



2024

PLAN LOCAL DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE ESCUELA EMILIA SCHWABE FREIRINA

PROPÓSITO EDUCATIVO: ASEGURAR EL DESARROLLO EDUCATIVO DE LAS Y LOS ESTUDIANTES, FORTALECIENDO LAS CAPACIDADES DOCENTES A TRAVÉS DE UNA CULTURA DE COLABORACIÓN, PROCURANDO QUE SEA PERTINENTE Y DE CARÁCTER SITUADO AL CONTEXTO ESCOLAR.

FECHA DE ACTUALIZACIÓN MAYO 2024

En el presente documento, se utilizan de manera inclusiva términos como “el director”, “el docente” y sus respectivos plurales para referirse a mujeres y hombres. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto de cómo aludir conjuntamente a ambos géneros en el idioma español, salvo usando/a, los/las y otras similares, y este tipo de fórmulas supone una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión de lectura.

Introducción

El Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente (en adelante, Plan Local) es el instrumento normativo que contiene acciones e iniciativas acordadas entre los docentes y el equipo directivo con la finalidad de fortalecer aprendizajes de los y las estudiantes. A través del Plan Local, 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.

Las acciones señaladas en el presente Plan Local se desarrollarán durante el presente año escolar, movilizandorecursos del Plan de Mejoramiento Educativo, con el fin de asegurar la recuperación y progreso en el aprendizaje en el contexto de la Política de Reactivación Educativa Integral - Seamos Comunidad.

La elaboración del Plan Local se sustenta en un proceso participativo de análisis y reflexión por parte de docentes y equipos directivos acorde a las orientaciones de la Ley 20.903, el cual tiene como propósito¹:

- 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.
- 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).

¹ Según lo establece las Orientaciones Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente, Mineduc, 2019.

Contenido

1. 32. 43. 44. 45. 56. 07. 0

1. Referentes curriculares²

El Plan Local debe resguardar el desarrollo de capacidades respecto de qué requieren aprender las y los estudiantes, el “saber”, el “saber hacer” y el “saber ser” situado en:

a) Proyecto Educativo Institucional (PEI)³

Misión

Formar personas que sean capaces de participar y colaborar activamente en una sociedad diversa a través de actividades académicas, del deporte, el arte y la cultura, poniendo en práctica sus habilidades, conocimientos, talentos y valores que les permitan lograr un aprendizaje significativo.

Visión

Ser una comunidad educativa comprometida que fomenta las habilidades, conocimientos, talentos y valores en los estudiantes a través de la formación académica, la práctica deportiva, artística y cultural, promoviendo la inclusión e inspirando a nuestros estudiantes a alcanzar su máximo potencial contribuyendo así a una sociedad más comprensiva, colaborativa y diversa.

Sellos Educativos

Promotor de la participación e inclusión a través de actividades académicas, deportivas, artísticas y culturales.

²Objetivos de Aprendizaje señalados en las Bases Curriculares de Estudio.

³ El Plan Local insta a observar la prescripción curricular local (PEI) en relación con las definiciones nacionales, y evaluar qué aprendizajes no están siendo suficientemente desarrollados, para organizar una formación de docentes en servicio, que se haga cargo de ello.

2. Destinatarios y Beneficiarios

Destinatarios directos: son todos los profesores y profesoras de la escuela Emilia Schwabe R, quienes, al participar de su diseño y actividades formativas, deben ver realizado su derecho a contar con un PDP gratuito, pertinente a su contexto y a las responsabilidades que implica avanzar en la carrera.

Beneficiarios directos: estudiantes de los distintos niveles educativos, ya que, debiesen ver las innovaciones en las prácticas de sus docentes, reflejadas en un aprendizaje más significativo.

Otros beneficiarios:

- Los equipos directivos, al ser agentes que contribuyen a la formación continua de los docentes 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.
- Los docentes con mayor reconocimiento en su comunidad y según los estándares de la carrera docente, teniendo la posibilidad de extender su vocación pedagógica formativa con pares.

Beneficiarios indirectos: la comunidad educativa en general se beneficia del 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.

3. Participantes en la construcción del Plan

El Plan Local es una construcción colectiva que responde a la misión y visión de la escuela y a su organización estratégica relativa a DPD.

En consecuencia, todos los docentes del establecimiento deben participar de su construcción y asumir que el producto final les compete y, por ende, son responsables frente a él.

4. Autodiagnóstico

El proceso de autodiagnóstico se definió en base a:

1. Taller de reflexión y propuestas para el Plan Local por parte de docentes a partir del análisis de datos:

- Foco en la reactivación de los aprendizajes.
- Análisis Fase estratégica PME.
- Taller de reflexión y análisis de los resultados DIA (Lectura, matemática, Historia, socioemocional).
- Análisis de Fortalezas y Oportunidades de Mejora Plan 2024.
- Incorporación de otros datos relevantes aportados por el cuerpo docente.

2. Identificación de brechas observadas

El equipo directivo y técnico pedagógico en función de las sugerencias y/o iniciativas que presenta el consejo de profesores, establece las principales brechas de aprendizaje priorizadas y los focos a trabajar durante el presente año.

5. Objetivos y Metas del Plan Local

- Objetivo General

Mejorar la calidad de la enseñanza que se imparte en el aula, a través de la actualización de conocimientos, habilidades y competencias pedagógicas de las y los docentes de la escuela Emilia Schwabe R.

- Objetivos Específicos

- Fortalecer el uso de datos y la reflexión pedagógica para la toma de decisiones que permitan al docente implementar estrategias que logren movilizar los niveles de logro de los estudiantes.
- Fomentar la innovación y la creatividad en el aula, para que los docentes puedan diseñar y aplicar nuevas estrategias pedagógicas que mejoren el aprendizaje de las y los estudiantes.
- Promover el trabajo colaborativo entre las y los docentes, en las coordinaciones y articulaciones de ciclo, que permita compartir experiencias, conocimientos y recursos.
- Implementar el acompañamiento docente, mediante la observación y retroalimentación, que permita la reflexión y la mejora de las prácticas docentes.

- Objetivo y Meta PME

Dimensión Gestión Pedagógica		
Objetivo Estratégico	Meta Estratégica	Estrategia Anual
Desarrollar el uso de datos para consolidar prácticas pedagógicas en la preparación y acción en el aula, vinculando actividades formativas para la implementación efectiva de la enseñanza y movilizar los niveles de logro de los aprendizajes, de acuerdo con las bases curriculares, estándares de aprendizaje y la propuesta formativa del PEI.	80% de los docentes logra potenciar el uso de datos para fortalecer las prácticas pedagógicas en la preparación y acción en el aula vinculando actividades formativas para la implementación efectiva de la enseñanza y movilizar los niveles de logro de los aprendizajes.	Implementando estrategias que potencien el uso de datos para fortalecer las prácticas pedagógicas en la preparación y acción en el aula vinculando actividades formativas.

Dimensión Gestión de Recursos		
Objetivo Estratégico	Meta Estratégica	Estrategia Anual
Potenciar un sistema efectivo y organizado de la gestión de recursos humanos y educativos, para contar con los medios necesarios que impacten en el aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo con la propuesta formativa del PEI y la normativa vigente.	80% de las acciones se dirigen a organizar la gestión de recursos humanos y educativos para contar con los medios necesarios que impacten en el aprendizaje de los estudiantes.	Fortaleciendo acciones que se dirigen a organizar la gestión de recursos humanos y educativos, para contar con los recursos necesarios que impacten en el aprendizaje de los estudiantes.

6. Planificación Anual de acciones

Focos 2023	Descripción de la Acción	Indicadores de Logro	Responsable(s)	Recursos asociados	Tiempo de ejecución	Medios de Verificación
Plan de Reactivación educativa integral ⁴						
3. Observación y retroalimentación	Acompañamiento docente en los procesos pedagógicos. El Equipo Directivo y de gestión implementan el Plan de Observación y retroalimentación que considera el fortalecimiento de la preparación y acción en el aula a través de talleres de O y R y de la observación y retroalimentación de clases a docentes docente de Educación Parvularia y docentes nuevos en 1° y 2° ciclo básico.	Implementan al menos dos talleres de O y R con docentes acompañados. Implementan al menos tres veces al año la observación y retroalimentación de la práctica docente.	Equipo de gestión.	No	Mayo a Diciembre	Plan de O y R. Listas de asistencia a talleres. Registro de acompañamiento y retroalimentación al aula.

⁴ No es necesario que elabore acciones para todos los focos.

<p>4. Gestión de datos</p>	<p>Equipo de gestión realiza reuniones con docentes y asistentes profesionales sobre resultados de evaluaciones de diagnóstico, monitoreo y cierre DIA y resultados SIMCE para el análisis de datos y toma de decisiones que permitan movilizar positivamente los niveles de logro de los estudiantes.</p>	<p>Se realiza a lo menos una reunión técnica para el análisis de datos y toma de decisiones en cada uno de los períodos de: diagnóstico, monitoreo y cierre DIA.</p> <p>Se realiza a lo menos una reunión técnica para el análisis de datos y toma de decisiones de resultados SIMCE.</p>	<p>Equipo de gestión.</p>			<p>Actas de reuniones técnicas y acuerdos tomados.</p>
<p>7. Fortalecimiento de los modos de convivir entre los distintos actores de las comunidades escolares</p>	<p>Talleres con profesores jefes para fortalecer su rol desde un enfoque formativo de la resolución de conflicto y la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.</p>	<p>Se realizan a lo menos 2 talleres al año con profesores jefes.</p> <p>Convivencia Escolar acompaña al 100% de los profesores jefes en la planificaciones de la asignatura de Orientación.</p>	<p>Encargada Convivencia Escolar.</p>	<p>No</p>	<p>Mayo-Diciembre</p>	<p>Actas de talleres.</p> <p>Planificaciones de clases de orientación.</p>

7. Estado de Aprobación

La Ley 20.903 establece que debe ser aprobado por su sostenedor.

Aprueba ⁵	Indicadores de aprobación	Estado y fecha de aprobación
Servicio Local de Educación Pública Huasco	<p>Responde a lo que se espera de la formación docente en la escuela, según Ley 20.903.</p> <p>Conecta la mejora profesional docente con la mejora de la escuela, desde el PME.</p> <p>Se construyó con la participación de la comunidad docente.</p> <p>Se sostiene en evidencia sobre el desempeño de estudiantes y docentes.</p>	

⁵ El sostenedor está facultado para establecer relación con otros Planes Locales de escuelas o estrategias territoriales del Plan Anual Local del SLEP Huasco: