

PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE LEY 20.903 PLAN NORMATIVO PME

ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE RIMAY ARÚ

2022-2025



Ley N°20903 crea al sistema de desarrollo profesional docente y modifica otras normas.
Promulgada el 04/03/2016. Ministerio de Educación. Gobierno de Chile.



A.- CONTEXTO

La Ley 20.903, que crea el sistema de Desarrollo Profesional Docente, establece que todos los establecimientos educacionales que reciben subvención del Estado deben diseñar e implementar un Plan Local de Formación para el desarrollo profesional docente (en adelante, PLDPD). La formación local para el desarrollo profesional, es el instrumento por medio del cual la escuela se organiza y define acciones para el mejoramiento continuo de sus docentes, promoviendo el trabajo colaborativo entre éstos y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas.

El presente Plan local de desarrollo profesional docente, se concibe como el conjunto de oportunidades que la unidad educativa ofrece en forma directa a los/las docentes, con el fin de afianzar nuestro compromiso con el Proyecto Educativo Institucional, centrado en la formación integral de nuestros/as estudiantes, donde a los/las docentes se les ofrecen los espacios y momentos para actualizar y/o profundizar sus conocimientos en diferentes áreas de desempeño, con ello fortalecer y elevar su nivel académico, lo cual permitirá perfeccionar su formación y desarrollo pedagógico y ampliar su cultura, con el fin de contribuir a elevar el nivel, pertinencia y calidad de todos los procesos y resultados de aprendizaje de nuestra escuela.

Dicho plan, comprende procesos en los cuales los/las docentes y asistentes, en equipo e individualmente:

1. Preparan el trabajo en el aula.
2. Reflexionan sobre sus prácticas de enseñanza-aprendizaje.
3. Se evalúan y retroalimentan para mejorar esas prácticas.

Las acciones consignadas en el Plan Local se despliegan en la escuela, movilizandorecursos de ésta, con el fin de fortalecer aprendizajes de todos/as los/as estudiantes en especial aquellos que han sido focalizados y requieren apoyo adicional.

En actualidad, la escuela tiene el propósito de disminuir el impacto de la pandemia por covid 19 y posterior desconfinamiento, con un enfoque inclusivo,



que permita descubrir todo el potencial que los niños y niñas poseen, para que adquieran los aprendizajes necesarios que les permitan alcanzar su máximo umbral. La propuesta educativa, es hoy por hoy desafiante, y requiere de un trabajo colaborativo, que sea el promotor del despliegue de todas las capacidades de la comunidad educativa, en tiempos en que la revinculación, tiene un componente emocional que es transversal a todos los ámbitos de la enseñanza y aprendizaje. Por lo anterior, es necesario un diagnóstico preciso de aquellas áreas en que necesitamos desarrollar competencias, para ponerlas a disposición del desarrollo integral de todos nuestros/as estudiantes y sus familias.

B.-FUNDAMENTACIÓN DEL PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE RIMAY ARÚ

El Plan de Desarrollo Profesional Docente, está inspirado en la Ley N° 20.903 y es un instrumento de gestión destinado a identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento de las competencias docentes del profesorado y de apoyo a la docencia de los asistentes de la educación bajo una mirada de desarrollo profesional continuo. La enseñanza en el aula es la variable interna de la escuela que más influye en los resultados de los estudiantes (NCSL, 2006). Considerando esta evidencia, resulta una tarea fundamental del equipo directivo promover que los docentes se mantengan actualizados en sus conocimientos y facilitar espacios en que puedan aprender acerca de sus propias prácticas, de manera de profesionalizar el rol docente. Específicamente, esta es la misión del desarrollo profesional: Preparar y apoyar a los docentes para conducir a todos los/as estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad.

El plan local de nuestro establecimiento, contiene un conjunto de acciones que contemplan el acompañamiento, la formación en servicio, la reflexión pedagógica y el aprendizaje entre pares. El concepto de “local”, se refiere al espacio inmediato en donde las personas se desenvuelven, realizan sus actividades cotidianas y resuelven problemas que surgen de ellas.

En el caso de los/las docentes, este espacio se circunscribe a la escuela y, por tanto, al hablar de “formación local” se hace referencia a las actividades formativas diseñadas para docentes, llevadas a cabo en el establecimiento, de acuerdo con definiciones establecidas en el Plan.



El Plan Local, entonces, se sitúa en el espacio en que docentes y asistentes, a diario, interactúan con estudiantes y despliegan conocimientos y habilidades con el propósito de que aprendan. Desde aquí se instala:



por ende La primera pregunta lleva a indagar en los aprendizajes más desafiantes, atendiendo a situaciones específicas del aula, y a partir de esto determinar las necesidades de aprendizaje profesional que el plan debe cautelar. Por último, las acciones del plan local desplegadas en la escuela pueden extenderse a nivel del territorio local, conformando redes donde docentes y asistentes de distintas escuelas se perfeccionen, y resuelvan desafíos compartidos que atañen al aprendizaje escolar (red de escuelas). La premisa es que los/as docentes son profesionales que aprenden día tras día, privilegiadamente, en su lugar de trabajo, con su grupo de pares, a partir de la reflexión sobre su propia práctica, en este sentido, el plan es una oportunidad para organizar el desarrollo profesional docente en la escuela, en relación con las necesidades de aprendizaje que los/as docentes deben resolver individual y colectivamente.

Las modalidades de trabajo que promueve el plan se sustentan en la colaboración entre docentes y la retroalimentación formativa de sus prácticas. La ley 20.903, comúnmente llamada “carrera docente”, consagra el derecho de docentes a un desarrollo profesional pertinente a su contexto, que les permita cumplir con su responsabilidad y con ello, favorecer el desarrollo educativo de sus estudiantes.

El avance profesional se construye a través del apoyo formativo y de un proceso de acompañamiento profesional local expresado en:

Inducción al ejercicio profesional docente, llevado a cabo a través de docentes mentores que apoyen a docentes que se inician en ejercicio profesional (docentes principiantes).

Planes Locales de Formación para el desarrollo profesional del conjunto de docentes del establecimiento, y que forman parte del Plan de Mejoramiento



Escolar de cada escuela (PME) y de su Proyecto Educativo Institucional (PEI). El principal propósito es:

Asegurar el desarrollo educativo de los/las estudiantes mediante el desarrollo profesional de los/las docentes, procurando que este sea pertinente y de carácter situado.

Propósitos convergentes son también:

- a. Fortalecer capacidades de los/las docentes, para que puedan optimizar su desempeño profesional.
- b. Potenciar el liderazgo pedagógico de los/las docentes directivos y el de los/las docentes, en el marco de la implementación de acciones que estén basadas en la colaboración entre docentes y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas (especialmente las que se despliegan en el aula).
- c. Promover una cultura de colaboración en la escuela que mejore la convivencia y genere un entorno más favorable para el desarrollo de aprendizajes de distintos miembros de la comunidad, qué deben aprender, prioritariamente, los y las estudiantes de esta escuela En qué deben ser formados y acompañados sus docentes

C.-DIAGNÓSTICO

	Fortalezas	Debilidades
Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio progresivo del del PEI de la Escuela. • Docentes y asistentes con más años en la escuela, con buen manejo de herramientas de planificación y evaluación y uso de estrategias y recursos 	<ul style="list-style-type: none"> • Rotación de personal • Personal de reemplazo • Falta de apropiación del manejo de herramientas de planificación y evaluación rimariana • Falta de manejo protocolos internos de funcionamiento



	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de protocolos de funcionamiento interno 	<ul style="list-style-type: none"> Escenario pos confinamiento covid-19
Sostenedor	<ul style="list-style-type: none"> Administración racional de recursos 	<ul style="list-style-type: none"> Recursos limitados por la subvención.

A partir de estos lineamientos y orientaciones, nuestra escuela co-construye un Plan Local de Formación Docente, el cual se ha ido definiendo a partir de la implementación de diversas modalidades con foco en la colaboración y la participación activa de nuestros/as docentes.

Para el logro de este objetivo realizamos un levantamiento de necesidades de mejora de manera colaborativa y analizamos los siguientes documentos:

- Resultados Evaluación Lila (Diagnóstico, Intermedia y final)
- Resultados evaluación pedagógica
- Resultados Evaluación acciones PME
- Panorama socioemocional
- Resultados evaluación TEL

PERFIL DEL/LA DOCENTE Y Y ASISTENTE DE NUESTRA ESCUELA

El perfil del docente se concreta en cuatro indicadores fundamentales:

COMPONENTE PERSONAL: El/la docente debe reflejar un actuar de acuerdo a los valores establecidos en nuestro Proyecto Educativo Institucional, caracterizado principalmente por su compromiso, responsabilidad, proactividad y especialmente el desarrollar diariamente un estilo de trabajo colaborativo y constituya un modelo para sus estudiantes; un líder que está al servicio de los demás.

COMPONENTE INSTITUCIONAL: El/la docente y asistente debe manifestar un conocimiento de la misión de nuestro PEI, de sus objetivos institucionales y de los planes de gestión de la escuela, manifestando un compromiso para que nuestros principios educativos sean asimilados por los/las estudiantes, a través de métodos y estrategias que les permitan observarlos y vivenciarlos de manera permanente en la práctica educativa.



COMPONENTE PROFESIONAL: El/la docente y asistente debe conocer nuestro reglamento interno, de su rol y del presente perfil profesional que debe mostrar; mantenerse actualizado/a de las políticas educativas, sus programas y planes; y participar en el fortalecimiento en el desarrollo profesional docente interno, a través de un trabajo participativo y colaborativo, proporcionando, en lo posible, descubrimientos, avances e innovaciones propias de su campo de trabajo, demostrando una clara vocación pedagógica, con sentido ético y responsabilidad social.

COMPONENTE PEDAGÓGICO: El/la docente/asistente debe manifestar conocimientos, habilidades y actitudes para desarrollar de manera exitosa el proceso educativo; practicar la enseñanza por modelamiento; integrar la enseñanza y el aprendizaje; instrumentar su actividad pedagógica con tecnología que facilite y optimice el proceso educativo; poseer una actitud investigativa y creativa que le permita incursionar en nuevos campos del conocimiento y aplicar nuevas y más eficientes estrategias de aprendizaje.

EJES TEMÁTICOS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE:

- Planificación curricular.
- Diversificación del proceso de enseñanza.
- Acompañamiento y retroalimentación al docente de aula.
- Fortalecimiento de la evaluación formativa.
- Retroalimentación de los procesos de aprendizaje.

D.-OBJETIVO GENERAL:

Implementar estrategias de trabajo colaborativo y diálogo pedagógico, que contribuyan en la mejora de las prácticas docentes, la reflexión y construcción de saberes de manera conjunta; impactando favorablemente en el aprendizaje de los/las estudiantes.

E.-OBJETIVOS ESPECÍFICOS:



1. Detectar las necesidades de desarrollo profesional y perfeccionamiento de docentes y asistentes.
2. Implementar liderazgo pedagógico, desarrollando capacidades en líderes intermedios.
3. Diseñar procedimientos para desarrollar planificaciones anuales y clase a clase; estableciendo una aplicación del 100% de la cobertura curricular de los OA seleccionados en la cobertura. (DUA)
4. Promover instancias de diálogo pedagógico que promuevan una adecuada apropiación de la normativa vigente para el ejercicio de la docencia.
5. Observar y retroalimentar la práctica de clases diversificadas del docente de aula, a través de acompañamientos por parte del equipo directivo y de pares.
6. Implementar estrategias de trabajo colaborativo y diálogo pedagógico, que contribuyan en la mejora de las prácticas docentes, la reflexión y construcción de saberes de manera conjunta; impactando favorablemente en el aprendizaje de los/las estudiantes.
7. Ejecutar un plan de capacitación, actualización de docentes y asistentes con apoyo entre los propios docentes y asistentes y con participación de agentes externos, concordante con las necesidades detectadas en el diagnóstico y las exigencias del currículum nacional.
8. Implementar espacios de reflexión pedagógica que permitan el acompañamiento y retroalimentación con foco en la mejora de las prácticas de enseñanza aprendizaje.
9. Implementar un sistema de reconocimiento a la docente que vaya acompañado de mecanismos de estímulos, celebraciones y/o premios.
- 10.



F.-ACCIONES

Nombre de la acción 1	DIAGNÓSTICO	
	Esta acción tiene como propósito conocer de manera participativa: equipo directivo, docentes y asistentes de la educación, las necesidades y conocimientos profesionales necesarios para promover de manera sostenida el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. Para lograr diagnóstico de las necesidades, se recopilará información de desempeño en aula, en actividades de planificación y la evaluación en reuniones técnicas o consejos de profesores y resultados de instrumentos de evaluación aplicados.	
Objetivo	Detectar las necesidades de desarrollo profesional y perfeccionamiento docente y asistente.	
fecha	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
Responsable	Directora	
Financiamiento	Sostenedor	
Recursos para la implementación	Evaluación de necesidades Actas de acompañamiento docente Registro de revisión de planificaciones	
Medios de verificación	Actas de consejo de profesores Planificaciones revisadas	

Nombre de la acción 2	PLANIFICACIÓN ANUAL	
Descripción de la acción	Esta acción está dirigida a diseñar procedimientos para desarrollar planificaciones anuales, por ámbito de aprendizaje y clase a clase, estableciendo una aplicación del 100% de la cobertura curricular establecida en el plan de estudios (PG-PE), de acuerdo al diagnóstico Actualización de planificaciones y evaluaciones Actualización de instrumentos utilizados en la escuela con las bases curriculares 2023	
Objetivo	Diseñar procedimientos para desarrollar planificaciones anuales y clase a clase; estableciendo una aplicación del 100% de la cobertura curricular de los OA priorizados. (DUA)	
fecha	Inicio	Diciembre 2022
	Término	Abril 2023
Responsable	Directora	
Financiamiento	Sostenedor	
Recursos para la implementación	Registro de Control y coordinación o bitácora del director en relación a las de actividades asignadas y realizadas en horas no	



	lectivas
Medios de verificación	Planificaciones anuales PG-PE por niveles

Nombre de la acción 3	APROPIACIÓN DE LA NORMATIVA	
Descripción de la acción	Implementar sesiones de trabajo colaborativo y diálogo pedagógico que contribuyan a la mejora de las prácticas de docentes y asistentes, reflexionando y apropiándose de la normativa para impactar favorablemente el aprendizaje de los estudiantes (prevención /resolución pacífica de conflictos, aplicación correcta de protocolos, conocimiento de las herramientas de gestión: PEI-RICE y sus protocolos de actuación, PISE, RIOHSE, Planes normativos PME).	
Objetivo	Promover instancias de diálogo pedagógico que promuevan una adecuada apropiación de la normativa vigente para el ejercicio de la docencia.	
fecha	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
Responsable	Directora – ECE-EGE	
Financiamiento	Sostenedor	
Recursos para la implementación	Material de oficina, herramientas de gestión actualizada, sesiones de reflexión.	
Medios de verificación	Programación de sesiones, registro de asistencia, evidencias gráficas, actas de la sesión	

Nombre de la acción 4	USO DE HORAS NO LECTIVAS	
Descripción de la acción	Esta acción está dirigida a la promoción del auto perfeccionamiento de los docentes de acuerdo a sus propias necesidades, utilizando como espacio horario asignado para los consejos de profesores, horas no lectivas o la planificación en colaboración con docentes del mismo nivel. Esto implica asegurar cantidad de horas no lectivas para los docentes, con el fin de realizar un trabajo colaborativo complementario con una mirada pedagógica	
Objetivo	Implementar estrategias de trabajo colaborativo y diálogo pedagógico, que contribuyan en la mejora de las prácticas docentes, la reflexión y construcción de saberes de manera	



	conjunta; impactando favorablemente en el aprendizaje de los/las estudiantes.	
fecha	Inicio	Marzo
	Término	Diciembre
Responsable	Directora	
Financiamiento	Sostenedor	
Recursos para la implementación	Horas docentes ajustadas a proporción 70/30. Calendario de consejos Registro de Control y coordinación o bitácora del director en relación a las de actividades asignadas y realizadas en horas no lectivas	
Medios de verificación	Horario docente con tiempos asignados Registro de horas no lectivas Acta de consejo Acta de reuniones	

Nombre de la acción 5	ACOMPAÑAMIENTO EN EL AULA.	
Descripción de la acción	-Acción dirigida a la elaboración en conjunto de un programa de inducción para reforzamiento de docentes antiguos y nuevos que se incorporen al establecimiento, con pauta de acompañamiento (MBE) calendarizar su aplicación con visitas periódicas al aula, con el objetivo de acompañar el trabajo de los y las docentes y asistentes, para una retroalimentación en forma oportuna y el establecer medidas remediales pertinentes y compromisos de mejora. Habilitación en competencias claves, conceptos y técnicas que le permitan llevar a cabo procesos de planificación y evaluación significativos	
Objetivo	-Implementar espacios de reflexión pedagógica que permitan el acompañamiento y retroalimentación con foco en la mejora de las prácticas de enseñanza aprendizaje. -Observar y retroalimentar la práctica de clases diversificadas del docente de aula, a través de acompañamientos por parte del equipo directivo y de pares.	
fecha	Inicio	Marzo (revisión)
	Aplicación	Abril a diciembre
Responsable	Directora	
Financiamiento	Sostenedor	
Recursos para la implementación	Programa de inducción a profesores nuevos (y a asistentes) Pauta de acompañamiento al aula Calendarización de sesiones de acompañamiento Espacios para retroalimentación	



	Registro de medidas remediales Reuniones con equipo de apoyo (Consejo técnico)
Medios de verificación	Informe de acompañamiento Protocolo de acompañamiento Acta de retroalimentación Hoja de registro de /compromisos de mejora o medidas remediales

Nombre de la acción 6	COORDINACIÓN-ARTICULACIÓN PEDAGÓGICA (PG-PE)	
Descripción de la acción	Bimensualmente (cada dos meses), se realizará una jornada (Martes o jueves en la tarde) para coordinar tareas pedagógicas tanto del plan general como específico referidas a la planificación, cobertura curricular, evaluación pedagógica, implementación y seguimiento, habilitación en competencias claves, conceptos y técnicas que le permitan llevar a cabo procesos de planificación y evaluación significativos	
Objetivo	Implementar liderazgo pedagógico, desarrollando capacidades en líderes intermedios.	
fecha	Inicio	julio
	Aplicación	Diciembre
Responsable	Directora-equipo de apoyo escola/consejo técnico	
Financiamiento	Sostenedor	
Recursos para la implementación	Material de oficina, horas destinadas a sesiones de trabajo	
Medios de verificación	Calendario de sesiones, actas de sesiones, pautas de sesiones	

Nombre de la acción 7	APOYO ESCOLAR	
Descripción de la acción	Sesiones de articulación para planificación y apoyo/reforzamiento de aquellos estudiantes que requieren apoyo en su proceso de aprendizaje, por parte del equipo técnico (directora-fonoaudiólogo-educ. diferencial-docentes). Este tipo de apoyo a veces es necesario para dar un apoyo intensivo aún más individual que permita a los niños mejorar en sus habilidades.	
Objetivo	Implementar liderazgo pedagógico, desarrollando capacidades en líderes intermedios.	
fecha	Inicio	julio
	Aplicación	Diciembre
Responsable	Directora-equipo de apoyo escola/consejo técnico	
Financiamiento	Sostenedor	



Recursos para la implementación	Material de oficina, horas destinadas a sesiones de trabajo
Medios de verificación	Calendario de sesiones, actas de sesiones, pautas de sesiones

Nombre de la acción 8	CAPACITACIÓN INTERNA Y EXTERNA DOCENTES Y ASISTENTES	
Descripción de la acción	Participar en sesiones e instancias de capacitación derivadas del diagnóstico, para satisfacer requerimientos del plan de estudios y contexto pos confinamiento covid-19, para instalar en la práctica diaria, estrategias activas y didácticas que contribuyan a mejorar los resultados de aprendizaje de manera inclusiva y diversa.(ejes mineduc, talleres abordaje PEP-PEF, hábitos orales, prevención y resolución colaborativa de conflictos,, herramientas de gestión, metodologías activas, estrategias desarrollo emocional, normativa protocolos internos, TICs, La co-enseñanza en equipo, por ejemplo: una docente visita las aulas de la otra docente, etc entre otras)	
Objetivo	Ejecutar un plan de capacitación y/o de docentes y asistentes con apoyo entre los propios docentes y con participación de agentes externos, concordante con las necesidades detectadas en el diagnóstico y las exigencias del currículum nacional.	
fecha	Inicio	Abril
	Aplicación	Diciembre
Responsable	EGE-Directora	
Financiamiento	Sostenedor	
Recursos para la implementación	Material de oficina, medios audiovisuales, plataforma digital zoom-meet, asesorías internas y externas	
Medios de verificación	Calendario o programa de capacitaciones internas/externas Registro de asistencia, registros gráficos, actas	

Nombre de la acción 9	RECONOCIMIENTO A LA LABOR DE DOCENTES Y ASISTENTES	
Descripción de la acción	Acción dirigida a cuidar la labor de docentes y asistentes, valorando su ejercicio profesional, aportando a su crecimiento personal y colaborativo y favoreciendo un clima laboral positivo y armonioso. Determinar beneficios Institucionales que sirvan al	



	reconocimiento de la trayectoria profesional dentro del establecimiento ,de acuerdo con evaluación docente y de asistentes de la educación se calendarizan actividades y celebración de acontecimientos, donde se reconocerá la la labor de los docentes y asistentes de la educación y se favorecerá el clima laboral, compartiendo en actividades fuera del establecimiento.	
Objetivo	Implementar un sistema de reconocimiento a la docente que vaya acompañado de mecanismos de estímulos, celebraciones y/o premios.	
fecha	Inicio	Marzo
	Aplicación	Diciembre
Responsable	EGE-Directora	
Financiamiento	Sostenedor	
recursos para la implementación	Bono de responsabilidad asociado a pauta de cumplimiento mensual Reconocimiento institucional por trayectoria a docentes y asistentes Celebraciones de acontecimientos Instancias de esparcimiento fuera del establecimiento	
Medios de verificación	Listado de personal,Facturas,registros gráficos,Actas de Consejo	

Nombre de la acción 10	APLICACIÓN DE PAUTAS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	
Descripción de la acción	Evaluación a todos los funcionarios de la escuela, respecto a las tareas específicas que cada uno desempeña, emanadas del manual de roles y funciones y respectivos contratos de trabajo. Actualización de las tareas que se realiza, determinando tareas mes a mes Aplicación de la pauta evaluación de desempeño Distribución /reasignación del bono de responsabilidad	
Objetivo	Implementar un sistema de reconocimiento a la docente que vaya acompañado de mecanismos de estímulos, celebraciones y/o premios.	
fecha	Inicio	Marzo
	Aplicación	Diciembre
Responsable	EGE-Directora	
Financiamiento	Sostenedor	
Recursos para la implementación	Bono de responsabilidad asociado a pauta de cumplimiento mensual	
Medios de verificación	Listado de personal, libro de remuneraciones,pautas de cumplimiento mensualmente aplicadas, manual de roles y	



	funciones, contratos de trabajo.
--	----------------------------------

Nombre de la acción 11	BIENESTAR	
Descripción de la acción	Gestion y promoción de un clima en que todos se sientan parte de la escuela, aportando al bienestar y colaboración activa para convertir la escuela, como una experiencia de alegría lo que se traduce en que nuestros estudiantes, padres, apoderados y funcionarios, quieran venir a la escuela todos los días	
Objetivo	fomentar el liderazgo, desarrollando capacidades en líderes intermedios.	
fecha	Inicio	Mayo
	Aplicación	Diciembre
Responsable	EGE-Docente y asistente encargados (voluntario)	
Co-Financiamiento	Sostenedor- bienestar	
Recursos para la implementación	Material de oficina, dependencias, i organización de las instancias	
Medios de verificación	Listado de personal, planilla cuotas mensuales, propuesta anual, plan anual de trabajo, evaluación del plan, balance, evidencias gráficas. Celebración/saludos de cumpleaños, actividades de convivencia del personal, entre el personal y los padres, entre padres e hijos, actividades y ceremonias, ritos de cierre fin de año Plan de trabajo y evaluación del mismo	



G.-CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

	Mes	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov	Dic.
	Acciones										
1	Diagnóstico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Planificación anual	X	X								
3	Apropiación normativa	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	Uso horas no lectivas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Acompañamiento en aula	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	Coordinación y articulación pedagógica (PG-PE)					X	X	X	X	X	X
7	Apoyo escolar				X	X	X	X	X	X	X
8	Capacitación interna y externa para docentes y asistentes		X	X	X	X	X	X	X	X	X
9	Reconocimiento a la labor de docentes y asistentes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10	Aplicación de pautas evaluación de desempeño	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	Bienestar			X	X	X	X	X	X	X	X

H.-MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

I.-EVALUACIÓN DEL PLAN



ESTÁNDARES INDICATIVOS DE DESEMPEÑO

DIMENSIÓN	SUB-DIMENSIÓN	ESTÁNDAR	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DEL ESTÁNDAR				

ANEXOS



REGISTRO DE ACCIONES DEL PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE (PLDPD). Etapa Monitoreo y seguimiento

Mes: Octubre. Año: 2023

	Acción/Nº	Descripción	Resp.	Estado
1	Diagnóstico	<p>Conocer de manera participativa: equipo directivo, docentes y asistentes de la educación, las necesidades y conocimientos profesionales necesarios para promover de manera sostenida el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>Actividad</p> <p>1.-diagnóstico de las necesidades: Se recopilará información de:</p> <p>a.- desempeño en aula, b.-en actividades de planificación c.-evaluación en reuniones técnicas o consejos de profesores y d.-resultados de instrumentos de evaluación aplicados.(encuestas)</p>	Directora	
2	Planificación anual	<p>diseñar procedimientos para:</p> <p>1.-desarrollar planificaciones anuales, por ambito de aprendizaje y clase a clase, 2.-con una aplicación del 100% de la cobertura curricular establecida en el plan de estudios (PG-PE), de acuerdo al diagnóstico 3.-Actualización de planificaciones y evaluaciones 4.-Actualización de instrumentos utilizados en la escuela con las bases curriculares 2023</p>		
3	Apropiación de la normativa	<p>1.-Implementar sesiones de trabajo colaborativo y diálogo pedagógico, con el fin de:</p> <p>a.-mejorar de las prácticas de docentes y asistentes b.-reflexionando y apropiándose de la normativa para impactar</p>		



		<p>favorablemente el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>c.-prevención /resolución pacífica de conflictos,</p> <p>d.-aplicación correcta de protocolos,</p> <p>e.-conocimiento de las herramientas de gestión: PEI-RICE y sus protocolos de actuación, PISE, RIOHSE,</p> <p>f.-Planes normativos PME).</p>		
4	Uso de HNL	<p>Esta acción está dirigida a:</p> <p>promoción del auto perfeccionamiento de los docentes de acuerdo a sus propias necesidades,</p> <p>1.-utilizando como espacio horario asignado para los consejos de profesores, horas no lectivas o la planificación en colaboración con docentes del mismo nivel.</p> <p>2.-asegurar cantidad de horas no lectivas para los docentes, con el fin de realizar un trabajo colaborativo complementario con una mirada pedagógica</p>		
5	Acompañamiento docente	<p>1.elaboración programa de inducción para reforzamiento de docentes antiguos y nuevos que se incorporen al establecimiento, con pauta de acompañamiento (MBE)</p> <p>2.-calendarizar su aplicación con visitas periódicas al aula, con el objetivo de acompañar el trabajo de los y las docentes y asistentes, para una</p> <p>3.-retroalimentación en forma oportuna y el</p> <p>4.-establecer medidas remediales pertinentes y compromisos de mejora.</p> <p>5.-Habilitación en competencias claves,conceptos y técnicas que le permitan llevar a cabo procesos de planificación y evaluación significativos</p>		
6	Coordinación y articulación pedagógica (PG-PE)	<p>Bimensualmente se realizará una jornada (Martes o jueves en la tarde) para</p> <p>1.-Coordinar tareas pedagógicas tanto del plan general como específico en:</p> <p>a.-planificación, cobertura curricular</p> <p>b.-evaluación pedagógica</p> <p>c.-implementación y seguimiento</p> <p>d.-habilitación en competencias claves,conceptos y técnicas que le permitan llevar a cabo procesos de planificación y evaluación significativos</p>		
7	Apoyo escolar	<p>1.-Sesiones de articulación:</p> <p>Planificación y apoyo/reforzamiento de aquellos estudiantes que requieren apoyo en su proceso de aprendizaje, por parte del equipo técnico (directora-fonoaudiólogo-educ. diferencial-docentes</p> <p>medios de verificación:</p> <p>-Calendario de sesiones</p> <p>-actas de sesiones,</p> <p>-pautas de sesiones(acuerdos-decisiones)</p>		
8		<p>Participar en sesiones e instancias de capacitación derivadas del diagnóstico, para satisfacer requerimientos del plan de estudios y contexto pos confinamiento covid-19, para instalar en la práctica diaria, estrategias activas y didácticas que contribuyan a mejorar los resultados de aprendizaje de manera inclusiva y diversa. 1.-ejes mineduc,</p> <p>2.-talleres abordaje PEP-PEF, hábitos orales,</p> <p>3.-prevención y resolución colaborativa de conflictos,,</p> <p>4.-herramientas de gestión,</p> <p>5.-metodologías activas,</p> <p>6.-estrategias desarrollo emocional,</p> <p>7.-normativa protocolos internos,</p> <p>8.-TICs,</p>		



		9.-La co-enseñanza en equipo, por ejemplo: una docente visita las aulas de la otra docente.		
9	Reconocimiento a la labor de docentes y asistentes	Acción dirigida a cuidar la labor de docentes y asistentes, valorando su ejercicio profesional, aportando a su crecimiento personal y colaborativo y favoreciendo un clima laboral positivo y armonioso. 1.-Determinar beneficios Institucionales que sirvan al reconocimiento de la trayectoria profesional dentro del establecimiento de acuerdo con evaluación docente y de asistentes de la educación se 2.-calendarizan actividades y celebración de acontecimientos, donde se reconocerá la la labor de los docentes y asistentes de la educación y se favorecerá el clima laboral, compartiendo en actividades fuera del establecimiento.		
10		Evaluación a todos los funcionarios de la escuela, respecto a las tareas específicas que cada uno desempeña, emanadas del manual de roles y funciones y respectivos contratos de trabajo. 1.-Actualización de las tareas que se realiza, determinando tareas mes a mes 2.-Aplicación de la pauta evaluación de desempeño 3.-Distribución /reasignación del bono de responsabilidad		
11		1.-Gestion y promoción de un clima en que todos se sientan parte de la escuela, aportando al bienestar y colaboración activa para convertir la estadía, como una experiencia de alegría lo que se traduce en que nuestros estudiantes, padres, apoderados y funcionarios, quieran venir a la escuela todos los días Actividades: Medios de verificación: Listado de personal, planilla cuotas mensuales, propuesta anual, plan anual de trabajo, evaluación del plan, balance, evidencias gráficas. Celebración/saludos de cumpleaños, actividades de convivencia del personal, entre el personal y los padres, entre padres e hijos, actividades y ceremonias, ritos de cierre fin de año		

V°B° Directora : _____

V° B° Sostenedora : _____

Registro capacitaciones internas y externas PLDPD/Priorizadas

Fecha	Capacitación	Realizada por
	Prevención de la violencia en establecimientos educacionales En el marco de la política de reactivación educativa "Seamos comunidad", propuesta por MINEDUC. (Resolución colaborativa de conflictos).	Fecha: 21-03-23 3hrs cron. obligatoria. Con certificación CCPS. Externa. Online Sonia Mora Funcionarios Factura n° 17(60.000)



		Factura n° 18 (600.000)
	Taller círculos de paz: Resolución pacífica de conflictos	Martes 06-06-23 Jueves 08-06-23 Alejandra Brizuela Psicóloga Presencial, funcionarios.BOLHE N°1800 115.862
	Capacitación en liderazgo directivo (inscripción)	
	Capacitación en uso de extintores ACHS (funcionarios nuevos)	
	Capacitación en primeros auxilios	Jueves 19-10-23 Interna. TENS: Para funcionarios. presencial. gratuita
	Taller de formación ciudadana y convivencia democrática: "prevención del abuso infantil"	17-10-23 Externa Alejandra Brizuela Psicóloga Apoderados y funcionarios. Online
	Taller de formación ciudadana y convivencia democrática: Educación sexista y estereotipos de género"	26-10-23 Externa Alejandra Brizuela Psicóloga Apoderados y funcionarios. Online
	<p>1.-ejes mineduc (12-04-23- jéssica pizarro.CE presencial)</p> <p>2.-talleres abordaje PEP-PEF, hábitos orales (VER FECHAS)</p> <p>3.-prevención y resolución colaborativa de conflictos 21-03-23. CCPS)</p> <p>4.-herramientas de gestión 12-04-23- jéssica Pizarro.presencial)</p> <p>5.-metodologías activas: Juego de rincones- educadoras y técnicos sept. Aprendizaje significativo-tecnico .Acta. implementación de rincones pedagógicos a partir del /10/23. Implementación de salas de clases para aprendizaje activo. En colaboración co asistentes de salas. Optimización de tableros de asistencia y sus distintivos tridimensionales.</p> <p>6.-estrategias desarrollo emocional:Fortalezas personales, empatía</p> <p>7.-normativa protocolos internos difusión del RICE-PISE+ Protocolos de acución según programación, a cargo de sebastian gómez. Ver fechas. Guía practica para detectar vulneración de derechos (enviado digitalmente) funcionarios y apoderados- agosto y octubre 2023.</p> <p>8.-TICs inducción y coordinación con encargada /Acta. Actualización de Ipads con técnico Dr. MAC</p> <p>9.-La co-enseñanza en equipo, por ejemplo: una docente visita las aulas de la otra docente.</p>	
	Taller de fortalezas personales : Trabajando las habilidades sociales y personales para favorecer ambientes bientratantes y prevenir situaciones de conflicto de manera colaborativa.	9/05/23 16/05/23. Teorico practico interno. Presencial.Jéssica pizarro, ECE.
	Taller de valores: Trabajando la empatía, para convivir pacíficamente.	17/04/23 Teórico-práctico, interno, presencial.



		Jéssica Pizarro. ECE
	Jornada inducción al plan de accion (EJES)2023. CE	13/04/23, presencial, interno, jéssica Pizarro.ECE
	Taller teórico practico: Política de reactivación educativa” Eje convivencia, bienestar y salud mental para el desarrollo integral y su vinculación con el PEI-RICE con roles y funciones y obligaciones contractuales, y la responsabilidad contractual y normativa de cada funcionario en la convivencia escolar, para el avanzar hacia la visión y el cumplimiento de los objetivos y las metas estratégicas propuestas en el PME, y el logro de la misión.	30/05/23 Teórico-práctico. Presencial, interno. Jéssica pizarro. ECE
	ANALISIS FODA ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE RIMAY ARÚ 2023. Actualización PEI	Teórico-práctico-presencial, Jéssica Pizarro. ECE-AS
	Taller para padres Fortalezas de nuestros hijos e hijas: ¿Qué son y por qué son tan importantes	22/05/23. Para apoderados. Práctico, en casa. Jessica pizarro. ECE-docentes.
	TALLER N° 3: Día de la convivencia escolar. Funcionarios PGCE.2023.ficha de trabajo y registro.Trabajo grupal-reflexión	27/04/2022.DINÁMICA: Caja de conflictos. Reflexión sobre normativa Orientaciones MINEDUC. ECE

VºBº Directora:_____

