes, con el fin de afianzar nuestro compromiso con el Proyecto Educativo Institucional, centrado en entregar una formación integral y de excelencia a nuestros estudiantes. Por otra parte, el sentido de este plan es ofrecer a los docentes espacios y momentos para reflexionar y retroalimentación en torno a su práctica, y en base a ello establecer un sistema de mejora continúa orientados a la actualización, perfeccionamiento y profundización de sus conocimientos en diferentes áreas de desempeño, y con ello fortalecer y elevar acción educativa.

Este plan considera una implementación gradual. Su ejecución contempla 4 años, desde el 2019 al 2022, en los cuales se pretende comenzar fortaleciendo al cuerpo docente desde su práctica dentro del aula centrado en el marco de la buena enseñanza, mediante el trabajo colaborativo y orientación técnico pedagógica desde la planificación de la enseñanza a su puesta en el aula y fortalecer los procesos evaluativos visualizando estos como parte intrínseca del aprendizaje.

En paralelo a estas acciones, se capacitará a los docentes con profesionales; de la propia Unidad Educativa, pares, DAEM Talca y/o otras redes, a su vez se acompañará a los docentes noveles y nuevos en el establecimiento.

Cada una de las acciones y el Plan en general tendrán un sistema de seguimiento y evaluación permanente en reuniones, consejos y jornadas de reflexión, las cuales se acompañarán con informes y/o actas con el análisis, acuerdos y/o conclusiones.

II.- CÓMO SE CONSTRUYÓ EL PLAN.

El Plan Local de Desarrollo Profesional Docente, así como los diferentes planes de la institución se construyen al alero del Proyecto Educativo Institucional de la Escuela Prosperidad, en concordancia con la visión de este, a su vez se fundamenta en los principios orientadores y sus sellos, entendiendo que el rol de los docentes es fundamental a la hora de entregar una educación integral y de excelencia. El año 2019 se construye este plan basándose en los diferentes resultados y reportes existentes, provenientes de evaluaciones tanto internas como externas. En relación a SIMCE, se observó que los últimos años se evidencia una tendencia fluctuante. Vemos que el porcentaje de logro de nuestros estudiantes desde el 2013 en adelante, establece una enorme brecha educativa, ya que 1/3 de ellos no incorpora los aprendizajes mínimos para su nivel en la asignatura de lectura, situación que se repite en un porcentaje mayor para matemáticas.

A su vez el reporte emitido por la Agencia de la Calidad 2017 y el informe de resultados de la evaluación docente 2018 evidencia debilidades significativas en relación a la planificación de la enseñanza, estructura de clases, la retroalimentación y evaluación entre otras.

El año 2020 el país y el mundo entero se ven enfrentados a una pandemia, la cual modifica por completo la forma en la que se presta el servicio educativo, haciendo que cada comunidad educativa tenga que revisar y replantearse la manera de educar, es así como este plan no queda ajeno a ello y debe actualizarse en relación al nuevo contexto. Al término del año 2021 se evalúan las acciones implementadas analizando las fortalezas y debilidades en nuestras prácticas, identificado la necesidad de incorporar en la capacitación y trabajo docente el desarrollo de nuevas estrategias como “el aprendizaje basado en proyectos”, “metodología de nivelación”, “Evaluación” enmarcados en el análisis descrito anteriormente es que para el año 2022 la ruta de trabajo trazada se caracteriza por su dinamismo, entendiendo que debe responder a diferentes escenarios posibles. Para este año nos centraremos en estrategias de nivelación de aprendizaje desde la capacitación docente y el desarrollo profesional, sistematizando las acciones implementadas y focalizando las reuniones reflexivas de cada semana por temática, utilizando a la base el trabajo colaborativo y la metodología activo- participativa.



VISIÓN

“Posicionarse en el sector norte de Talca, como una ESCUELA LÍDER en la formación de estudiantes de EXCELENCIA, garantizando una educación efectiva que favorezca la RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE”

MISIÓN

“Ofrecer a los estudiantes una EDUCACIÓN INTEGRAL y de EXCELENCIA que les permita desarrollar capacidades y habilidades propias de cada nivel educativo, utilizando estrategias CREATIVAS, DESAFIANTES, INNOVADORAS Y RESPETUOSAS, que los posicionen dentro de la sociedad, como referentes escolares con una marcada FORMACIÓN CIUDADANA y MEDIO AMBIENTAL asegurando con ello, el liderazgo de nuestra institución en la comunidad escolar del barrio norte de Talca”

SELLOS INSTITUCIONALES

- **CONVIVENCIA POSITIVA**

Promoción de valores universales, para la construcción de una sana relación entre todos los miembros de la comunidad a través de los cuales se establezca el buen trato como forma de vincularse con otros. Esta construcción se realizará desde el respeto, la aceptación de las diferencias y de las opiniones de todos, en un plano de igualdad.

- **VÍNCULO FAMILIA – ESCUELA**

Establecer relaciones de responsabilidad compartida en la tarea de educar y formar desde las emociones hasta las rutinas hábitos y valores. Desarrollando un trabajo mancomunado entre ambas instituciones para el éxito de la formación integral de todas y todos los estudiantes.

- **COMPETENCIAS AMBIENTALES**

Desarrollar conciencia ecológica a través del ejercicio de acciones, actitudes y valores que fortalezcan la responsabilidad con la conservación del entorno y el mejoramiento de la calidad de vida de todos

- **HABILIDAD DIGITAL**

Desarrollo de habilidades digitales, definidas como el conjunto de saberes que permiten a nuestros estudiantes relacionarse con el uso de herramientas de comunicación, acceso, procesamiento y producción de información.

III.- OBJETIVOS.

Objetivo general:

Mejorar y fortalecer el desempeño profesional docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos, la reflexión sobre la práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales; para entregar una educación integral y de excelencia a todos y todas las estudiantes.

Objetivos específicos:

1. Fomentar el trabajo colaborativo entre pares y equipos técnicos pedagógicos, mediante reuniones sistemáticas orientadas a la planificación y evaluación de la enseñanza, intercambio de prácticas pedagógicas, reflexión y análisis del quehacer docente, con el fin de lograr aprendizajes en todas y todos los estudiantes.
2. Establecer sistemas de acompañamiento docente, a través de la observación guiada del equipo de gestión, entre pares y audiovisual, con instancias de retroalimentación oportuna, orientadas a la planificación en conjunto para aportar a la mejora continua de la acción pedagógica.
3. Realizar capacitaciones en base a las necesidades perfeccionamiento levantadas en reuniones, talleres o jornadas de reflexión con relación a los resultados SIMCE, DIA, académicos, entre otros, mediante intervenciones de profesionales del establecimiento, redes externas y ATE, con el objeto de fortalecer las prácticas pedagógicas y la acción educativa.
4. Monitorear y evaluar de manera continua la coherencia, implementación y efectividad del plan de Desarrollo Profesional Docente mediante reuniones de los diferentes equipos, con el fin que este sea una herramienta para lograr los objetivos propuestos en el P.E.I.

IV.- DEFINICIONES PARA ETAPAS DEL PME.

Definiciones para la fase estratégica:

En relación a la fase estratégica 2024 el Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente se vincula según tabla n°1

Tabla n°1

Dimensión	Sub Dimensión	Objetivo Estratégico	Meta	Estrategia Año 2024	Nombre de las Acciones
GESTIÓN PEDAGOGICA	GESTIÓN CURRICULAR	Fortalecer y consolidar prácticas pedagógicas mediante lineamientos comunes, acompañamiento sistemático, retroalimentación y procesos efectivos de evaluación de aprendizajes, con la finalidad de promover el desarrollo de habilidades en los y las estudiantes del establecimiento.	90% de los docentes participa y recibe acompañamiento, es retroalimentado, planifica y evalúa con relación al desarrollo de habilidades.	Acompañamiento a docentes y retroalimentación con foco en la Planificación de la enseñanza, evaluación, reactivación de los aprendizajes, metodologías diversas y trabajo colaborativo que impacten en los resultados de nuestros estudiantes en las distintas mediciones internas y externas.	Plan de acompañamiento al aula y retroalimentación docente Trabajo Colaborativo
	Enseñanza y Aprendizaje en el Aula	(4.3- 4.4- 4.5- 5.2- 5.4)	80% o más de los estudiantes logra los aprendizajes basales de las asignaturas de lenguaje y matemática en cada uno de los niveles		

Dimensión	Sub Dimensión	Objetivo Estratégico	Meta	Estrategia Año 2024	Nombre de las Acciones
LIDERAZGO	Liderazgo del director	Centrar la gestión del establecimiento en la reactivación de aprendizajes, trayectorias educativas y bienestar integral, instaurando una cultura de altas expectativas, y sistemas de monitoreo, recolección y análisis de datos relevantes del establecimiento con el fin de movilizar a la comunidad educativa hacia la mejora continua(2.1- 2.3- 2.4- 3.2-3.3)	95% estudiantes promovidos al curso superior	Genera un sistema de seguimiento y análisis de los resultados académicos de los estudiantes, atención eficiente de los casos de estudiantes intervenidos y otros datos relevantes del establecimiento.	Reconocimiento a la comunidad educativa Monitoreo del funcionamiento integral del establecimiento.
	Planificación y Gestión de los resultados		90% de la comunidad educativa evalúa positivamente la gestión del EE		

Dimensión	Sub Dimensión	Objetivo Estratégico	Meta	Estrategia Año 2024	Nombre de las Acciones
GESTIÓN DE RECURSOS	Gestión del Personal	Gestionar de manera eficiente el desarrollo profesional del personal del establecimiento e implementar acciones que aseguren la matrícula y asistencia de estudiantes, con el fin de favorecer su desarrollo integral. (10.1-10.4- 10.5-11.1)	El 90% del personal participa de instancias de perfeccionamiento o autoperfeccionamiento. Lograr el 90% de asistencia promedio anual de los estudiantes.	Plan de trabajo en las diferentes áreas, para consolidar el accionar en personal, matrícula y presupuesto.	PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL

Definiciones para la fase operativa-anual:

En la fase anual existen acciones que se encuentran en directa relación con el Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente, esta vinculación se explica en la tabla n°2

Tabla n°2

Dimensión	Sub dimensión	Acciones	Implementación	Evaluación
Gestión Pedagógica	Gestión curricular	Plan de acompañamiento al aula y retroalimentación docente	Observación en aula Retroalimentación Seguimiento	Semestral
		Trabajo Colaborativo	Espacio de trabajo semanal por Departamento y niveles.	Bimensual
Liderazgo	Liderazgo del director	Reconocimiento a la comunidad educativa	Premiación a docentes destacando su labor de acuerdo con su rol y perfil estipulado en el PEI del establecimiento	Semestral
	Planificación y Gestión de los resultados	Monitoreo del funcionamiento integral del establecimiento	Reuniones semanales y / mensuales con equipo de gestión y / docentes	Semestral
Gestión de recursos	Gestión del Personal	Perfeccionamiento del personal	Perfeccionamientos y Talleres internos y externos a docentes	Semestral

V.- PILARES DEL SISTEMA COMUNAL DPD.

Trabajo colaborativo:

El trabajo colaborativo es una metodología fundamental de los enfoques actuales de Desarrollo Profesional Docente y su esencia es que profesoras y profesores “compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas, en un contexto institucional y social determinado” (Vaillant, 2016, p. 11)

En relación a lo anterior, el establecimiento dispone semanalmente de un tiempo y espacio común para el equipo de profesores, denominado: Trabajo Colaborativo en donde los docentes se reúnen por departamentos y/o asignaturas y niveles para organizar la planificación curricular y las estrategias evaluativas de los diferentes niveles y/o cursos, como también para diseñar proyectos interdisciplinarios, articulación entre niveles u otras iniciativas, como el compartir experiencias exitosas de enseñanza aprendizaje en el aula, para luego socializarlas entre los distintos departamentos y realizar análisis y reflexión en torno a los resultados tanto académicos y de evaluaciones externas como SIMCE, DIA u otro.

Retroalimentación pedagógica:

La retroalimentación al docente comprende una instancia formal de comunicación, entre un observador (directivo o par) y un observado (docente), en donde este recibe información sobre su enseñanza, basada en algún tipo de interacción con su trabajo, la que puede ser proporcionada por medio de discusiones informales o como parte de un proceso estructurado (OECD, 2014).

Basándose en lo anterior, la retroalimentación pedagógica en el establecimiento se realiza de manera formal, posterior a un acompañamiento al aula, donde queda un registro de las observaciones realizadas por el acompañante, junto a los acuerdos y/o compromisos que se estipulan en conjunto.

El Acompañamiento Docente: la implementación de esta acción se realizara a través de visitas al aula de parte del equipo de gestión con foco en el marco de la buena enseñanza, se abordará el trabajo la totalidad de docentes por año, para así realizar una observación sistemática y retroalimentación oportuna, que apunte a la mejora continua de la práctica observada. Cabe señalar que por cada observación existirá una retroalimentación con una matriz que conduzca a un proceso reflexivo y crítico positivo del observador y el observado, centrándose en acciones que aporten al logro de los aprendizajes.

VI.- DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

Objetivo específico 1	Desarrollar capacitaciones, perfeccionamientos y /o talleres que respondan a las necesidades pedagógica de lo docentes y contribuyan a la mejora del proceso de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes.	
Acción	PERFECCIONAMIENTO DOCENTE	
	Los docentes participan de jornadas de perfeccionamiento, capacitaciones y/o talleres, realizadas por entidades internas con profesionales de la escuela y/o externas en torno a diferentes temáticas y necesidades de los docentes, consensuadas en el diagnóstico. Entre las temáticas a trabajar: -Rol del Profesor Jefe -Estrategias de aprendizaje para estudiantes con NEE. -Metodologías de Aprendizaje Innovadoras (ABP, aula invertida, entre otras -Evaluación formativa y retroalimentación -Instrumentos de Evaluación -Diseño de Planificación educativa -Didáctica para el aprendizaje de las matemáticas -Entre otras. Los Talleres de perfeccionamiento internos están planificados previamente y incorporados en el cronograma mensual del establecimiento.	
Fechas	Inicio	Marzo
	Termino	Noviembre
Responsable	Dirección / Jefe UTP	
Recursos para la implementación	Contratación de ATE. Materiales de oficina	
Medios de Verificación	Planificación de los auto- perfeccionamientos y Capacitaciones	
	Asistencia a los auto- perfeccionamientos y Capacitaciones	
	Análisis de encuesta de satisfacción de los auto- perfeccionamientos y Capacitaciones	
Financiamiento	PIE	
	SEP	\$4.000.000
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Total	\$4.000.000

Objetivo específico 2	Fortalecer el trabajo colaborativo a través de los grupos profesionales de trabajo, por medio de la reflexión educativa, Acompañamiento entre pares, retroalimentación de Prácticas, compartir experiencias exitosas del quehacer pedagógico, entre otras.	
Acción 2	TRABAJO COLABORATIVO Los profesores semanalmente se reúnen por departamento, asignatura y/o nivel u otros grupos, en Horarios establecidos por el equipo Directivo en los bloques de horas no lectivas, donde comparten instancias de planificación, reflexión y socialización del quehacer pedagógico, para la mejora de la gestión educativa. Asimismo, comparten experiencias exitosas que han dado resultados positivos con los estudiantes, para luego compartirlas públicamente con otros departamentos, con el afán que estas sean replicadas en contextos similares.	
Fechas	Inicio	Marzo
	Termino	Noviembre
Responsable	Jefe UTP / Profesores	
Recursos para la implementación	Materiales de oficina. Útiles escolares Equipos computacionales Insumos computacionales Fotocopiadora	
Medios de Verificación	- Planificación del trabajo colaborativo mensual.	
	- Actas de trabajo colaborativo semanal	
	- Informe de análisis evaluativos	
	- Evaluación del trabajo colaborativo.	
Financiamiento	PIE	
	SEP	
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Total	\$100.000

Objetivo específico 3	Fortalecer el plan de acompañamiento al aula y retroalimentación, con un rol formativo, realizado por el equipo directivo, de gestión y/o entre pares, enfatizando el desarrollo profesional y aprendizaje de los estudiantes.	
Acción 3	ACOMPANIAMIENTO AL AULA Los profesores son acompañados al aula por el equipo directivo o de gestión y entre pares, con el propósito de incorporar estrategias pedagógicas exitosas.	
Fechas	Inicio	Mayo
	Termino	octubre
Responsable	Jefe de UTP	
Recursos para la implementación	Materiales de oficina Equipos computacionales Insumos computacionales Fotocopiadora	
Medios de Verificación	Plan de acompañamiento en aula y retroalimentación.	
	Pautas de observación y retroalimentación aplicadas.	
Financiamiento	PIE	
	SEP	
	PEIB	
	Reforzamiento educativo	
	Mantenimiento	
	Internado	
	FAEP	
	Aporte Municipal	
	Total	\$100.000

VII.- MONITOREO

ACTIVIDADES	MONITOREO 1ER Semestre	MONITOREO 2DO Semestre	% IMPLEMENTACIÓN ANUAL
Cursos de perfeccionamiento, capacitaciones, seminarios externos			
Cursos de perfeccionamiento, capacitaciones, seminarios internos			
Revisión de pauta de acompañamiento docente consensuada			
Distribución de los docentes acompañados, equipo de Gestión y pares			
Aplicación de pauta (planificación conjunta, observación, retroalimentación y observación)			
Organización y planificación del trabajo colaborativo semanal y/o mensual			
Ejecución del trabajo colaborativo semanal			
Análisis de nivel de satisfacción del trabajo realizado.			

NIVEL DE EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN	CRITERIO
No implementada (0%)	Corresponde a una acción que no presentó ningún grado de avance (requiere justificación).
Implementación inicial (1% - 24%)	Su ejecución quedó en un estado inicial, pero sigue un curso adecuado en relación con fechas programadas, o no ha podido avanzar en su implementación por diferentes razones (requiere justificación).
Implementación parcial (25% a 49%)	Su ejecución quedó con un estado de avance parcial, pero sigue un curso adecuado en relación con fechas programadas, o no se ha podido continuar en su implementación por diferentes razones (requiere justificación).
Implementación intermedia (50% a 74%)	Su ejecución es parcial, pero sigue un curso adecuado con relación a fechas programadas. o no se ha podido continuar en su implementación por diferentes razones (requiere justificación).
Implementación avanzada (75 % a 99%)	La acción se encuentra en un estado avanzado de implementación de acuerdo con fechas programadas.
Implementada (100%)	Fue completamente ejecutada y están presentes todos los medios de verificación señalados por el establecimiento.

CÓDIGO	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN
1	El nivel de ejecución está dentro del curso adecuado en relación a las fechas programadas
2	El establecimiento consideró que la acción no estaba contribuyendo al objetivo e interrumpió su implementación.
3	Ciertas condiciones relacionadas con el tiempo, los recursos humanos y/o materiales o la infraestructura no permitieron la adecuada implementación de la acción.
4	Los recursos comprometidos para la implementación de la acción llegaron a destiempo.
5	La asignación de los recursos fue interrumpida.
6	Dificultades en la planificación del establecimiento impidieron que la acción se desarrollara conforme a lo planificado.
7	No se encontró asesoría técnica pertinente.
8	El sostenedor o director y el equipo de gestión determinaron no continuar con la prestación de servicios de la asesoría técnica externa.
9	La asesoría técnica externa interrumpe sus servicios.
10	El responsable de la ejecución de la acción no pudo implementarla por razones de tiempo u organización.
11	Otros.

EVALUACIÓN DE IMPACTO ANUAL

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES DE MEJORA

APORTE AL LOGRO DEL OBJETIVO GENERAL

REGISTRE AQUÍ ANTECEDENTES CUANTITATIVOS RELEVANTES

[illegible]



[illegible]









