

COLEGIO FRANCES DE PUNTA ARENAS



PLAN LOCAL DE FORMACION DOCENTE

I. INTRODUCCIÓN.

¿Qué es el Plan Local de Formación Docente?

El Plan local de Formación docente, es el instrumento por medio del cual la institución educacional se organiza y define acciones para el mejoramiento continuo de sus **docentes**, promoviendo el trabajo colaborativo entre estos y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas.

Este Plan es un instrumento de gestión que identifica y prioriza el fortalecimiento de las competencias docentes y de los asistentes de la educación.

Los principios que sustentan el plan son los que indica la ley:

- Apoyo a la labor docente
- Desarrollo continuo
- Compromiso con la comunidad
- Profesionalidad docente
- Innovación
- investigación y reflexión pedagógica
- Autonomía profesional
- Participación
- Responsabilidad y ética profesional
- Equidad, Colaboración

¿Cuál es el objetivo del plan de Formación Local?

El objetivo principal de la formación local es mejorar las capacidades docentes para generar más y mejores oportunidades de aprendizaje para los estudiantes, en áreas priorizadas por la comunidad educativa.

La Formación Local refiere al desarrollo profesional docente que ocurre en la escuela, aprovechando sus recursos humanos y materiales, y los liderazgos de los equipos directivos y docentes.

¿Qué Ley fundamenta el Plan local de formación docente?

De acuerdo a la Ley 20.903, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, todos los establecimientos que reciben financiamiento del Estado deben diseñar un Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente.

¿Qué es La Formación Local?

Es el conjunto de acciones de desarrollo profesional docente que ocurren dentro de la escuela o liceo, a través de la implementación de estrategias de trabajo colaborativo y/o de

retroalimentación de prácticas pedagógicas, con el objetivo de fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje, en aspectos que son prioritarios para la comunidad educativa. La evidencia muestra que estos procesos son fundamentales, pues las y los docentes aprenden preferentemente en sus escuelas y a partir de la reflexión sobre su propia práctica.

Este tipo de formación se organiza en un instrumento denominado Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente, el cual forma parte del Plan de Mejoramiento Educativo (PME) de cada establecimiento, y cuyo diseño debe ser liderado por el director y aprobado por el sostenedor.

II.- FUNDAMENTACION

Para la construcción de este plan, se elevaron encuestas de desarrollo profesional a inicios de marzo a los docentes y asistentes de la educación, con el objetivo de constatar requerimientos y necesidades que se presentaban en el colegio; las habilidades y practicas exitosas que poseen que les gustaría desarrollar y mostrar a sus pares. Este insumo de información es vital para realizar acciones y estrategias en nuestro PME.

Para iniciar nuestro plan se debió analizar nuestro PEI; la misión y visión para que exista coherencia y también ser consecuentes con la esencia del colegio, el cual tiene sello artístico marcado desde su fundación.

Actualmente estamos en el 3r año de la implementación del PME. Desde 2020 se comenzó con actividades de retroalimentación de clases online y socialización de practicas pedagógicas exitosas entre colegas. Las capacitaciones fueron orientadas en el uso de tecnologías en el aula.

El plan contempla 6 etapas:

1. Detección de necesidades:

Se generan encuestas de las necesidades que los profesionales creen necesarias para mejorar su labor docente.

2. Establecer Objetivos:

Estos deben ser claros y realizables durante el periodo definido.

3. Diseño del Plan de Desarrollo Docente:

Se organizan las actividades, capacitaciones y espacios de desarrollo del plan.

4. Disposición de recursos:

Se establecen reuniones con grupo sostenedor y administración para implementar las actividades en el Plan de mejoramiento docente, el cual debe tener coherencia con nuestro PEI.

5. Implementación de las acciones:

Se establecen encargados/as de ejecución del plan, así como la forma en que se realizará monitoreo del plan durante el periodo escolar.

6. Evaluación:

Se evalúa el impacto del plan y las estrategias realizadas a final de año, para ver que mejoras se pueden realizar para el siguiente periodo escolar.

La fundamentación del plan es crear la cultura de la mejora continua de la acción docente en el aula, basado en el cuestionamiento constante de la tarea educativa.

Para conseguir lo anterior es necesario entender que nuestro PEI Institucional es la columna vertebral de todos los Planes, reglamento, protocolos y proyectos que se edifican para mejorar en las diferentes áreas.

Una de las mediciones estandarizadas que entrega datos para, diagnóstico, análisis, monitoreo y mejora en los aprendizajes en el SIMCE, el cual se realiza en diferentes cursos, pero con énfasis en 4to básico, donde los ensayos son estables y realizados mes a mes en el 2do semestre.

III. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo general:

Fortalecer la práctica docente, enfocados en la actualización y profundización pedagógica, por la mejora de los aprendizajes.

Objetivos específicos:

- Reflexión constante en equipos de trabajo por deptos para mejorar los aprendizajes.
- Analizar, sociabilizar y retroalimentar las prácticas educativas con los docentes y la comunidad.
- Fomentar el liderazgo educativo a través de talleres.
- Conocer, apoyar y difundir el Plan de desarrollo profesional docente.
- Capacitación continua sobre diferentes aspectos de la educación.

IV. VISIÓN DEL COLEGIO FRANCES

Nuestro Colegio es un Establecimiento Educacional el cual, imparte la Enseñanza Pre-básica y Básica, orientada a formar personas que se desarrollen en plenitud a través de las artes y el dominio funcional de los idiomas Francés e Inglés; promoviendo la Actitud y conducta en valores en nuestros estudiantes, para que sean ciudadanos íntegros, autónomos, críticos, responsables y respetuosos de nuestros valores patrios, identidad regional y nacional y con el constante apoyo de las redes institucionales, comunales, de padres y apoderados.

V. MISIÓN DEL COLEGIO FRANCES

La Misión del Colegio Francés es lograr desarrollar la Educación Básica a través de una sólida formación académica y valórica que pase por la transversalidad del desarrollo de las potencialidades artísticas e intelectuales del Educando.

La organización del trabajo se realizara en conjunto por el equipo docente (directivos y de aula), para ir sistematizando y mejorando la labor docente; importante es Resaltar que todas las actividades que se presentan están apoyadas por las acciones que se presentan en el PME; las cuales ya han sido analizadas en Reflexiones Pedagógicas en los espacios de consejo general de docentes y asistentes, mediante actividades de análisis de PEI, encuestas y encuentro de respuestas.

VI. DEFINICIONES PARA ETAPAS DEL PME.

El equipo de Gestión socializa y acuerda los siguientes objetivos y metas estratégicas para desarrollar el plan local de desarrollo profesional docente.

DIMENSIONES	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	METAS ESTRATEGICAS
GESTION PEDAGOGICA	Fortalecer la labor docente a través del desarrollo de competencias profesionales	Lograr evaluar al 100% de los docentes y determinar el impacto que su labor tiene en el aprendizaje de los estudiantes
GESTION PEDAGOGICA	Implementar estrategias que permitan nivelar los aprendizajes de nuestros estudiantes	Aumentar en un 50% el logro de objetivos de aprendizaje de nuestros estudiantes en evaluaciones estandarizadas
LIDERAZGO	Lograr una adecuada articulación de los diferentes estamentos de la comunidad	Lograr la sistematización del 70% de las actividades que realiza el establecimiento

CONVIVENCIA ESCOLAR	Brindar a los estudiantes espacios en donde puedan compartir a través del desarrollo de valores en actividades educativas tanto del curriculum formal, socioemocional y otras organizadas por el establecimiento	Aumentar en un 60% la participación de los estudiantes en las actividades de carácter formativo e integral.
GESTION DE RECURSOS	Optimizar el uso de los recursos con que cuenta el establecimiento	Reorganizar los recursos físico y humano con que cuenta el establecimiento y alcanzar un 80% de logro
AREA DE RESULTADOS	Implementar procedimientos para aumentar la asistencia de los estudiantes a clases.	Lograr un 40% de mejora en la asistencia de los estudiantes a clases

VII. LOS CINCO PILARES DEL SISTEMA COMUNAL DPD.

1. Trabajo colaborativo:

La práctica de reflexionar, analizar y cooperar debe ser contante y no vertical, en donde la planificación de las jornadas se realicen semanalmente por los distintos departamentos, con una puesta en común 1 vez al mes por docentes y asistentes.

2. Retroalimentación pedagógica:

Los grupos de trabajo por departamentos se reúnen para trabajar colaborativamente una vez a la semana.

El equipo de gestión liderado por Dirección y UTP realizan acompañamiento al aula. La observación es retroalimentada oportunamente y se realizan compromisos de mejora.

3. Comunidades de aprendizajes:

En los espacios de consejo general, los docentes se organizan por empatía para el trabajo colaborativo, en donde se observan las necesidades que se presentan en el quehacer educativo en la escuela, planteando acciones y estrategias efectivas para abordar con los/as estudiantes, potenciando las competencias y conocimientos de los involucrados en la comunidad.

4. Proceso de inducción:

El/la nuevo/a docente, asistente, estudiante en práctica, reemplazo docente, es acompañado/a y apoyado/a en su ejercicio profesional en el colegio, para hacerlo responsable de su trabajo. Se le muestra cuales son nuestros sellos, PEI y reglamento interno. Es un proceso formativo que puede ser realizado por docente par, UTP, Subdirección, Inspectoría general, orientación y convivencia escolar.

5. Necesidades de perfeccionamiento:

Como se ha mencionado anteriormente, se realizan encuestas de necesidades a los funcionarios/as a inicios del año, se analiza y gestiona con entidades pertinentes para realizar cronograma de talleres, charlas, espacios de reflexión y capacitaciones de acuerdo a lo manifestado.

VIII. FASE OPERATIVA ANUAL:

Para verificación de las acciones se realizará una recopilación de cada acción al igual que en el PME, siendo analizados semestralmente por cada estamento y ciclos, evaluando su impacto en pos de una mejora continua; que se estructura de la siguiente forma

Nº	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
1.	APLICACIÓN DEL ENCUESTA DE NECESIDADES PROFESIONALES	Se realiza la encuesta a inicios de marzo. Es contestada por 24 de 25 docentes del colegio. La evidencia son las encuestas y registro de asistencia al consejo general.	Los/as docentes exponen sus respuestas oralmente, por grupos. Se identifica una necesidad por tener mas conocimiento en el área de las tecnologías aplicadas al aula, como enfrentar situaciones de salud mental en los niños y como contener emociones.
2.	Realización de capacitaciones, talleres, charlas, jornadas de reflexión y adquisición de softwares para los funcionarios/as puedan mejorar su labor educativa y su estado emocional.	Equipo directivo registra todas las instancias de comunión en pos del aprendizaje que realizan los funcionarios/as durante el año. Las cuales se ingresan a la plataforma PME.	Existen encuestas de satisfacción al final de las capacitaciones, charlas y talleres. Así como la evaluación a final de año de los softwares adquiridos.
3.	Trabajo colaborativo	Los docentes que participan en las jornadas de reflexiones pedagógicas, comparten estrategias y planifican proyectos articulados dejan registro de sus reuniones semana a semana. A partir del 2do semestre 2022.	Se evalúa esta instancia a final de año, para gestionar mejoras en los horarios de reuniones.

4.	Retroalimentación de prácticas pedagógicas	Todos los docentes son afectos a el programa de acompañamiento al aula que realiza el equipo directivo, personal de UTP y docente par. Para observar y recoger información de como están abordando el aula, la coherencia con la planificación y que las adecuaciones sean pertinentes.	El instrumento cualitativo de monitoreo al aula es elaborado de acuerdo a los estándares de la educación. Está separado en 3 momentos de la clase, inicio-desarrollo y cierre.
5.	Inducción y acompañamiento docente	Existe evidencia de registro de los docentes y asistentes directos nuevos, por medio de los contratos y carpeta de acompañamiento de UTP.	Se evalúa cada dos semanas el desempeño profesional, en reunión de equipo directivo con UTP.