

PLAN LOCAL DE FORMACION PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE





I. Introducción

El presente Plan de Desarrollo Profesional Docente se concibe como el conjunto de oportunidades que la Unidad Educativa ofrece en forma directa a sus docentes, con el fin de afianzar nuestro compromiso con el Proyecto Educativo Institucional, centrado en la formación integral de nuestros estudiantes, donde a los y las docentes se les ofrecen los espacios y momentos para actualizar y profundizar sus conocimientos en diferentes áreas de desempeño, y con ello fortalecer y elevar su nivel académico y seguridad personal, permitiendo perfeccionar su formación y desarrollo pedagógico y ampliar su cultura, contribuyendo de esta manera, a elevar el nivel de calidad de todos los procesos y resultados de aprendizaje de nuestra escuela.

II. Fundamentación

La Ley 20.903 establece que la formación local para el desarrollo profesional tiene por objeto **fomentar el trabajo colaborativo entre profesores** y la **retroalimentación de las prácticas pedagógicas**. Es un proceso a través del cual los y las docentes, en equipo e individualmente, realizan la preparación del trabajo en el aula, la reflexión sistemática sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula, y la evaluación y retroalimentación para la mejora de esa práctica. Lo anterior, considerando las características de los y las estudiantes a su cargo y sus resultados educativos. (Art.18)

El Plan de Desarrollo Profesional Docente será diseñado por el director del establecimiento educacional en conjunto con el equipo directivo, con consulta a los docentes que desempeñen la función técnico-pedagógica y al Consejo de profesores. Dicho plan podrá centrarse en la mejora continua del ciclo que incluye la preparación y planificación; la ejecución de clases; la evaluación y retroalimentación para la mejora continua de la acción docente en el aula; la puesta en común y en equipo de buenas prácticas de enseñanza y la corrección colaborativa de los déficits detectados en este proceso, así como también en el análisis de resultados de aprendizaje de los estudiantes y las medidas pedagógicas necesarias para lograr la mejora de esos resultados.

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.

Los directivos de los establecimientos, con consulta a su sostenedor, podrán establecer redes inter establecimientos para fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica, pudiendo contar para ello con la colaboración de los y las **docentes**.

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.



III. Principios que promueve el desarrollo profesional docente

• Artículo N° 11

Los profesionales de la educación tienen derecho a formación gratuita y pertinente para su desarrollo profesional y la mejora continua de sus saberes y competencias pedagógicas.

Los profesionales de la educación son responsables de su avance en el desarrollo profesional. Su objetivo es contribuir al mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización y profundización de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, la reflexión sobre su práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa.

En el ejercicio de su autonomía, los establecimientos educacionales y en particular sus directores y equipos directivos, tienen como una de sus labores prioritarias el desarrollo de las competencias profesionales de sus equipos docentes, asegurando a todos ellos una formación en servicio de calidad. Con el objeto de lograr lo dispuesto en el inciso anterior los establecimientos educacionales podrán contar con el apoyo de los docentes de su dependencia que pertenezcan a los tramos profesionales **experto I y experto II** u otros docentes de esos mismos tramos de desempeño profesional, si así lo determinan voluntariamente, pudiendo para estos mismos fines generar redes de apoyo con otros establecimientos educacionales y, o equipos docentes. Esta formación considerará la función que desempeñe el profesional respectivo y sus necesidades de desarrollo profesional, como aquellas otras necesidades asociadas al proyecto educativo institucional, al plan de mejoramiento educativo del respectivo establecimiento educacional, a su contexto cultural y al territorio donde este se emplaza.”

- ✓ Profesionalidad docente
- ✓ Autonomía profesional
- ✓ Responsabilidad y ética profesional
- ✓ Desarrollo continuo
- ✓ Innovación
- ✓ Investigación y Reflexión pedagógica
- ✓ Colaboración
- ✓ Participación.



IV. Perfil docente según nuestro PEI

Nuestro Establecimiento se caracteriza por requerir profesionales docentes dispuestas y dispuestos a mejorar e innovar en las prácticas pedagógicas inclusivas, que asuman el desafío de trabajar con niños, niñas y jóvenes con discapacidad y necesidades educativas especiales de carácter permanente. Se espera que sean personas comprometidas con la identificación y atención de las necesidades afectivas, de cuidado, integridad y aprendizaje de nuestros alumnos, otorgando una respuesta pedagógica pertinente, flexible y respetuosa de los ritmos individuales.

Las y los docentes de la Escuela Especial N°325 "Las Rosas" deben mostrar altos niveles de responsabilidad, compromiso ético y vocación de servicio, así como disposición para trabajar colaborativamente con el equipo directivo, asistentes de la educación, profesionales de apoyo y familias, favoreciendo una convivencia escolar basada en el buen trato, la empatía y la inclusión.

Se espera, además, que mantengan una actitud reflexiva frente a su propia práctica, abiertos a la actualización permanente, al uso de estrategias diversificadas y apoyos especializados, y con disponibilidad para participar activamente en todas las actividades que demanda la unidad educativa, tanto en el ámbito pedagógico como formativo y comunitario.

ROL DEL DOCENTE

- 1.- Planificar, desarrollar y evaluar sistemáticamente el proceso de aprendizaje de los alumnos bajo su responsabilidad
- 2.- Fomentar hábitos y valores a todo el alumnado de la escuela, mediante el ejemplo
- 3.- Cumplir los horarios de clases y de colaboración correspondiente
- 4.- Mantener al día libros de clases y otros documentos registrando oportunamente y en forma precisa la información requerida
- 5.- Mantener una comunicación oportuna con los apoderados, dando a conocer el desarrollo del niño (a) en su proceso escolar, atendiendo personalmente al apoderado cuando se requiera
- 6.- Respetar y seguir el procedimiento en caso de accidente escolar o emergencias de acuerdo con lo señalado en el Reglamento Interno
- 7.- Responsabilizarse de las actividades que realizan los alumnos dentro de su horario de clases
- 8.- Velar por los bienes de la escuela y responsabilizarse por los que se le asignan
- 9.- Asistir y participar en los consejos técnicos y administrativos
- 10.- Cuidar la presentación del libro de clases, manteniéndolo limpio, ordenado y sin borrones
- 11.- Integrar y responsabilizar a la familia en el proceso formativo de los alumnos.



V. Definición Fase Estratégica:

¿Cómo se construyó nuestro plan?

La directora en conjunto con el equipo técnico, más la colaboración de docentes en tramo Experto y Avanzado, como también el aporte de otros docentes destacados y con apoyo de las orientaciones para la elaboración del Plan Local de Formación para el Desarrollo docente, realiza un análisis y reflexión de nuestro PEI y PME institucional. Asimismo, mediante encuesta escrita a los docentes, que detalla de manera cualitativa lo observado y evaluado en relación a lo aprendido, desafíos y potencialidades presentadas por los y las estudiantes y los antecedentes de la evaluación de ingreso, elabora este plan, con el propósito de crear instancias de perfeccionamiento, auto perfeccionamiento y de trabajo colaborativo en el que se compartan experiencias pedagógicas, se reflexione en torno al quehacer pedagógico y se promuevan prácticas innovadoras que propendan al desarrollo y fortalecimiento de los aprendizajes de los y las estudiantes.

¿Qué necesidades fueron detectadas?

Las necesidades detectadas en el proceso reflexivo antes descrito nos permiten darle un sentido pedagógico importante y que se articula claramente con nuestros sellos.

Esta vinculación permite visualizar objetivos y metas estratégicas, con relación a la dimensión pedagógica y el rol del o la docente, quienes deberán ser facilitadores de aprendizajes, considerando el contexto, necesidades y desafíos, y las características propias de los y las estudiantes.

Como resultado de esta fase de trabajo, se han detectado las siguientes necesidades o desafíos, que se detallan a continuación:

➤ **En los docentes:**

- Asegurar instancias de trabajo colaborativo
- Contar con apoyo de Profesional en Fonoaudiología para un proceso de capacitación y auto capacitación
- Acompañar a docentes noveles o que ejerzan por primera vez en el establecimiento
- Acompañar a docentes en tramo Temprano e Inicial.
- Manejar al menos 1 método formal de enseñanza de la lectura y escritura.
- Retroalimentación de las prácticas docentes, en forma constante.
- Establecer rutinas de trabajo efectivo en tiempo no lectivo.
- Articular objetivos del área de lenguaje y comunicación en todos los niveles atendidos con la finalidad de potenciar las metas propuestas y favorecer la pertinencia e impacto de las acciones a implementar.
- Capacitar a asistentes de aula

➤ **En los y las estudiantes**

- Desarrollar y fortalecer habilidades comunicativas básicas
- Desarrollar y fortalecer habilidades de lectura y escritura

Escuela Especial N°325 "Las Rosas"
 Rosa Ester #02650 – La Pintana
 Fono: 225360511 e-mail: escuela.lasrosas@gmail.com
 R.B.D: 11800-0



- Afianzar habilidades de autonomía e Identidad.
- Desarrollar y fortalecer habilidades de Independencia y autocuidado

Considerando las necesidades y desafíos identificados, surgen así los objetivos, metas y acciones para la generación del Plan Local de Desarrollo Profesional Docente:

Dimensión subdimensiones	Objetivo estratégico	Metas estratégicas
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Establecer un trabajo sistemático de colaboración y perfeccionamiento constante de y entre los docentes, que promueva prácticas pedagógica innovadoras tendientes a la mejora y aumento de aprendizajes de los estudiantes, focalizadas en área de Lenguaje y Comunicación	✓ El 100% de los docentes se capacitarán en al menos 2 o más técnicas de enseñanza de la lectura. ✓ El 100% de docentes se capacitará en técnicas de comunicación aumentativa alternativa ✓ El 100% de docentes manejará técnicas para desarrollar habilidades comunicativas básicas ✓ El 100% de docentes desarrollará planificaciones en equipo ✓ Se alcanzará al menos un 60% logro de objetivos planteados en subárea de comunicación oral y/o escrita.
Subdimensión Gestión del curriculum		
Subdimensión Enseñanza-aprendizaje en el aula		
Subdimensión Apoyo al desarrollo de los estudiantes.		
Estrategias		
➤ Acompañamiento en aula ➤ Planificaciones colaborativas ➤ Perfeccionamiento y auto perfeccionamiento ➤ Dinámicas grupales – técnicas grupales ➤ Reflexión pedagógica constante ➤ Talleres e instancias formativas que afiancen valoración personal y profesional. ➤ Talleres para estudiantes		



VI. DEFINICIÓN FASE OPERATIVA ANUAL:

Las acciones planteadas para esta fase operativa serán contempladas de forma anual.

Serán consideradas las 3 subdimensiones de la dimensión Gestión Pedagógica.

- **Gestión Curricular:** Políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el o la directora, equipo técnico pedagógico y los docentes del establecimiento educativo para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje. Su objetivo es asegurar la cobertura curricular y aumentar la efectividad de la labor educativa
- **Enseñanza aprendizaje en el aula:** Procedimientos y estrategias que implementan los docentes en sus clases para asegurar el logro de los objetivos de aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares. Las acciones se enfocan en el uso de estrategias efectivas de enseñanza y de manejo de clases.
- **Apoyo al Desarrollo de los y las Estudiantes:** Políticas, procedimientos y estrategias que lleva a cabo el establecimiento educativo para velar por un adecuado desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diferentes necesidades, habilidades e intereses.

Da cuenta de acciones e indicadores de seguimiento asociadas a la planificación anual junto con procedimientos de implementación y sistema de evaluación



Para lograr los objetivos propuestos en el Plan Local de Desarrollo Profesional Docente, se desarrollarán las siguientes acciones:

SUBDIMENSIÓN	GESTIÓN DEL CURRÍCULUM	
OBJETIVO 1	Recibir asesoría y capacitación en relación al uso pragmáticos del lenguaje, su estimulación y fortalecimiento, que impacte en los aprendizajes de los y las estudiantes.	
ACCIÓN	Capacitación en la escuela	
DESCRIPCIÓN	1 vez al mes, la fonoaudióloga de nuestro establecimiento en colaboración con docentes especialistas en Trastornos del Lenguaje, capacitarán a los docentes y asistentes de aula en aspectos del lenguaje pragmático, su desarrollo, estimulación y fortalecimiento.	
FECHA	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
RESPONSABLE	Cargo	UTP – Fonoaudióloga- Docente especialista
RECURSOS	Recurso humano Tiempo Pc- proyector – sala amplia – material de apoyo.	
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Acta de capacitación Grabaciones en línea Planificaciones pedagógicas mensuales en área o asignatura de lenguaje.	
FINANCIAMIENTO	Sostenedor	

OBJETIVO 2	Fomentar el trabajo colaborativo y el acompañamiento entre pares con el fin de lograr un impacto positivo en las prácticas docentes, mediante la capacitación docente en Mentorías.	
ACCIÓN	Formando Mentores	
DESCRIPCIÓN	Capacitar como Mentores a docentes destacados y que se encuentran en tramo Experto y Avanzado, con la finalidad de acompañar y retroalimentar prácticas de docentes noveles o que ejerzan por primera vez en nuestro establecimiento, como también a docentes que se encuentren en tramo Temprano o Inicial.	
FECHA	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
RESPONSABLE	Cargo	UTP – Dirección – Docentes en tramo Experto y Avanzado
RECURSOS	Recurso Humano- tiempo- Recurso financiero- Computador-conexión a internet.	
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Inscripción a cursos de formación- certificación de la capacitación	
FINANCIAMIENTO	Sostenedor	



OBJETIVO 3	Potenciar la labor docente mediante la capacitación en métodos formales de enseñanza de la lectura y la escritura, que favorezcan los aprendizajes de los estudiantes en forma transversal.	
ACCIÓN 1	Conociendo nuevos métodos de enseñanza de la lecto escritura	
DESCRIPCIÓN	Todos los docentes recibirán capacitación en un método formal de lectura y escritura, sea este el método Global, método Matte u otro. Docentes que ya manejen un método formal (como el método Matte) realizarán autocapacitación al resto de docentes y asistentes de aula.	
FECHA	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
RESPONSABLE	Cargo	Sostenedor- Directora- Docentes
RECURSOS	Recurso humano; Recurso financiero; Tiempo; Pc- conexión a internet.	
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Inscripción a cursos Certificación de los cursos Acta de asistencia y permanencia en autocapacitación	
FINANCIAMIENTO	Sostenedor - autogestión	

SUBDIMENSIÓN	ENSEÑANZA APFRENDIZAJE EN EL AULA	
OBJETIVO 1	Generar y Fortalecer las prácticas docentes en el aula que impacten positivamente, en los aprendizajes de las y los estudiantes, a través de un sistema de acompañamiento y retroalimentación.	
ACCIÓN	Acompañamiento en el aula	
DESCRIPCIÓN	Docentes en tramo Experto y/o Avanzado, al menos 1 vez al mes, visitarán y acompañarán a docentes noveles o que ejerzan por primera vez en el establecimiento o que hayan obtenido un encasillamiento en tramo Temprano o Inicial focalizadas en asignaturas o área de Lenguaje y comunicación, retroalimentando las prácticas del o la docente.	
FECHA	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
RESPONSABLE	Cargo	UTP – Docentes en tramo Experto y/o Avanzado según Carrera Docente.
RECURSOS	Recurso Humano Sala de clases Tiempo no lectivo	
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Pauta de evaluación docente Institucional	
FINANCIAMIENTO	Sostenedor	



OBJETIVO 2	Propiciar espacios de reflexión e intercambio de estrategias pedagógicas relacionadas al desarrollo y fortalecimiento de habilidades de comunicación y Lenguaje en los y las estudiantes.	
ACCIÓN	Reflexión, análisis e intercambio de prácticas Pedagógicas	
DESCRIPCIÓN	Reuniones y/o talleres de equipo semanales que permitan el intercambio de experiencias pedagógicas, estrategias didácticas, focalizadas en el desarrollo y fortalecimiento de habilidades comunicativas básicas y la adquisición de la lecto-escritura	
FECHA	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
RESPONSABLE	Cargo	UTP – Docentes de Aula
RECURSOS	Recurso humano: Docentes- Fonoaudióloga Sala amplia Material didáctico	
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Acta de reuniones Planificaciones pedagógicas.	
FINANCIAMIENTO	Sostenedor	

Subdimensión	APOYO AL DESARROLLO DE LOS Y LAS ESTUDIANTES	
OBJETIVO 1	Promover acciones lúdicas entre el equipo docente y la comunidad educativa, con el fin de fortalecer trabajo colaborativo y focalizado, que impacte y propicie en niños, niñas y jóvenes el hábito y gusto por la lectura y escritura.	
ACCIÓN 1	Cuentacuentos.	
DESCRIPCIÓN	Docentes y asistentes de aula, preparan al menos 2 veces por semestre una breve dramatización en que se narre una historia. Estas historias tendrán como eje central, el uso del lenguaje pragmático. Esta acción podrá llevarse a cabo vía presencial o de forma audiovisual.	
FECHA	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
RESPONSABLE	Cargo	Equipo Docente.
RECURSOS	Cuentos, Disfraces, Maquillaje, Equipo de audio; Micrófono, Títeres, etc. Tiempo de organización (no lectivo)	
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Grabación en video.	
FINANCIAMIENTO	Sostenedor	
OBJETIVO 2	Desarrollar y estimular el Lenguaje y la comunicación en los y las estudiantes, mediante actividades grupales y lúdicas.	



ACCIÓN	<i>Feria de Lenguaje</i>	
DESCRIPCIÓN	Los cursos se reúnen en dúos para organizar, preparar y presentar un stand relacionado a aspectos del lenguaje oral y escrito. Estos stands deberán invitar al participante, a jugar mientras aprende, estimulando la intención comunicativa, el lenguaje expresivo y escrito.	
FECHA	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
RESPONSABLE	Cargo	UTP - Equipo Docente
RECURSOS	Recurso humano- Tiempo- patio de la escuela- mesones- material gráfico, concreto: simbólico, pictórico, representacional, entre otros.	
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Planificaciones pedagógicas en donde se consignará el trabajo en co-docencia. Filmación Evaluación de la actividad en acta de consejo de profesores	
FINANCIAMIENTO	Sostenedor	

OBJETIVO 3	Desarrollar y estimular el lenguaje oral, el hábito lector, el gusto por la lectura y la escritura, favoreciendo habilidades comunicativas que permitan al estudiante participar en diferentes contextos de manera efectiva.	
ACCIÓN 1	<i>Taller literario infantil y para jóvenes.</i>	
DESCRIPCIÓN	Equipo docente organiza un bloque semanal para trabajar con estudiantes que manifiestan interés en taller literario, utilizando recursos y espacio del CRA y/o espacios digitales previa autorización del apoderado(a)	
FECHA	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
RESPONSABLE	Cargo	UTP – Docentes especialistas
RECURSOS	• Biblioteca. • Libros. • Computadores. • Recurso humano, tiempo no lectivo	
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Registro de asistencia al taller Impresión de productos realizados (cartas, poemas, etc.) Planificación anual de contenidos a abordar en taller.	
FINANCIAMIENTO	Sostenedor	



ACCIÓN 2	Juego en aula	
DESCRIPCIÓN	Profesor especialista en conjunto con Fonoaudióloga, destinan 1 bloque semanal para realizar juegos que favorezcan la adquisición de precursores del lenguaje y habilidades básicas de comunicación focalizados en nivel pre-básico	
FECHA	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
RESPONSABLE	Cargo	UTP – Docentes especialistas - Fonoaudióloga
RECURSOS	• Recurso humano • Tiempo • Accesorios, implementos lúdicos, láminas de lenguaje, etc.	
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Planificación didáctica Acta de reflexión pedagógica semanal.	
FINANCIAMIENTO	Sostenedor	

V. INDICADORES DE SEGUIMIENTO DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

SUBDIMENSIÓN FOCALIZADA	Gestión del Curriculum
INDICADOR DE SEGUIMIENTO 1	% de docentes capacitados
INDICADOR DE SEGUIMIENTO 2	N° de docentes que integran en su gestión pedagógica los lineamientos acordados en capacitaciones y/o retroalimentaciones.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO 3	% de docentes que implementan algún método formal de la enseñanza de la lecto escritura en su práctica docente

SUBDIMENSIÓN FOCALIZADA	Enseñanza Aprendizaje en el aula
INDICADOR DE SEGUIMIENTO 1	N° de profesores acompañados en aula
INDICADOR DE SEGUIMIENTO 2	Implementación de la retroalimentación en planificaciones de asignatura focalizada
INDICADOR DE SEGUIMIENTO 3	% de asistencia y permanencia de reuniones de reflexión y retroalimentación

Escuela Especial N°325 "Las Rosas"
Rosa Ester #02650 – La Pintana
Fono: 225360511 e-mail: escuela.lasrosas@gmail.com
R.B.D: 11800-0



- ✓ Las acciones propuestas en el Plan Local de Desarrollo Docente serán objeto de seguimiento y monitoreo por parte del equipo directivo y de gestión, con la finalidad de evaluar su implementación y de ser necesario, realizar Las adecuaciones que sean pertinentes para lograr el impacto esperado. Para efectuar dicha tarea, se tomarán como referentes las estrategias diseñadas para la Fase Estratégica y los indicadores que de éstas se desprenden en la planificación anual Plan de Mejoramiento Educativo de nuestro establecimiento.
- ✓ Todas estas acciones, serán evaluadas semestralmente, como parte de nuestro Plan de Mejoramiento Educativo, instancias que se llevarán a cabo en las jornadas de reflexión del Primer Semestre y término de año escolar, quedando el registro de análisis en acta de consejo técnico