



ESCUELA ESPECIAL DE ENGAJE "EL DESPERTAR"
ARICA

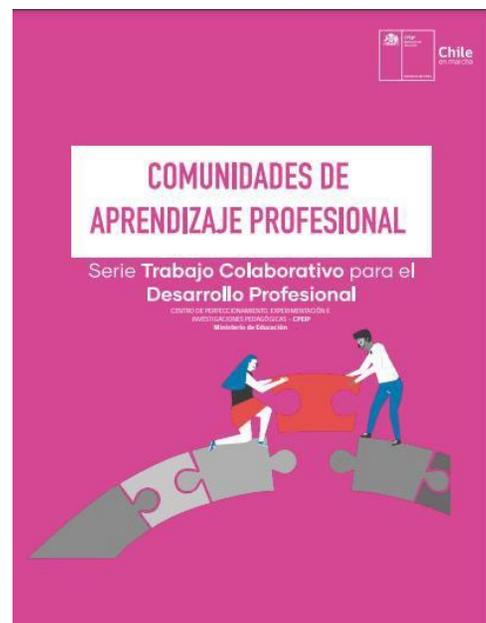
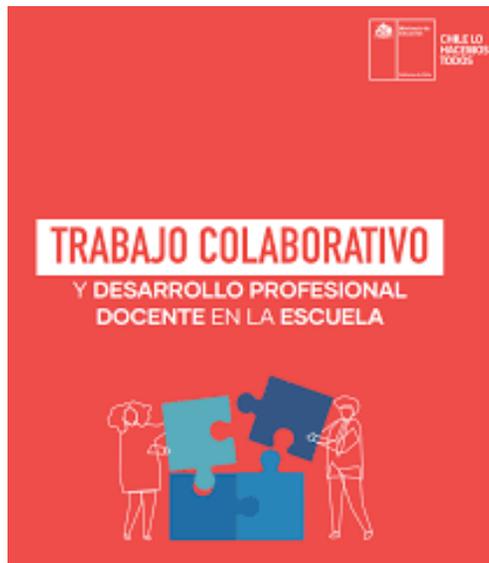


Plan Local de Formación para el desarrollo profesional docente

Conferencia Web CPEIP

Área de Liderazgo/Unidad de Formación Local

26 de marzo 2020



2025



"PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE 2024".

1. Introducción.

La Formación Local es el conjunto de acciones de desarrollo profesional docente que ocurren dentro de la escuela o liceo, a través de la implementación de **estrategias de trabajo colaborativo y/o de retroalimentación de prácticas pedagógicas, con el objetivo de fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, en aspectos que son prioritarios para la comunidad educativa.** La evidencia muestra que estos procesos son fundamentales, pues las y los docentes aprenden preferentemente en sus escuelas y a partir de la reflexión sobre su propia práctica. Este tipo de formación se organiza en un instrumento denominado Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente, el cual forma parte del Plan de Mejoramiento Educativo (PME) de cada establecimiento, y cuyo diseño debe ser liderado por el director y aprobado por el sostenedor.

El Plan Local de Formación para el desarrollo profesional (en adelante, Plan Local) 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, movilizando recursos de ésta, con el fin de fortalecer aprendizajes de las y los estudiantes priorizados por la comunidad educativa.





ESCUELA ESPECIAL DE ENGUAJE "EL DESPERTAR" A R I C A

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.

2-. Fundamentos.

El PDP es un instrumento de gestión muy importante ya que permite revisar y replantearnos las prácticas pedagógicas como equipo, junto a la participación de toda la comunidad educativa. Invita a las comunidades a reflexionar en relación a las necesidades profesionales que van surgiendo cada cierto tiempo ya que las características de los niños y niñas también cambian en relación al contexto situacional. En la escuela El Despertar se construye el plan luego de la revisión de resultados obtenidos y de acuerdo a los requerimientos de la comunidad.

El avance profesional se construye a través de un Sistema de Apoyo Formativo y de un Proceso de Acompañamiento Profesional Local expresado en:

- Inducción al ejercicio profesional docente, llevado a cabo a través de docentes mentores que apoyen a colegas que se inician en ejercicio profesional (docentes principiantes).
- Planes Locales de Formación para el desarrollo profesional del conjunto de docentes del establecimiento, y que forman parte del Plan de mejoramiento de cada escuela (PME) y de su Proyecto educativo (PEI).

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, y para lograr este propósito principal debemos 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.



ESCUELA ESPECIAL DE ENJUAJE "EL DESPERTAR" ARICA

- **TRABAJO COLABORATIVO:**

Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes, sustentada en el dialogo profesional e intercambio de ideas y conocimientos entre un grupo de docentes, orientada a mejorar prácticas pedagógicas y, consecuentemente, mejorar aprendizajes. Una modalidad de trabajo colaborativo característica son las comunidades de aprendizaje profesional.



- **RETROALIMENTACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE:**

Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes, sustentada en el dialogo e intercambio entre un profesor, observado en su desempeño y, por ejemplo, un miembro del equipo directivo o técnico-pedagógico de la escuela, que, ejerciendo liderazgo pedagógico, "devuelve" información sobre lo observado para mejorar prácticas que a su vez mejoren aprendizajes.



El Plan busca desarrollar capacidades docentes respecto de qué requieren aprender las y los estudiantes. El referente que indica lo que las y los estudiantes deben saber y "saber hacer" se sitúa en una doble escala:

- Local, asociada al Proyecto Educativo Institucional (PEI) del establecimiento y sellos formativos que declara.
- Nacional, referida a las Bases Curriculares y objetivos a que responden, explicitados en la Ley General de Educación.



ESCUELA ESPECIAL DE ENAJAJE "EL DESPERTAR"
A R I C A

3. PLAN OPERATIVO.

Objetivos	Estrategias	Acciones	Recursos	Responsables	Tiempo	Evaluación
1. Revisar sistemáticamente las planificaciones de las docentes para conocer el desarrollo de sus clases.	Las planificaciones se entregarán semanal y mensualmente, serán revisadas por dirección y coordinadora pedagógica, las que entregarán las observaciones correspondientes en el día a través de un correo o en entrevista con cada educadora.	Educadoras deben presentar las planificaciones en la fecha solicitadas. Dirección y coordinadora devuelven las observaciones por correo o en entrevista.	PC, hojas, impresora, lápiz.	Dirección. Coordinadora pedagógica.	marzo a diciembre.	Basada en el logro del objetivo.
2. Acompañar a las docentes en el aula para identificar debilidades en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	Se realizará "acompañamiento al aula", en consejo técnico se revisará la pauta y aspectos a supervisar, luego se realizará un cronograma con la retroalimentación al final de cada acompañamiento.	Dirección y coordinadora presentan pauta de acompañamiento en consejo técnico mes de mayo. Se dejarán las fechas establecidas y se explicará la retroalimentación.	PC, hojas, impresora, lápiz. Marco para la buena enseñanza de ed. Parvularia.	Dirección. Coordinadora pedagógica.	mayo a noviembre.	Basada en el logro del objetivo.
3. Entrega de retroalimentación para reflexión pedagógica en evaluación de I semestre y mejorar las prácticas pedagógicas.	Durante la jornada de evaluación del I Semestre se realizará una reflexión pedagógica en relación a las prácticas pedagógicas compartidas.	Se realizará un taller con el resumen de las prácticas presentadas y de las mejoras que pudieron realizar a sus propias actividades en relación a lo compartido y observado.	PC, hojas, impresora, lápiz, proyector, sala de reuniones.	Dirección. Coordinadora pedagógica. Encargada de PDP.	jueves 04 de julio.	Basada en el logro del objetivo.
4. Capacitar a las docentes para mejorar sus competencias en el aula a través de cursos para el manejo adecuado de niños(as) neuro divergentes.	Las educadoras recibirán capacitación para trabajar estrategias de manejo para niños y niñas neuro divergentes con la finalidad de contribuir a la inclusión de todos en la escuela.	Se realizará una presentación al sostenedor para solicitar capacitación de estrategias para la neuro divergencia.	ATE, OTEC, etc.	Sostenedor. Dirección.	I semestre y II semestre.	
5. Promover el trabajo colaborativo entre los diferentes niveles.	Las educadoras realizarán una exposición de sus "prácticas exitosas" en cada consejo técnico.	Se realizará una presentación de intercambio de experiencias exitosas en cada nivel.	PC, hojas, impresora, lápiz, proyector, sala de reuniones.	Dirección. Coordinadora.	Mayo 27. Junio 24. Julio 29. Agosto 26. Septiembre 23. Octubre 28. Noviembre 25.	

