



PLAN DE FORMACIÓN LOCAL PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

COLEGIO EDUARDO GALEANO

TALCA

I. IDENTIFICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre	Colegio Eduardo Galeano
RBD	41124-8
Dirección	28 Oriente #3465
Administración	Particular Subvencionado
Sostenedor(es)	Corporación Educacional Americando
Representante(s)	Sra. Loreto Pizarro González
Directora	Sra. Macarena Henríquez Villarino
Niveles	Educación Parvularia Educación Básica 1° y 2° año Básico s/JEC 3° a 8° Básico c/JEC
N° de Estudiantes	826 estudiantes
N° de Profesores	06 Educadoras de Párvulos 39 Profesores y profesoras 18 Profesionales PIE
N° de Asistentes de Aula	44 Asistentes de la Educación
Programa de Integración	Sí – De Prekínder a 8° Básico
Teléfono	+56 71 2981780
Correo	colegioeduardogaleano@gmail.com
Página Web	www.colegioeduardogaleano.cl

II. INTRODUCCIÓN

El Plan de Desarrollo Profesional Docente, es un instrumento de Gestión Educativa que se enmarca en la **Ley N° 20.903** cuyo propósito es identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento de las competencias docentes de los profesores y de apoyo a la docencia de los Asistentes de la Educación, bajo una mirada de desarrollo profesional continuo, que permita avanzar hacia la mejora del ejercicio profesional para alcanzar mejores estándares de aprendizaje en todos los estudiantes.

Corresponderá a la Directora del establecimiento, en conjunto con el Equipo de Gestión, 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 el Proyecto Educativo Institucional del establecimiento.

El Plan de Desarrollo Profesional Docente será diseñado por la Directora del establecimiento educacional en conjunto con el equipo directivo, con consulta a la unidad 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.

Directivos y Sostenedor, podrán establecer redes de Inter-establecimientos para fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica, pudiendo contar para ello con la colaboración de los docentes mentores que se desempeñen en el ámbito local.

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.

El presente Plan de Formación Local para el Desarrollo Profesional Docente se concibe como un instrumento de gestión estratégico, orientado a fortalecer las capacidades profesionales de docentes y asistentes de la educación, en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional y el Plan de Mejoramiento Educativo.

Su implementación se fundamenta en el enfoque de mejora continua, el desarrollo profesional situado y el trabajo colaborativo, considerando como eje central el impacto en los aprendizajes de los estudiantes y su bienestar integral. En este sentido, el plan incorpora los lineamientos actuales del sistema educativo, particularmente aquellos vinculados al fortalecimiento de los aprendizajes, la inclusión educativa, el desarrollo socioemocional y la reactivación educativa.

Asimismo, este instrumento se articula con el Marco para la Buena Enseñanza vigente, orientando las prácticas pedagógicas hacia estándares actualizados que promueven una enseñanza efectiva, inclusiva y pertinente al contexto del establecimiento.

III. PRINCIPIOS DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

El sistema de Desarrollo profesional docente basa su quehacer en los siguientes principios esenciales para todos los Establecimientos del país que suscriban:

- a) Profesionalidad docente: Promover la formación y desarrollo de profesionales que cumplen una misión decisiva en la educación integral de sus estudiantes.

- b) Autonomía profesional: Propiciar la autonomía del profesional de la educación para organizar las actividades pedagógicas de acuerdo con las características de sus estudiantes y la articulación de un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad, conforme a las normativas curriculares, al respectivo proyecto educativo institucional, a las orientaciones legales del sistema educacional y a los programas específicos de mejoramiento e innovación.

- c) Responsabilidad y ética profesional: Promover el compromiso personal y social, así como la responsabilidad frente a la formación y aprendizaje de todos los estudiantes, y cautelará el cultivo de valores y conductas éticas propios de un profesional de la educación.

- d) Desarrollo continuo: Promover la formación profesional continua de los docentes, de manera individual y colectiva, la actualización de los conocimientos de las disciplinas que enseñan y de los métodos de enseñanza, de acuerdo con el contexto escolar en que se desempeñan.

- e) Innovación, investigación y reflexión pedagógica: Fomentar la creatividad y la capacidad de innovación e investigación vinculadas a la práctica pedagógica, contribuyendo a la construcción de un saber pedagógico compartido.

- f) Colaboración: Promover el trabajo colaborativo entre profesionales de la educación, tendiente a constituir comunidades de aprendizaje, guiadas por directivos que ejercen un liderazgo pedagógico y facilitan el diálogo, la reflexión colectiva y la creación de ambientes de trabajo que contribuyen a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

- g) Equidad: el sistema propenderá a que los profesionales de la educación de desempeño destacado ejerzan en establecimientos con alta proporción de alumnos vulnerables, de modo de ofrecer mejores oportunidades educativas a dichos estudiantes.

h) Participación: Velar por la participación de los profesionales de la educación en las distintas instancias de la comunidad educativa y su comunicación con los distintos actores que la integran, en un clima de confianza y respeto de los derechos de todas las personas.

i) Compromiso con la comunidad: Promover el compromiso del profesional de la educación con su comunidad escolar, generando así un ambiente que propenda a la formación, el aprendizaje y desarrollo integral de todos los estudiantes.

j) Apoyo a la labor docente: Velar por el cumplimiento de los fines y misión de la función docente, implementando acciones de apoyo pedagógico y formativo pertinente al desarrollo profesional de los profesionales de la educación.

IV. PERFIL DEL DOCENTE DE NUESTRO ESTABLECIMIENTO

Para la elaboración de este plan, es necesario crear un perfil del docente que desempeña funciones en nuestro establecimiento, que comprenda todos los aspectos generales básicos de un profesional, que lidere el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes. Para efecto de organización dividimos la labor docente en 4 áreas desempeño:

1. COMPONENTE PERSONAL: El docente debe reflejar un actuar de acuerdo a los valores establecidos en nuestro Proyecto Educativo: ser coherente entre el pensar y el actuar, con una actitud crítica de su ser, quehacer y saber con un estilo de vida basado en los sellos, valores y fundamentos presentados en nuestro Proyecto.

2. COMPONENTE INSTITUCIONAL: El docente debe conocer, comprometerse e identificarse con la misión y visión de nuestro Proyecto Educativo, sus Objetivos Institucionales y los Planes de Gestión. Con disposición a convivir en un ambiente cooperativo, empático, democrático, que valore al ser humano como sujeto de derecho sin condición ni diferencia alguna, que vea en las diferencias valor y potencial, que no juzgue, aprenda de los errores, y tenga un compromiso irrestricto por nuestro Proyecto y sus fundamentos. Que trabaje incansablemente por cuidar, mantener y perpetuar nuestros sellos y valores a lo largo de toda la trayectoria académica de nuestros niños y niñas.

3. COMPONENTE PROFESIONAL: El docente debe comprometerse a conocer, respetar, y promover nuestro Proyecto Educativo, Reglamento Interno, Reglamento de Evaluación y Promoción Escolar. Además, debe mantenerse informado y actualizado de las políticas educativas nacionales, planes y programas de los niveles en los que desempeña funciones, y colaborar con el fortalecimiento del desarrollo profesional docente interno, a través de su experiencia y conocimientos en un trabajo participativo, colaborativo y activo, un espíritu innovador, flexible, capaz de incorporar nuevos elementos a su práctica profesional, abierto a los cambios con actitud proactiva y receptiva, riguroso y responsable con su quehacer, comprometido con su labor y el impacto de ésta en la vida y formación de los estudiantes. Mantener una visión abierta, inclusiva, integradora, crítica, reflexiva e innovadora hacia las acciones educativas, para preparar de la mejor manera a nuestros estudiantes.

4. COMPONENTE PEDAGÓGICO: El docente debe poseer los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios para desarrollar de manera exitosa sus funciones, dominando con claridad y profundidad los contenidos de la(s) disciplina(s) que imparte, esforzándose por desarrollar estrategias creativas e innovadoras, optimizando los tiempos de enseñanza de manera tal, que en ellos los estudiantes desarrollen la capacidad de pensamiento y la reflexión.

V. LOS CINCO PILARES DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

1. TRABAJO COLABORATIVO: La práctica de reflexionar, analizar y cooperar debe ser constante y transversal, en donde la planificación y organización del trabajo en aula se coordine entre los docentes y Asistentes de la Educación del ciclo/nivel en jornadas semanales, instancias en las cuales se den espacios de discusión, acuerdos y se tomen decisiones respetadas por todos quienes conformen el equipo de trabajo. Las horas semanales necesarias para dicha instancia de trabajo están entregadas por UTP y los docentes deben dar dedicación exclusiva a la tarea anteriormente señalada, no debiendo realizar ninguna otra tarea en ese horario.

2. RETROALIMENTACIÓN PEDAGÓGICA: Los grupos de trabajo se reúnen para organizar su trabajo colaborativo en reuniones de ciclo semanales, en donde utilizan como evidencia y evaluación de las prácticas no solo el diálogo que ocurra en estas instancias y creencias personales, sino que además con evidencias del impacto de la ejecución de las acciones propuestas (observaciones en aula, registro anecdótico, calificaciones, etc.), acompañamientos al aula y retroalimentación del proceso pedagógico.

3. COMUNIDADES DE APRENDIZAJE: Las comunidades de aprendizaje, idealmente se organizan en una primera instancia por empatía, sin embargo, dadas las características y necesidades de nuestro Establecimiento, se organizarán por ciclos en los cuales desempeñan funciones. Se organizarán para observar y detectar necesidades que se presenten en su quehacer educativo, planteando acciones y estrategias efectivas para abordar, potenciando las competencias y conocimientos de los involucrados en la comunidad. Es muy importantes que dejen registro de las necesidades detectadas para luego generar posibles respuestas y evaluar su impacto tras la aplicación.

4. PROCESO DE INDUCCIÓN: Es el proceso continuo y permanente que se realiza en el Establecimiento para acompañar y apoyar a Docentes y Asistentes de Aula en su ejercicio profesional. Este proceso busca en una primera etapa señalar las características y el perfil que se espera de quien desempeña funciones, nuestro proyecto educativo, sellos, valores, fundamentos, entre otros, para luego ir avanzando progresiva y sostenidamente hacia hacerlo responsable de su trabajo, el impacto de las acciones que implante y las que no y por sobre todo empoderarlo como el eje central del quehacer pedagógico

5. NECESIDADES DE PERFECCIONAMIENTO: Asegurar los procedimientos y prácticas que garanticen contar con los recursos educativos, humanos y financieros para alcanzar las metas institucionales conforme a la normativa vigente.

Se aspira a garantizar un 100% de la dotación de los recursos e instancias necesarias para garantizar el cumplimiento de los objetivos de este plan, entendiendo que se desarrollará en un contexto incierto e impredecible producto de la situación sanitaria que enfrenta el país.

VI. FUNDAMENTACIÓN y CONSTRUCCIÓN DEL PLAN

El diseño del Plan ha sido construido en conjunto con el cuerpo docente, equipo PIE, Dirección y Equipo de Gestión del Establecimiento. A través de diferentes actividades, se pudo detectar las necesidades más representativas de la práctica docente de nuestros profesores y asistentes. En estas instancias de reflexión, diálogo y trabajo colaborativo no solo se detectaron necesidades de los docentes, sino que también el impacto del entorno en el cual estamos desempeñando labores, la importancia de generar vínculos profundos con nuestras familias y estudiantes, e identificar buenas prácticas de algunos docentes que marcan positivamente su quehacer pedagógico, prácticas que son necesarias de detectar, destacar, replicar y posteriormente evaluar su pertinencia en diferentes contextos.

Este plan, en particular, tiene una mirada a futuro, no solo por lo que indica la labor educativa en sí, sino que también porque, hace ya tres años, durante el 2021, se sentaron las primeras bases y precedentes para la elaboración de este documento, trabajo que se basó en una primera instancia en una etapa que denominamos “autodiagnóstico”, donde el foco está en responder preguntas esenciales tales como ¿Qué debemos mejorar? ¿Cómo priorizamos las necesidades? ¿Son estas necesidades coherentes con nuestro PEI? ¿Cómo lo haremos? ¿Quién participa? ¿Quién será responsable? ¿Qué recursos necesitaremos? De forma tal de ordenar el trabajo colaborativo, la elaboración del PME y el punto de inicio de nuestro Plan Local de Formación Docente.

Durante el año 2022, se da continuidad al trabajo enfocado en un monitoreo permanente de lo que nuestros estudiantes necesitan, y en base a esas áreas menos trabajadas o descendidas, poder tener un referente que nos indique como preparar a los docentes y asistentes de la mejor manera, con el objetivo de dar la mayor cobertura posible y realizar un trabajo que realmente apoye a los docentes, pero en base a lo que los estudiantes necesitan y ellos carecen. Básicamente, es poner en un plano general las capacidades, conocimientos, y habilidades de nuestros y nuestras estudiantes, versus las capacidades, conocimientos y habilidades de nuestros y nuestras profesionales y docentes, con el fin de detectar las áreas menos exploradas y que podrían ser determinantes a la hora de medir el éxito – o no – del trabajo pedagógico que se realiza en el establecimiento.

Para iniciar este trabajo, como Equipo de Gestión, se trabajó conocer la percepción de los docentes respecto al funcionamiento y organización académica del Establecimiento.

En este trabajo, se determinó que la primera necesidad descubierta fue la necesidad de contar con un “hilo conductor” para darle una organización al trabajo a realizar y las decisiones y objetivos que se plantearían.

Se acordó que el norte que iba a conducir cualquier acción y la manera de priorizar el trabajo sería en base a nuestro Proyecto Educativo Institucional. Como evidencia de aquello está nuestro PME, donde se detallan las estrategias y objetivos a lograr a través de las diferentes acciones propuestas.

Sin embargo, nos encontramos en la situación que a pesar de la importancia del PME muy pocos docentes están en conocimiento de éste, tampoco se realiza un seguimiento por parte de la comunidad y que la socialización de este valioso instrumento no está siendo suficiente. Por lo tanto, además de socializar el PME del año en curso en particular, es determinante tener una estrategia donde se defina paso a paso, que sirva de respuesta todos los años para que tanto como Docentes, Asistentes, y Profesionales de la educación participen, conozcan y se comprometan con las metas institucionales establecidas en el documento anteriormente mencionado, ya que resultan ser fundamentales para generar identidad, tener objetivos comunes, y por supuesto orientar el propósito del trabajo colaborativo y cooperativo que se realiza a nivel docentes.

Para responder a las necesidades anteriormente planteadas, propusimos desarrollar un plan atemporal, que hace referencia a estrategias generales de como el Establecimiento levantará la información necesaria para:

- Asegurar la participación de todos en la elaboración del PME, que básicamente es dar respuesta a necesidades que la comunidad tiene.
- Garantizar que todos se sientan escuchados, con participación y agentes activos dentro del Establecimiento
- Establecer rutinas de trabajo colaborativo y estrategias institucionales que permitan un trabajo ordenado para levantar necesidades
- Confirmar que la información, objetivos, acciones, estrategias y todo lo que implica el PME es de público conocimiento para todos quienes realizan funciones pedagógicas en el Colegio.

Para ello se elaboró este plan de 4 pasos que serán fundamentales para el trabajo que se realiza año a año en el Establecimiento:

1. **Detección de necesidades y definición de objetivos:** Acción orientada a detectar las competencias y conocimiento profesionales necesarios para alcanzar de manera sostenida el mejoramiento de los aprendizajes, seleccionar los contenidos, las modalidades o estrategias de desarrollo profesional a considerar, es decir la programación de actividades, asegurar disponibilidad de los recursos en conjunto con el sostenedor a través del PME

2. **Generar acciones:** Consignar las acciones en el PME, donde haya una coherencia con los objetivos estratégicos que estén en total concordancia con nuestro PEI. Asegurando así el financiamiento y los recursos para todas las propuestas.

3. **Implementar acciones:** Lograr implementar en un 100% las acciones del PME para ésta área. Para ellos es necesario establecer claramente quienes serán responsable de la ejecución, los monitores del proceso, la meta, la preparación de materiales, entre otros aspectos.

4. **Evaluación del plan:** Al ser una instancia anual, se debe, evaluar y ver que aspectos se pueden mejorar, para ver el logro de los objetivos propuestos, realizando la evaluación constante ya sea, formativa, sumativa y obviamente de resultados, para así ver el impacto de la acción y mejorar o cambiar la estrategia.

El presente plan se sustenta en un enfoque de desarrollo profesional docente situado, entendiendo que la formación continua adquiere mayor efectividad cuando se vincula directamente con el contexto escolar, las características de los estudiantes y las necesidades reales del aula.

En este sentido, se reconoce que el fortalecimiento de las prácticas pedagógicas debe centrarse no solo en la adquisición de conocimientos teóricos, sino también en la reflexión sistemática sobre la práctica, el análisis de evidencia y la toma de decisiones pedagógicas informadas.

Asimismo, el plan incorpora los desafíos actuales del sistema educativo, tales como la atención a la diversidad, la educación inclusiva, el fortalecimiento del bienestar socioemocional y la mejora de los aprendizajes, asegurando coherencia con los lineamientos ministeriales vigentes y con los instrumentos de gestión institucional.

VII. NUESTRO PROYECTO EDUCATIVO Y VINCULACIÓN CON EL PLAN

VISIÓN

El Colegio Eduardo Galeano Buscar ser reconocido como una institución formadora de seres humanos integrales, comprometidos con su entorno, amorosos y respetuosos de toda forma de vida, a través de la promoción de la Educación Emocional, la reflexión, pensamiento crítico e inclusivo, y desarrollo académico de todos los integrantes para enfrentar con alegría, optimismo, empatía, y confianza los desafíos del futuro.

MISIÓN

El Colegio Particular Subvencionado Eduardo Galeano, de la ciudad de Talca busca entregar a sus estudiantes desde Prekínder a 8° año Básico, una formación significativa para su futuro, basando todo su quehacer pedagógico-formativo en destrezas, habilidades, saberes, conocimientos mediante sus sellos; Primacía de la Persona, Democracia, Identidad Latinoamericana, un Currículo Constructivista, un enfoque multicultural, deportivo y democrático que permita un desarrollo integral comunitario de nuestros estudiantes y familias.

SELLOS

1. Primacía de la Persona
2. Identidad Latinoamericana
3. Democracia

VALORES

1. Alegría

2. Solidaridad

3. Inclusión

4. Reflexión

5. Respeto

6. Responsabilidad

7. Cooperación

8. Integración

FUNDAMENTOS

1. Enfoque Constructivista

2. Pedagogía de la Actividad Física

3. Valorización de la cultura

4. Educación Emocional

El Plan Local de Formación se vincula y entrelaza en todo momento con nuestro proyecto educativo, el que estipula la formación de estudiantes que sepan ser humanos, personas de bien y que logren, desde donde estén, impactar positivamente a su entorno y sociedad.

Primero que todo, enfatiza y instala como práctica esencial el vínculo con el par, instaurándolo como una herramienta imprescindible en el camino de la mejora del proceso enseñanza – aprendizaje. Como establecimiento, tenemos claridad absoluta de nuestra naturaleza de “ser social”, por lo que dependemos del otro para ser uno. En este sistema de interconexiones y relaciones se sitúa el trabajo colaborativo donde el ser humano ante todo es un ente merecedor de respeto, creemos que, especialmente en un Establecimiento educativo, todos debemos aprender de todos, somos personas al servicio de personas y si no trabajamos colaborativamente, no tendremos nunca posibilidades de mejorar y ser exitosos.

Establecemos en nuestro sellos la Identidad Latinoamericana y en nuestro Plan, debemos destacar el trabajo que se hace para mejorar las prácticas pedagógicas en beneficio de todos nuestros estudiantes, además de la mirada integradora detrás de este sello, hay un desafío implícito para los docentes, quienes deben incluir en sus prácticas profesionales estrategias, conocimientos, metodologías y acciones orientadas a incluir a todos sus alumnos, no solamente aquellos que provengan de una cultura similar. Por ello, es muy importante considerar que necesitan y como aprenden nuestros estudiantes, así preparar docentes aptos para cumplir con esos requerimientos.

Finalmente, nuestro sello Democracia se vincula en este plan de manera transversal y permanente, pero es importante señalar dos grandes aspectos en los que se puede ver más explícitamente. El primero es aquel que apunta a la construcción de una sociedad democrática, desde el establecimiento, donde todos son libres e iguales, por lo que en este plan que enfoca mayoritariamente su trabajo en lo colaborativo, todos y todas quienes son parte de la comunidad tienen algo que aportar en igualdad de condiciones y sus puntos de vista deben ser respetados por todos, junto con lo anterior, las decisiones y acuerdos adoptados por la mayoría también deben ser acatados por todos, sin excepción.

El segundo aspecto en el cual este sello está representado es a nivel de aula, donde los niños y niñas a través de su trabajo pedagógico van definiendo el ritmo y conducción de la clase. A través de sus relaciones, dinámicas, resultados, se van definiendo prioridades y áreas a potenciar, beneficiando así a la gran mayoría de los y las estudiantes.

Creemos firmemente en que hacer y ser comunidad, debe impactar y ser palpable en todas las áreas en las cuales transita un Establecimiento Educativo, incluyendo la forma en que sus profesores se preparan y se perfeccionan.

VII. ÁREAS A TRABAJAR CON DOCENTES PARA LOGRAR MEJORAS EN LOS APRENDIZAJES

Las áreas de desarrollo profesional docente se definen en coherencia con las necesidades detectadas en el establecimiento, los resultados de aprendizaje de los estudiantes y los lineamientos del sistema educativo vigente. Estas áreas orientan las acciones formativas del plan y se vinculan directamente con la mejora de las prácticas pedagógicas.

En este contexto, se priorizan las siguientes líneas de trabajo: el fortalecimiento de la implementación del Marco para la Buena Enseñanza; la planificación curricular con foco en la diversidad y el logro de los objetivos de aprendizaje; el desarrollo de estrategias pedagógicas inclusivas; el fortalecimiento del trabajo colaborativo y el intercambio de prácticas pedagógicas; la implementación de procesos sistemáticos de acompañamiento al aula y retroalimentación docente; y el fortalecimiento de la evaluación para el aprendizaje.

Estas áreas se abordan de manera articulada, asegurando coherencia con el Proyecto Educativo Institucional, el Programa de Integración Escolar y el Plan de Mejoramiento Educativo.

VIII. OBJETIVOS DEL PLAN

OBJETIVO GENERAL:

Promover el desarrollo profesional docente continuo, de forma intencionada y contextualizada para nuestra comunidad educativa, en directo beneficio de la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje de nuestros alumnos, considerando las directrices actuales que exige el Ministerio de Educación a los establecimientos educacionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Fortalecer la implementación de prácticas pedagógicas alineadas al Marco para la Buena Enseñanza vigente, con foco en la enseñanza efectiva y el aprendizaje de todos los estudiantes.
2. Promover la instalación sistemática del trabajo colaborativo docente como estrategia de mejora continua, asegurando espacios formales, periódicos y con foco pedagógico.
3. Desarrollar capacidades docentes en atención a la diversidad, promoviendo estrategias de enseñanza inclusiva y diversificación de la enseñanza en el aula.
4. Implementar procesos de acompañamiento al aula y retroalimentación pedagógica basados en evidencia, que permitan mejorar las prácticas de enseñanza.
5. Fortalecer el uso de la evaluación para el aprendizaje, promoviendo prácticas evaluativas coherentes, formativas y centradas en el progreso de los estudiantes.
6. Analizar de manera sistemática los resultados de aprendizaje y otros indicadores educativos, para la toma de decisiones pedagógicas pertinentes.
7. Evaluar el impacto de las acciones de formación implementadas, en función de la mejora de las prácticas docentes y los resultados de aprendizaje de los estudiantes.
- 8.

IX. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

Actividades	Objetivo	Recursos	Fecha	Responsables	Participantes
Revisión y Actualización (de ser pertinente) PEI 2026	Conocer, comprender, y facilitar aplicación de los principios establecidos en nuestro proyecto educativo, soporte y conductor esencial para todo lo que realizamos en el Establecimiento	Copias PIE Sala Reunión Proyector Computador Artículos de oficina y librería	Marzo	UTP Coordinadoras de Ciclo Directora	Educadoras Docentes Asistentes de Aula UTP Dirección PIE
Trabajo en conjunto PME	Se trabaja de manera institucional en revisar lo realizado durante el ciclo anterior, se elabora revisa y difunde proyección PME 2025	Copia PME 2024 Sala Reunión Proyector Computador Artículos de oficina y librería	Marzo a Abril y de Agosto a Octubre	Directora	Educadoras Docentes Asistentes de Aula UTP Dirección PIE
Revisión MBE	Conocer, comprender, y facilitar aplicación de los estándares educativos señalados en el MBE para ser utilizados como indicador de necesidades y prioridades de abordarlas.	Copias MBE Sala Reunión Proyector Computador Artículos de oficina y librería	Marzo	UTP Coordinadoras de Ciclo Directora	Educadoras Docentes Asistentes de Aula UTP Dirección PIE
Reuniones de trabajo Colaborativo por ciclo	Compartir e intercambiar situaciones de la práctica pedagógica con los pares, ya sean dificultades o practicas exitosas, donde se puedan ir no solo fortaleciendo sus capacidades profesionales, sino que también sus vínculos a nivel personal. Levantar necesidades.	Sala Proyector Computador Artículos de oficina y librería	Marzo a Diciembre, una vez por semana		Educadoras Docentes Asistentes de Aula UTP Dirección PIE
Elaboración y Evaluación de propuestas	Durante las reuniones de ciclo, destinadas a la implementación de un trabajo colaborativo, se deben intercambiar sugerencias situaciones y remediales, los que una vez aplicados deben ser	Sala Proyector Computador Artículos de oficina y librería	Marzo a Diciembre		Educadoras Docentes Asistentes de Aula UTP PIE

	evaluados para conocer su impacto real. Promoción de la reflexión pedagógica.				
Acompañamiento al Aula	Detectar oportunidades de mejora y fortalezas dentro de las prácticas que se suceden dentro del Aula, permitiendo al docente acompañado tener un proceso de crecimiento profesional.	Sala Proyector Computador Artículos de oficina y librería	Marzo a Diciembre		Educadoras Docentes Asistentes de Aula UTP Dirección PIE
Retroalimentación	Proveer a profesionales acompañados evidencia sobre su desempeño profesional, permitiendo así que pueda complementar su proceso reflexivo en base a información concreta.	Sala Proyector Computador Artículos de oficina y librería	Marzo a Diciembre		Educadoras Docentes Asistentes de Aula UTP Dirección PIE
Capacitación externa	Definir en base a necesidades detectadas a la fecha una jornada de trabajo que permita fortalecer los aspectos más descendidos.	Sala Proyector Computador Artículos de oficina y librería	Julio y Diciembre		Educadoras Docentes Asistentes de Aula UTP Dirección PIE
Revisión de resultados	Evaluar el desempeño de nuestros estudiantes y el impacto de las posibles mejoras / modificaciones aplicadas	Sala Proyector Computador Artículos de oficina y librería	Junio y Noviembre		Educadoras Docentes Asistentes de Aula UTP Dirección PIE
Capacitación Interna	Capacitaciones realizadas por personal del Establecimiento en Áreas que impacten el aprendizaje tales como convivencia escolar, uso de tics, metodologías,	Sala Proyector Computador Artículos de oficina y librería	Marzo a Diciembre, al menos 1 cada 2 meses.	Convivencia Escolar E. de Gestión PIE Docentes	Educadoras Docentes Asistentes de Aula UTP Dirección PIE

X. PROYECCIÓN Y CONCLUSIÓN

El Plan será evaluado tres veces en el año según el cronograma establecido y se ajustará según las necesidades de los estamentos.

Seguimiento y Monitoreo del Plan

El seguimiento del Plan de Formación Local para el Desarrollo Profesional Docente se realizará de manera sistemática durante el año escolar, con el propósito de verificar el cumplimiento de las acciones planificadas y su impacto en las prácticas pedagógicas.

Este proceso considerará la recopilación de evidencias tales como registros de participación, actas de trabajo colaborativo, instrumentos de observación de aula, retroalimentaciones pedagógicas y análisis de resultados de aprendizaje.

El monitoreo será responsabilidad del equipo directivo y técnico-pedagógico, quienes deberán resguardar la coherencia entre las acciones implementadas, los objetivos del plan y las necesidades detectadas en el establecimiento.

Asimismo, se contemplan instancias de ajuste durante el año, que permitan reorientar las acciones en función de los resultados obtenidos y de las necesidades emergentes, asegurando la pertinencia y efectividad del plan.

