PLAN LOCAL DE FORMACIÓN DOCENTE PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

"CASA GRANDE QUE ACOGE"

2021 - 2024

I. IDENTIFICACIÓN

Nombre: Liceo Salesiano Camilo Ortúzar Montt

RBD: 9185-5

Dependencia: Particular Subvencionado.

Niveles de Enseñanza: Parvularia, Básica y Media.

Dirección: Avenida Macul N ° 5950. Macul. Región Metropolitana de Santiago.

II. Marco Legal:

- Ley 20.903: Crea el sistema de Desarrollo Profesional Docente

    - Promulgación: 04 de marzo de 2016.
    - Publicación: 01 de abril de 2016.
    - Última versión: 21 de diciembre de 2019.

Resumen: Ley que contribuye al mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes, a través de la actualización y profundización de los conocimientos curriculares y disciplinarios.

Dicha ley propone un Sistema de Apoyo Formativo y de un Proceso de Acompañamiento Profesional Local, plasmado en:

I.- Introducción al ejercicio docente.

II.- Planes Locales de Formación para el desarrollo profesional y que forma parte del PME y el PEI del establecimiento.

III. Introducción:

El Plan Local de Formación Docente para el Desarrollo Profesional, se constata como un instrumento que permite a la escuela organizar y definir “acciones para el mejoramiento continuo de sus docentes, promoviendo el trabajo colaborativo entre estos y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas” (MINEDUC, 2019), teniendo presente procesos que llevan a la preparación del trabajo en el aula de forma individual y colectiva, a través del proceso de reflexión respecto a las prácticas de enseñanza y aprendizaje, generando así una retroalimentación constante para apuntar al mejoramiento continuo.

Cabe señalar que, toda acción generada a partir del presente plan considera recursos que tienen como finalidad el fortalecimiento de los aprendizajes de los estudiantes que pertenecen a la comunidad educativa, y siendo fundamental para:

i.- identificar las necesidades de los docentes de la institución, en concordancia de los requerimientos de los estudiantes que la componen.

Por lo anterior, se hace necesario que las distintas escuelas promuevan la colaboración entre pares docentes y la retroalimentación formativa de sus prácticas profesionales, teniendo a través del Plan Local la posibilidad de ampliar la visión de perfeccionamiento, siendo el Liceo la principal entidad de los procesos de mejora, generando acción y reflexión para optimizar más aún el proceso educativo.

Este proceso de capacitación constante de los profesores debe partir de la premisa que es un trabajo permanente y colaborativo, por ende, el presente Plan, debe estar perfectamente ligado con el Proyecto Educativo Institucional, teniendo como base el desarrollo integral de los estudiantes con una perspectiva de diversidad e inclusión.

Por lo anterior, es que en las escuelas que siguen trayectorias de mejoramiento sostenido, la formación y apoyo de los profesores que se incorporan al establecimiento es considerado un asunto estratégico y debe ser siempre una prioridad institucional. A su vez, en estos establecimientos se valora fuertemente el aprendizaje recíproco entre ellos y se instalan diferentes mecanismos formales de apoyo mutuo, que se realizan, de manera sistemática (Bellei, Valenzuela, Vanni & Contreras, 2014). Es por ello que, persiste la tarea fundamental por parte de los equipos directivos de promover que los docentes se mantengan en constante actualización en sus conocimientos, facilitando espacios para poder aprender de sus propias prácticas profesionales.

En esta línea, es que el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE) destaca la importancia de gestionar el desarrollo profesional, en la dimensión: Desarrollando las capacidades profesionales, específicamente en la siguiente práctica:

i.- Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.

Por ende, a través del presente plan, se busca perfeccionar las estrategias didácticas de los profesores, fortalecer su dominio disciplinario, la iniciativa investigativa, la capacidad para innovar, el conocimiento en el área pedagógica, como también el desarrollo de las habilidades socio afectivas, teniendo siempre presente el mejoramiento permanente del Liceo Salesiano Camilo Ortúzar Montt. Su diseño y monitoreo, se lleva a cabo principalmente por el equipo de Coordinación (Equipo Directivo), teniendo una vigencia que fluctúe entre uno y cuatro años, considerando una fase estratégica y anual, focalizándose en el mejoramiento educativo, tomando como referencia la Ley 20.903 y el Proyecto Educativo Institucional, siendo parte del Plan de Mejoramiento Educativo.

Por lo tanto, el Plan de Desarrollo y acompañamiento Docente del Liceo Salesiano Camilo Ortúzar, se fundamenta principalmente en la idea de desarrollar una formación integral de los educadores, plasmada en la idea de nuestro padre fundador san Juan Bosco, quien a partir del sistema preventivo nos convoca a formar **Buenos Cristianos y Honestos Ciudadanos.**

Es así que, nuestra comunidad educativo pastoral, tiene como finalidad desarrollar progresivamente en los docentes distintas capacidades profesionales que se orienten al conocimiento disciplinario, como también curricular, teniendo como uno de sus pilares fundamentales; el desarrollo de la espiritualidad, el cultivo de la interioridad, la fe y el carisma salesiano, y manteniendo especial atención a los signos y consignas de la iglesia, como también de la Congregación Salesiana.

Por lo anterior, es que se hace sumamente importante que a través del presente plan el Liceo pueda conocer, desarrollar y poner en práctica el Sistema Preventivo de Don Bosco, teniendo como centro a los educandos, su formación integral, para fortalecer y desarrollar distintas habilidades y competencias para la vida, como también para su futuro desempeño profesional a partir de una formación Científica – Humanista, teniendo una perspectiva de inclusión, respeto a las individualidades con especial compromiso hacia los más vulnerables, siguiendo la ruta de nuestra visión y misión institucional:

Misión:

Educamos y evangelizamos a niños y jóvenes, promoviendo una educación integral y de calidad, con opción preferencial por los más vulnerables, a través de los valores que propone la pedagogía Salesiana para la construcción del propio proyecto de vida, con énfasis en la prosecución de estudios superiores.

Visión:

Siendo signos y portadores del amor de Dios, teniendo como modelo a Cristo el Buen Pastor, construimos una Comunidad Educativo Pastoral al servicio de los niños, preadolescentes y jóvenes, inspirada en el legado espiritual y pedagógico de Don Bosco, para formar "buenos cristianos y honestos ciudadanos", contribuyendo a la iglesia y a la sociedad actual.

En definitiva, y siguiendo los lineamientos institucionales, es que el presente plan se centra en formar docentes que evidencien el sello característico de la formación salesiana, y que reconozcan el educar como un acto de amor que requiere responsabilidad y dedicación, a través de diferentes habilidades y competencias profesionales, manteniendo una fuerte identificación con el sistema preventivo Salesiano, junto a altas expectativas en los estudiantes y las posibilidades del proceso de enseñanza aprendizaje (Proyecto Educativo Institucional: PEPS – L)

IV.- Objetivos:

El presente plan, mantiene como **objetivo general:**

- Garantizar el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes, a través del desarrollo profesional de los docentes del Liceo Salesiano Camilo Ortúzar Montt.

Mientras que los **objetivos específicos** son:

- Definir acciones para el mejoramiento continuo de los docentes del Liceo Camilo Ortúzar Montt, a través del trabajo colaborativo, la formación profesional y retroalimentación de sus prácticas pedagógicas.

- Fortalecer las capacidades de los docentes del Liceo, para optimizar el desempeño profesional.

- Reforzar el liderazgo pedagógico de los directivos y docentes, a través de la colaboración, y retroalimentación de las prácticas pedagógicas.

V.- Realidad Contexto:

El Liceo Salesiano Camilo Ortúzar Montt, perteneciente a la congregación salesiana, es en la actualidad un establecimiento particular subvencionado con financiamiento compartido y se ubica geográficamente en la Comuna de Macul, Región Metropolitana. Su desarrollo profesional, desde el punto de vista docente, se lleva a cabo principalmente a través de la observación de clases y el acompañamiento en aula virtual y/o presencial por parte del Equipo Directivo y Pedagógico.

Respecto a las necesidades de tipo curricular, en el Liceo Camilo Ortúzar Montt, aquellas se captan a través de:

1.- Planificación y ejecución de clases a través de la plataforma Poptimize.

2.- Evaluaciones de proceso y multidisciplinarias (con asignaturas vinculadas)

3.- Trabajo colaborativo: Retroalimentación y reflexión de prácticas pedagógicas, a través de pautas de auto y coevaluación, como también con el desarrollo de actividades multidisciplinarias.

4.- Acompañamiento por parte del Consejo Directivo y la Coordinación Pedagógica en aula (virtual, híbrida y/o presencial)

5.- Análisis de resultados locales y de las evaluaciones estandarizadas: SIMCE y PDT.

6.- Reflexión respecto a las necesidades de perfeccionamiento docente.

Finalmente, se puede destacar que cada año son implementadas instancias de capacitación llevadas a cabo por el Equipo Pedagógico y profesionales pertenecientes al Liceo, la Inspectoría Salesiana, Universidad Católica Silva Henríquez, Educrea y la Universidad de Chile enfocadas en el área de didáctica, evaluación, liderazgo escolar, Tecnologías de Información y las Comunicaciones (uso de pizarras interactivas y otros recursos), Convivencia Escolar y del Diseño Universal de Aprendizaje, entre algunos.

VI.- Fundamentación del Plan de Formación docente Local:

Si tomamos en consideración las directrices legales, se puede constatar que en la ley 20.903 en el párrafo III; artículo 10, se menciona que:

“La formación de los profesionales de la educación corresponderá a las universidades acreditadas, cuyas carreras y programas de pedagogía también cuenten con acreditación, de conformidad a la ley

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, las universidades que se encuentren en proceso de licenciamiento y bajo la supervisión del Consejo Nacional de Educación y que cuenten con la autorización de ese organismo, podrán impartir carreras de pedagogía hasta que dichas instituciones logren la plena autonomía, momento en el cual deberán acreditarse y acreditar la o las respectivas carreras, dentro de un plazo que no podrá ser superior a dos años contados desde que la institución haya logrado la plena autonomía."

(Ley 20.903, abril de 2016)

En el apartado anterior, podemos constatar qué desde la ley de Desarrollo Profesional Docente, se le otorga la responsabilidad respecto a la formación inicial de los profesionales de la educación, a las instituciones educativas universitarias, teniendo que estar debidamente acreditadas para ejercer dicha función. Sin embargo, en el artículo 11, podemos consignar que la capacitación es un derecho adquirido por los docentes, teniendo cada profesional la responsabilidad y autonomía de mantenerse en formación continua, ya sean en materia disciplinaria o pedagógica.

Ahora bien, en cada institución educativa “sus directores y equipos directivos, tendrán 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” (Artículo 11, Ley 20.903, abril de 2016), actuando en colaboración de los profesores que se encuentren en el tramo Experto I y Experto II, y teniendo congruencia con las directrices institucionales propuestas en el Proyecto Educativo Institucional.

Como vemos con anterioridad, el rol del equipo directivo en materia de perfeccionamiento docente es fundamental, ya que aquellos pueden “Proponer al sostenedor planes de formación para el desarrollo profesional de los docentes” (Artículo 12 bis, Ley 20.903, abril de 2016), siendo también los encargados de incentivar el trabajo colaborativo y la innovación pedagógica en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Asimismo, el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), se consigna como la entidad encargada según la ley 20.903, de colaborar con las distintas instituciones educacionales y otras debidamente acreditadas para la formación docente de forma gratuita. También, el CPEIP, se encarga de acompañar el proceso profesional de los docentes que no han podido acceder al menos al tramo temprano estipulado en la carrera profesional docente, siendo un apoyo continuo para las distintas instituciones escolares, acorde las necesidades locales planteadas por los sostenedores y/o equipo directivo.

Finalmente, podemos apreciar como el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE), destaca la importancia de gestionar dicho desarrollo profesional docente, específicamente en la dimensión: "Desarrollando las capacidades profesionales", particularmente en la siguiente práctica:

> "**Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo"**

Todo lo anterior, debe tener un proceso de acompañamiento a nivel local – institucional, el cual se plasma en los siguientes procesos:

1) Proceso de formación para el desarrollo profesional que busca fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica:

   Se debe destacar que los profesores deben desarrollar de forma conjunta las disposiciones para el trabajo en aula y procesos reflexivos respecto a sus prácticas pedagógicas. Una práctica útil para aquello, es la instancia de reunión por Departamento o Área, dejando a la retroalimentación de pares como un aspecto fundamental.

2) "Proceso de Inducción al ejercicio profesional docente" (Artículo 18 A, Ley 20.903, abril de 2016)

Acorde lo anterior, podemos señalar que el Plan Local de Formación Docente para el Desarrollo Profesional en la Escuela, debe ser parte de una política institucional ligada al Proyecto Educativo Institucional y al Plan de Mejoramiento Educativo, teniendo presente los objetivos estratégicos respectivos:

PEPS-L (PEI)

Promover la formación integral de niños y jóvenes, a través del Sistema Preventivo y los principios de inclusión, participación y comunicación efectiva. Fortaleciendo así el Desarrollo socioafectivo de los estudiantes y la Comunidad Educativo Pastoral, potenciando el proceso de enseñanza – aprendizaje y Vocacional, ligado al Proyecto de vida de los alumnos.

PME

Consolidar las prácticas Pedagógicas a fin de mejorar los aprendizajes de todos los estudiantes a través de instancias de acompañamiento a las prácticas docentes.

Mejorar la implementación de los logros de objetivos curriculares fortaleciendo las prácticas docentes en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

VII.- Trazado y elaboración del plan:

Para elaborar el plan de formación docente, se deben considerar una serie de aspectos que surjan a partir de las necesidades docentes y los estudiantes. Es por ello que deben existir las siguientes etapas:

1.- Diagnóstico: Se deben definir las necesidades de los profesores, y a partir de aquello, los objetivos que se desean lograr llevando a cabo la formación docente.

2.- Diseño: En cuya etapa, el equipo directivo debe guiar un trabajo colaborativo con los profesionales de la institución, con la finalidad de determinar el objetivo, los responsables, destinarios, la modalidad, lugar y momento del plan de formación, acorde las necesidades que se capten en la etapa anterior.

3.- Asignación de recursos: En esta etapa, se hace necesario desarrollar un estudio de los recursos disponibles, ya sean estos: Humanos, financieros y pedagógicos disponibles parar poder llevar a cabo la formación de los docentes. Asimismo, es una instancia en la cual se deben evaluar instituciones que puedan facilitar capacitaciones enfocadas a los objetivos definidos con anterioridad.

4.- Implementación de actividades: En dicha etapa, todo lo diseñado se debe llevar a la praxis, con una minuciosa preparación de materiales, y tener claramente delimitados el tiempo, los recursos y encargados.

5.- Evaluación: Todo proceso debe tener una instancia evaluativa. En el caso del desarrollo profesional docente, se hace sumamente necesario evaluar y establecer modalidades de seguimiento de los procesos.

Por lo anterior, es que a continuación, se darán a conocer las distintas etapas para el plan de formación docente local, en el Liceo Salesiano Camilo Ortúzar Montt:

Etapa 1: Diagnóstico: Fase estratégica.

La presente fase se focaliza en identificar las capacidades y necesidades para el Plan Local de Formación Docente para el Desarrollo Profesional del Liceo Salesiano Camilo Ortúzar Montt.

Por lo anterior, es que se deben determinar los objetivos que se buscan alcanzar con su implementación. Es por ello que, la determinación de necesidades durante la fase estratégica, se realiza a través de las siguientes actividades:

Actividad 1:

- **Objetivos:**

  I.- Identificar las Competencias para el desarrollo profesional docente local.

  II.- Fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes del establecimiento.

- Espacio a trabajar: Vía Meet, formulario google.

- Tiempo de trabajo: 7 días.

- Materiales: Computador para cada integrante: formulario google.

- Modalidad de trabajo: Cuestionario a través de un formulario google.

Instrucciones:

1.- Cada docente deberá responder el formulario google enviado durante un lapso de una semana:

- https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdZbvGuvA-n_FvKwxDfUeREgRqUDp3Vt1CLjGnzy4BTqIO5sg/viewform?usp=sf_link

Síntesis (información recabada):

En base a lo rescatado a partir de las respuestas del formulario junto al plenario desarrollado, se lograron obtener los siguientes antecedentes:

- Perfil Destinatarios: Docentes del establecimiento.
- Universo total: 70
- Muestra: 53

Tabla 1: Información obtenida: (Actividad 1)

Perfiles	**Necesidades y acciones de actualización, formación y acompañamiento docente**
Docentes de aula y educadores de todos los niveles de enseñanza.	Necesidades de capacitación focalizadas en: - 32,1%: Didáctica. - 22,6%: Inclusión Educativa. - 17%: Evaluación.

Nota: Se consideraron las tres primeras mayorías a nivel de porcentaje.

Actividad 2:

- **Objetivos:**

I.- Identificar las Competencias para el desarrollo profesional docente local.

II.- Fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes del establecimiento.

- Espacio a trabajar: Vía Meet: Trabajo por áreas.
- Tiempo de trabajo: 2 horas de trabajo: Reuniones de área.
- Materiales: Computador para cada integrante.
- Modalidad de trabajo: Trabajo colaborativo – Grupal.

Instrucciones:

1.- Docentes reunidos en grupos de trabajo, realizan la actividad: **ANEXO 3.**

2.- En plenario (vía meet), los docentes deberán elaborar propuestas y/o sugerencias acordes al análisis desarrollado a partir de la actividad.

Síntesis:

En vista y considerando el número de docentes que realiza el trabajo de forma grupal, se logra evidenciar un total de 55 profesores que participaron de la actividad.

Tabla 2: Información obtenido (Actividad 2)

Perfiles	**Fortalezas**	**Necesidades y acciones de actualización, formación y acompañamiento docente**
Docentes de aula y educadores de todos los niveles de enseñanza.	Acompañamiento pedagógico y curricular.	Realizar un proceso de acompañamiento a docentes de forma sistemática, a través de visitas en aula, retroalimentación de instrumentos evaluativos, planificación curricular, entre otros. Crear instancias de trabajo colaborativo entre pares docentes, respecto a prácticas pedagógicas.
Docentes de aula y educadores de todos los niveles de enseñanza.	Diseño de estrategias didácticas y tecnológicas	Instancias de capacitación interna para fortalecer habilidades y competencias tecnológicas.
Docentes de aula y	Trabajo colaborativo y	Crear jornadas de diálogo y

educadores de todos los niveles de enseñanza.	comunicación efectiva.	capacitación de la comunidad educativa, respecto a la identidad Salesiana y el Proyecto Educativo Institucional
Docentes de aula y educadores de todos los niveles de enseñanza.	Competencias de valoración del conocimiento docente y formación	Generar instancias de formación en Necesidades Educativas Especiales – Inclusión. Generar instancias de formación respecto a la prevención de abuso, acoso escolar y temáticas relacionadas con la Convivencia Escolar.

Etapa 2: Diseño del plan de desarrollo profesional docente local.

Ya detectadas las necesidades y objetivos del Plan de Desarrollo y Acompañamiento Docente, se seleccionaron los contenidos, modalidades y estrategias para llevar a cabo la programación.

Para lo anterior, es que se determinó el siguiente equipo responsable y descripción de roles:

Etapa	**Sub – Etapa**	**Descripción**	
Diseño del Plan	**Definición de responsables**	**Responsables**	**Definición de rol:**
		El equipo directivo Comité de desarrollo profesional: Equipo Técnico Pedagógico.	Coordinación general del plan de desarrollo profesional. Responsable de que todas las actividades y los recursos necesarios para ellas estén disponibles y se lleven a cabo adecuadamente.

Etapa	**Sub – Etapa**	**Descripción**	
Diseño del Plan	**Definición de contenidos (Formación)**	**Responsables**	**Contenidos**
		El equipo directivo Comité de desarrollo profesional: Equipo Técnico Pedagógico. Equipo de capacitación de la Congregación Salesiana	-Nuevas Tecnologías de Información y las Comunicaciones. - Necesidades Educativas Especiales - Inclusión - Inducción Proyecto Educativo Institucional. - Profundización Proyecto Educativo Institucional)

Etapa	Sub – Etapa	Descripción
Diseño del Plan	**Definición de Destinatarios**	• Docentes y asistentes de aula. • Profesionales especialistas del PIE • Profesionales de equipos interdisciplinarios que participan del trabajo de aula.

Etapa	Sub – Etapa	Descripción
Diseño del Plan	**Definición del tiempo y espacio**	- Salones del Liceo Salesiano Camilo Ortúzar Montt. - Vía meet u otra herramienta tecnológica.

Modalidad:

La modalidad puede variar entre instancias de talleres prácticos presenciales o a través de cursos e – learning. Lo anterior sujeto a los tiempos del Liceo, como también dependiendo del contexto nacional.

Etapa 3: Asegurar Recursos.

El presente Plan promueve la optimización efectiva de los tiempos, bajo la forma de actividad curricular no lectiva.

En lo que respecta a los recursos financieros, aquellos emanan fundamentalmente de subvenciones, sin excluir otras fuentes (Anexo 1)

Etapa 4: Implementación de actividades.

La implementación de actividades de formación y acompañamiento docente, se focalizan en los siguientes objetivos, teniendo claramente definidos los encargados:

Objetivo	Descripción	Encargados
Objetivo 0	Desarrollar un proceso de acompañamiento sistemático a los diferentes docentes del Liceo, con foco en lo pedagógico y humano, desde los diferentes equipos de gestión de la comunidad	Consejo de Coordinación Equipo Pedagógico
Objetivo 1	Instaurar una cultura de dialogo Docente, que permita socializar y retroalimentar los procesos de trabajo en aula.	Rectoría y Coordinación Pedagógica
Objetivo 2	Desarrollar nuevas competencias metodológicas docentes, con foco en las nuevas tecnologías posibles de implementar en aula, para las diferentes asignaturas	Coordinación Pedagógica y Equipo Técnico
Objetivo 3	Proporcionar a los docentes herramientas conceptuales, metodológicas y didácticas para el desarrollo de sus actividades en una educación inclusiva.	Coordinación Pedagógica y Equipo Técnico
Objetivo 4	Reflexión docente en torno a la pregunta ¿Qué hacemos para lograr que los estudiantes descendidos académicamente, puedan avanzar y obtener los logros esperados? Lo anterior en virtud del Decreto 67 que señala la repitencia como una medida excepcional	Coordinación Pedagógica Equipo Técnico
Objetivo 5	Capacitar en la línea de las estrategias metodológicas efectivas en el proceso de la enseñanza de lectura y escritura en primero y segundo básico.	Equipo PIE Institución externa
Objetivo 6	Colaborar con los docentes para el mejoramiento de sus prácticas evaluativas, habilitándolos en competencias claves, conceptos y técnicas, que les permitan llevar a cabo procesos evaluativos significativos.	Coordinación Pedagógica Institución externa

Considerando lo anterior, las actividades consideradas inicialmente para el proceso de formación y acompañamiento, son las siguientes:

Descripción: Taller de uso de Recursos TIC: Tecnologías de Información y las Comunicaciones.			
Modalidad/Encargado:	**Instancia de Formación (Dónde y cuándo)**	**Co enseñanza: Reflexión entre pares**	**Observación, seguimiento y retroalimentación en aula**
Modalidad: Presencial/ e- learning **Encargado/a:** Líder Educativo Tecnológico	**Lugar:** Liceo/learning. **Fecha:** Primera Jornada: **28 de febrero:** Horario: 12:30 hrs.	**Sesiones mensuales de trabajo en pares, en horario de reflexión pedagógica: Por áreas** - Lunes: Mensual	**Tres observaciones de aula y retroalimentación a cada docente, considerando el desarrollo de las habilidades TIC:** Abr-may (2022) Ago-sep (2022) Oct-nov (2022)

Descripción: Taller de uso de Recursos TIC: Libro Virtual.			
Modalidad/Encargado:	**Instancia de Formación (Dónde y cuándo)**	**Co enseñanza: Reflexión entre pares**	**Observación, seguimiento y retroalimentación en aula**
Modalidad: Presencial/ e- learning **Encargado/a:** Líder Educativo Tecnológico Asesor Poptimize.	**Lugar:** Liceo/learning. **Fecha:** Primera Jornada: **04 de marzo:** Horario: 12:30 hrs.	**Sesiones mensuales de trabajo en pares, en horario de reflexión pedagógica: Por áreas** **-** Lunes: Mensual	**Tres observaciones de aula y retroalimentación a cada docente:** Marzo (2022) Agosto (2022) Diciembre (2022)

Descripción: Jornada de Salesianidad			
Modalidad/Encargado:	**Instancia de Formación (Dónde y cuándo)**	**Co enseñanza: Reflexión entre pares**	**Observación, seguimiento y retroalimentación en aula**
Modalidad: Presencial/ e- learning **Encargado/a:** Coordinación de Pastoral.	**Lugar:** Liceo/learning. **Fecha:** Primera Jornada: **01 de marzo:** Horario: 12:30 hrs.	**Sesiones mensuales de trabajo en pares, en horario de reflexión pedagógica: Por áreas** **-** Lunes: Mensual	**Tres observaciones de aula y retroalimentación a cada docente.** Marzo (2022) Agosto (2022) Diciembre (2022)

Descripción: Jornada de inducción Salesianidad: Personal nuevo 2022.			
Modalidad/Encargado:	**Instancia de Formación (Dónde y cuándo)**	**Co enseñanza: Reflexión entre pares**	**Observación, seguimiento y retroalimentación en aula**
Modalidad: Presencial/ e- learning **Encargado/a:** Coordinación de Pastoral.	**Lugar:** Liceo/learning. **Fecha:** Primera Jornada: **03 de marzo:** Horario: 12:30 hrs.	**Sesiones mensuales de trabajo en pares, en horario de reflexión pedagógica: Por áreas** **- Lunes: Mensual**	**Tres observaciones de aula y retroalimentación a cada docente.** Marzo (2022) Agosto (2022) Diciembre (2022)

Descripción: Jornadas de Inclusión social y No Discriminación.			
Modalidad/Encargado:	**Instancia de Formación (Dónde y cuándo)**	**Co enseñanza: Reflexión entre pares**	**Observación, seguimiento y retroalimentación en aula**
Modalidad: Presencial/ e- learning **Encargado/a:** Programa de Integración Escolar. Encargada de Prevención de abuso.	**Lugar:** Liceo/learning. **Fecha:** Primera Jornada: **14 a 19 de noviembre:** Horario: Jornada mañana.	**Sesiones mensuales de trabajo en pares, en horario de reflexión pedagógica: Por áreas** - Lunes: Mensual	**Tres observaciones de aula y retroalimentación a cada docente:** Marzo (2022) Agosto (2022) Diciembre (2022)

Descripción: - Taller de Necesidades Educativas Especiales – Inclusión			
Modalidad/Encargado:	**Instancia de Formación (Dónde y cuándo)**	**Co enseñanza: Reflexión entre pares**	**Observación, seguimiento y retroalimentación en aula**
Modalidad/Encargado: Presencial/ e- learning **Encargado/a:** Programa de Integración Escolar.	**Lugar:** Liceo/learning. **Fecha:** Primera Jornada: **Fecha pendiente (dependiendo del contexto)**	**Sesiones mensuales de trabajo en pares, en horario de reflexión pedagógica: Por áreas** - Lunes de cada semana.	**Tres observaciones de aula y retroalimentación a cada docente:** Marzo (2022) Agosto (2022) Diciembre (2022)

Descripción: - Inducción Proyecto Educativo Institucional y Documentos Institucionales asociados.			
Modalidad:	**Instancia de Formación (Dónde y cuándo)**	**Co enseñanza: Reflexión entre pares**	**Observación seguimiento y retroalimentación en aula**
Modalidad/Encargado: Presencial/ e- learning **Encargado/s:** Equipo Directivo (Coordinación)	**Lugar:** Liceo/learning: **29 de marzo 2022: Cuenta pública.**	**Sesión mínima de forma mensual:** **Reflexión entre pares docentes y Consejo Directivo**: Consejo JEC Reuniones de apoderados.	**Observación a través del acompañamiento Docente:** Abril - mayo (2022)

Descripción: - Capacitación profesores jefes y elementos de la identidad salesiana: Universidad Católica Silva Henríquez			
Modalidad:	**Instancia de Formación (Dónde y cuándo)**	**Co enseñanza: Reflexión entre pares**	**Observación seguimiento y retroalimentación en aula**
Modalidad/Encargado: Presencial/ e- learning **Encargado/s:** Facultad de Filosofía y Educación: Universidad Católica Silva Henríquez.	**Lugar:** Liceo/learning: **Año 2022**	**Sesión mínima de forma mensual:** Trabajo asincrónico: Foros, reflexión entre pares docentes.	**Observación a través del acompañamiento Docente.**

Descripción: Socialización y motivación frente a los cursos y pos títulos de la Plataforma del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas – CPEIP, según preferencia de desarrollo profesional.			
Modalidad:	**Instancia de Formación (Dónde y cuándo)**	**Co enseñanza: Reflexión entre pares**	**Observación seguimiento y retroalimentación en aula**
Modalidad/Encargado: Presencial/ e- learning **Encargado/s:** Equipo Pedagógico.	**Lugar:** Liceo/learning/Semipresencial: **Año 2022**	**Sesión mínima de forma mensual:** Foros, reflexión entre pares docentes.	**Observación a través del acompañamiento Docente.**

Descripción: **Proceso de capacitación: Prevención de abuso.**			
Modalidad:	**Instancia de Formación (Dónde y cuándo)**	**Co enseñanza: Reflexión entre pares**	**Observación, seguimiento y retroalimentación en aula**
Modalidad/Encargado: E- learning **Encargados:** Equipo Pedagógico: Congregación Salesiana. Encargada de Prevención de Abuso.	**Lugar:** E–learning/semipresencial: **Marzo - diciembre.**	**Trabajo asincrónico**: Foros, reflexión entre pares docentes.	**Observación y retroalimentación docente.**

Descripción: **Proceso de socialización y reflexión prácticas docentes (exitosas y aquellas por superar)**			
Modalidad:	**Instancia de Formación (Dónde y cuándo)**	**Co enseñanza: Reflexión entre pares**	**Observación, seguimiento y retroalimentación en aula**
Modalidad/Encargado: Presencial – Online. **Encargados/as:** Docentes por áreas.	E–learning/semipresencial: Marzo a Diciembre	**Trabajo asincrónico**: Foros, reflexión entre pares docentes en reuniones de áreas. Uso de recurso: - Anexo 2	**Observación a través del acompañamiento Docente:** Abril a Diciembre (2022)

Descripción: **Capacitación Docente: Interés por área curricular.**			
Modalidad:	**Instancia de Formación (Dónde y cuándo)**	**Co enseñanza: Reflexión entre pares**	**Observación, seguimiento y retroalimentación en aula**
Modalidad/Encargado: Presencial – Online. **Encargados/as:** Equipo Pedagógico. Equipo Pedagógico: Congregación Salesiana.	E–learning/semipresencial: Marzo a Diciembre	**Trabajo asincrónico**: Foros, reflexión entre pares docentes en reuniones de áreas.	**Observación a través del acompañamiento Docente:** Abril a Diciembre (2022)

Etapa 5: Evaluación y mejoramiento.

Todo proceso debe tener una evaluación y acompañamiento, como también una instancia de reflexión que analice las distintas variantes que actúan en beneficio o perjuicio de aquello.

Inicialmente el equipo de coordinación del plan de formación local, junto al equipo directivo, deberán elaborar un FODA al respecto, y poder determinar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que existan, asimismo, se deberá llevar a cabo un proceso de evaluación y seguimiento determinado por una evaluación formativa y sumativa.

I.- Respecto a la evaluación formativa, podemos establecer las siguientes modalidades:

1.- Acompañamiento del comité encargado del plan de formación, con los docentes capacitados.

2.- Observación y retro alimentación en aula.

3.- Instancias de reflexión y discusión entre pares Docentes.

Fuentes de información:

En cuanto a las fuentes de información estas pueden ser a través de encuestas, grupos de reflexión, focus group, entrevistas individuales, observación en aula, utilizando el consejo JEC.

II.- La evaluación sumativa, se debe desarrollar una vez terminada la instancia de capacitación

Instrumentos a utilizar:

- Observación de aula; desde el equipo directivo o entre pares docentes: 3 veces al año.

- Entrevistas individuales o focus group: Por departamento una vez al semestre.

- Resultados académicos: Evaluaciones internas (evaluaciones de proceso y multidisciplinarias) o externas (SIMCE y PDT)

- Promedio de notas de estudiantes y curso: Dados a conocer en los consejos de profesores a final de cada proceso: Primer y segundo semestre; Julio y Diciembre respectivamente.

Nota 1: Los resultados académicos se constatan como un elemento fundamental a considerar al momento de evaluar el proceso de formación docente local.

Nota 2: La evaluación sumativa y formativa, debe ser analizada por el equipo directivo, exponiendo los resultados al consejo de profesores.

Junto a lo anterior, se trabajará durante el mes de diciembre del 2021 en los siguientes formatos y actividades:

Evaluación y seguimiento del Plan:

Actividad I:

- **Objetivos:**

I.- Identificar las Competencias para el desarrollo profesional docente local.

II.- Fortalecer el trabajo colaborativo entre los docentes del establecimiento.

- Espacio a trabajar: Vía Meet, Plenario con el personal docente.
- Tiempo de trabajo: 1 hora cronológica.
- Materiales: Computador para cada integrante.

Instrucciones:

- **Modalidad de trabajo: Por departamento.**
- **Grupos: Vía Meet.**
- **Responden el siguiente formato/tabla.**

Tabla:

¿Qué competencias profesionales se requieren mejorar para el fortalecimiento de la práctica docente en el COM?

Objetivo del PME que se desea potenciar	**Competencias necesarias para lograr el objetivo**	**Estado de desarrollo de las competencias para lograr el Objetivo**	**Competencias que se podrían fortalecer con un proceso de perfeccionamiento**	**¿Con qué competencias contamos para lograr el objetivo planteado?**

Referencias Bibliográficas.

- Ministerio de Educación. 2019. Orientaciones sobre el Plan Local de Formación Docente para el Desarrollo Profesional en la Escuela.

- Ministerio de Educación. (s,f). *Diseño de un plan de desarrollo profesional continuo*. Chile: MINEDUC.

Recuperado de file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/Trabajo%20de%20Plan%20de%20Formación%20Docente/Diseño-de-un-Plan-de-Desarrollo-Profesional.pdf

- Montecinos, C. (2003). Desarrollo Profesional Docente y Aprendizaje Colectivo. *Revista de la escuela de psicología facultad de filosofía y educación pontificia universidad católica de Valparaíso, vol. (2),* 105-128.

- Chile, Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas. (2017). *CPEIP Escucha a los Profesores Para una lectura de las Consultas Participativas de Voces Docentes.*

Recuperado de http://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2017/07/Voces- Docentes.pdf

Anexo 1:

Etapa del Proceso	Actividad	Recursos Pedagógicos	Encargados	Lugar	Horario	Costos	Financiamiento

Anexo 2:

Experiencia de Aula			
Profesor(a)			
Nivel / Curso		Año	
Asignatura		Tiempo	
Contenido(s)			
Otros aspectos que considere relevantes			
Descripción de la Experiencia			

ANEXO 3:

Taller. Plan Local de Formación y Acompañamiento para el Desarrollo Profesional Docente. 2021 - 2024

Fundamentación:

El Plan Local de Formación y Acompañamiento para el Desarrollo Profesional Docente, forma parte del Plan de Mejoramiento Educativo (PME), y todos los establecimientos educacionales receptores de subvención Estatal deben implementar según lo establecido en la ley N ° 20.903.

Por lo anterior, es que, en el marco del proceso de seguimiento y evaluación, inmerso en la fase estratégica del Plan Local de Formación y Acompañamiento Docente, se lleva a cabo el presente taller, con la finalidad de hacernos partícipes como Comunidad Educativa - Pastoral Salesiana de Macul, de los distintos procesos de elaboración y reformulación de los protocolos/planes institucionales.

Instrucciones:

En grupos de tres integrantes, responda las siguientes actividades:

Importante: Cada grupo debe seleccionar a un secretario/a, para luego hacer envío el documento sistematizado al Encargado de Área Académica, con copia al Coordinador Pedagógico General.

1.- ¿Consideran importante el trabajo colaborativo entre pares docentes? Sí, no: ¿Por qué?

Respuesta:

2.- ¿Considera relevante compartir experiencias de aula entre pares docentes? Sí, no: ¿Por qué?

3.- ¿Considera que ha existido un proceso de retroalimentación y acompañamiento docente adecuado? Si, No: ¿Por qué?

4.- ¿Cómo evalúa usted el impacto del proceso de Desarrollo Profesional Docente en el aprendizaje de los estudiantes? (Cursos, diplomados, experiencias docentes entre pares, capacitaciones internas/externas)

5.- ¿Cuáles son las competencias y conocimientos profesionales necesarios para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje? (insumo para responder la pregunta 6)

6.- ¿Qué se debe realizar para fortalecer dichas competencias y conocimientos en los docentes y asistentes de la educación?

7.- ¿Quiénes son las personas más adecuadas para liderar el Plan de Formación y Desarrollo Profesional Docente?

8.- ¿Qué aspectos de la Formación Docente podrían mejorar para lograr optimizar el proceso de enseñanza – aprendizaje?