



PLAN LOCAL DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE 2024



LICEO IGNACIO CARRERA PINTO

RBD: 2974-2



I. IDENTIFICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL

NOMBRE LEGAL DEL ESTABLECIMIENTO	LICEO IGNACIO CARRERA PINTO
RECONOCIMIENTO OFICIAL	Resolución exenta N°445 de fecha 01/07/1986
ROL BASE DE DATOS (RBD)	2974-2
DEPENDENCIA	DAEM de la Ilustre Municipalidad de Talca
TIPO DE ENSEÑANZA	Técnico Profesional
NIVELES DE ENSEÑANZA IMPARTIDOS	I, II, III y IV Enseñanza Media
CANTIDAD DE GRUPOS CURSOS	4
DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO	Uno Sur n° 1111, esquina Circunvalación (7 Poniente).
COMUNA	Talca
REGIÓN	Del Maule
TELÉFONO	+ 56 9 6142 9125
E-MAIL DE CONTACTO	director.2974@daemtalca.cl
PÁGINA WEB	www.liceoignaciocarrerapinto.cl
DIRECTOR(A)(I)	Patricio Alain Norambuena Méndez

II. INTRODUCCIÓN

La filosofía educativa, se centra en dos aspectos fundamentales; la naturaleza del aprendizaje y el propósito de la educación. Así podemos conceptualizar la filosofía de la educación como un conjunto de ideas que define como es la educación y qué importancia tiene no solo en el contexto escolar, sino también para la vida social haciéndonos capaces de desarrollar conocimientos, pensamientos y habilidades de conocimiento del ser humano, aspecto que fundamenta la necesidad de una educación holística y de calidad, para este ser que aprende y se desarrolla permanentemente. Hoy los sistemas educativos son especialmente desafiados, toda vez que su acción, se realiza en la era de "La sociedad del conocimiento, de las comunicaciones, los cambios sociales y tecnológicos", pues, obliga a los establecimientos educacionales a "repensar" sus prácticas educativas permanentemente a fin de evitar que se produzca una disminución o estancamiento de los procesos educativos que estén de acuerdo con las necesidades de las y los estudiantes y sus derechos estipulados en la ley N° 21403 sobre "Garantías y protección integral de Niños, Niñas y Adolescentes" y por UNICEF.

Todo lo que se haga en las escuelas o liceos tiene consecuencias sociales y afecta el **autoconcepto** y **aspiraciones** del ser humano en formación. En este sentido cobra especial importancia **la ley 20.903 emanada del Ministerio de Educación en abril de 2016**, la cual, es el sustento legal del **Plan Local DPD** en nuestro país.

La ley establece que la formación profesional en los establecimientos educacionales debe fomentar el trabajo colaborativo, y la retroalimentación pedagógica para los docentes en pos de mejorar sus prácticas y metodologías. Para su instalación, se contempla tiempo no lectivo, para que los docentes preparen su trabajo de aula y reflexionen sistemáticamente sobre sus propias prácticas de enseñan-aprendizaje, sobre la evaluación y retroalimentación de esas prácticas para mejorarlas, teniendo en consideración, las características de sus estudiantes, la diversidad y los resultados educativos.

En consecuencia, dicho Plan debe centrarse en el desarrollo profesional docente, sobre la base de que la interacción con sus pares, el dialogo y la reflexión con los distintos miembros de la



comunidad, amplían su conocimiento, mejorando el desempeño continuo de la acción docente. En consecuencia, este plan puede incluir acciones orientadas a:

1. La preparación y planificación de la enseñanza.
2. La ejecución de clases alineadas con el Marco de la Buena Enseñanza.
3. La evaluación de los aprendizajes con instrumentos diseñados de acuerdo a los OA basales a evaluar.
4. La observación de clases y retroalimentación para la mejora continua de la acción docente en el aula.
5. Trabajo colaborativo consistente en la puesta en común de buenas prácticas de enseñanza y la corrección colaborativa del déficit y necesidad detectada, formando así, comunidades de aprendizajes para reflexionar y mejorar continuamente.
6. Interpretación y análisis de los resultados de las evaluaciones de los estudiantes con datos cuantitativos y cualitativos de aprendizaje por niveles para tomar decisiones pedagógicas oportunas **basada en datos** ajustando si es necesario; planificaciones, metodologías y estrategias de evaluación para lograr el desarrollo de las habilidades y mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Así, emerge con especial importancia la formación de las Comunidades de Aprendizaje, como fuente de desarrollo profesional, innovación que ofrece al docente aprender con su grupo de pares en la reflexión de sus prácticas, contextualizadas a su medio y necesidades de sus estudiantes.

III. CÓMO SE CONSTRUYÓ EL PLAN

Luego de analizar la ley 20.903 sustento legal de este plan, los últimos resultados del SIMCE y PAES obtenidos por nuestros estudiantes y su relación con nuestra misión institucional declarada en nuestro PEI, la que establece que "Somos una institución educativa de EMTP, con modalidad de aprendizaje DUAL, que forma técnicos de nivel medio, vinculados tempranamente con el mundo del trabajo, modalidad que se potencia con la implementación pedagógica del Sistema de Educación Relacional Fontán (SERF) para formar personas proactivas y autónomas capaces de tomar decisiones en pos de su desarrollo personal y construir su trayectoria formativa de nivel superior y/o su inserción en el mundo laboral". Para dar forma al presente plan local de desarrollo docente, el equipo Técnico Pedagógico, construyó un diagnóstico para determinar las necesidades reales de capacitación docente, tanto para potenciar la implementación del modelo SERF como para dar respuesta a las aspiraciones de nuestra comunidad educativa, declaradas en nuestra Misión institucional. Dicho Diagnóstico (conversatorio en consejo de profesores) fue aplicado al 100 % de los docentes, a fin de estructurar un plan coherente a las necesidades declaradas por ellos y así, dar respuesta adecuada a nuestra realidad educativa potenciando las habilidades y competencias docentes, para mejorar el aprendizaje de nuestros estudiantes.

Del mismo modo el equipo directivo se reunió para establecer un horario semanal para el trabajo de reflexión y colaboración con todos los docentes y definir espacios para la realización de talleres de capacitación local, liderados por la Unidad Técnico Pedagógica y con apoyo de redes externas como el equipo del DAEM Comunal, UCM, UA, redes de mejoramiento educativo y redes de apoyos externos. Estas se realizarán en horarios no lectivos los miércoles de 15:30 a 17:00 horas.

VISIÓN

Ser conocidos como un Centro Educativo referente en innovación, comprometido con los aprendizajes activos desde la singularidad de cada estudiante, en pos de la formación integral y excelencia personal de todos y cada uno de ellos, sustentado en el Sistema de Educación Relacional Fontán (SERF) y la Formación Técnico Profesional - DUAL.



VISIÓN

Ser conocidos como un Centro Educativo referente en innovación, comprometido con los aprendizajes activos desde la singularidad de cada estudiante, en pos de la formación integral y excelencia personal de todos y cada uno de ellos, sustentado en el Sistema de Educación Relacional Fontán (SERF) y la Formación Técnico Profesional - DUAL.

MISIÓN

Ser una institución educativa de Enseñanza Media TP con aprendizaje DUAL, que forma técnicos vinculados tempranamente con el mundo laboral, lo que se potencia con en el Sistema de Educación Relacional Fontán (SERF) el que apoya a cada estudiante en el desarrollo de expresiones autónomas y proactivas en un proceso de aprendizaje personalizado, que propicia su experiencia personal y la construcción de trayectorias educativas y laborales efectivas, para ser una contribución a su entorno familiar, profesional y social.

Sello 1. Aprendizajes del SER

Aprender a través de estrategias intencionadas y explícitas de razonamiento, que generan conciencia de lo que se aprende en los distintos ámbitos del saber, para el logro del crecimiento personal, apuntando al desarrollo integral y pleno del proceso de aprendizaje.

Sello 2. Aprendizajes del CONOCER (Dimensión de derecho y desarrollo personal)

Aprender a ser autónomos en el aprendizaje, protagonistas de los avances acorde a la singularidad, responsabilizándose de los procesos de aprendizaje, sustentados en la implementación de apoyos y herramientas SERF, pertinentes a su realidad.

Sello 3. Aprendizajes del CONVIVIR (Dimensión de derechos, límites y deberes).

Aprender y reconocer a los integrantes de la comunidad educativa, valorando la riqueza de la diversidad cultural, la buena convivencia, las habilidades personales, el respeto por sí mismo, por el otro y por su entorno natural, como base para su desarrollo armónico.

VALORES Y COMPETENCIAS

- **Valores:** Autonomía, responsabilidad, cooperación, perseverante, resiliente, solidario y riguroso.
- **Competencias:**
 - o Ser reflexivo, creativo y asertivo; capaz de trabajar colaborativamente. Usar los talentos y las habilidades en beneficio propio y de la comunidad de manera proactiva.
 - o Ser creativo y tener capacidad de emprender.
 - o Ser flexible frente a aprendizajes nuevos.



III. OBJETIVOS

Objetivo General

Mejorar y fortalecer el desempeño de la práctica docente, a través capacitaciones, del trabajo colaborativo y retroalimentación de sus prácticas, a fin de asegurar que el desarrollo profesional docente sea coherente con la metodología y operacionalización del modelo pedagógico SERF para mejorar la motivación escolar, las habilidades, los procesos de apoyo a los estudiantes en su aprendizaje y formación integral.

Objetivos Específicos

- Gestionar un trabajo continuo de fortalecimiento de las competencias docentes, para su desarrollo profesional, con espacios de reflexión pedagógica, diálogo y promoción de una cultura de comunidades de aprendizajes, donde se compartan saberes y experiencias exitosas o significativas para mejorar.
- Acompañar al 100 % de los docentes en aula para retroalimentar y potenciar una efectiva aplicación de las herramientas pedagógicas que ofrece el Sistema Educacional Relacional Fontán apoyando el desarrollo de habilidades en los estudiantes
- Apoyar psicoemocionalmente al docente en contingencia para desarrollar habilidades socioemocionales y vínculos positivos con sus estudiantes a través de la reflexión, capacitación y aprendizaje cooperativo.

IV. DEFINICIONES PARA ETAPAS DEL PME.

Definiciones para la Fase Estratégica

En el contexto de evaluación y diagnóstico institucional que se realizó para actualizar nuestro PME, la comunidad determinó "potenciar la gestión del recurso humano, para mejorar la acogida y educación de cada uno de nuestros estudiantes, teniendo como base la implementación del modelo pedagógico SERF". En este sentido el equipo directivo y técnico pedagógico, no sólo debe generar las condiciones y espacios para que a lo menos el 90 % de los profesores trabajen colaborativamente sobre la base del dialogo y la reflexión pedagógica a fin de profesionalizar su rol docente, sino que también acompañándoles y retroalimentando sus prácticas pedagógicas, para fortalecer sus competencias y mejorar los resultados de aprendizajes de sus estudiantes.

Definiciones para la Fase Operativa-Anual

Se habilitará técnicamente a los docentes, a fin incorporar a sus clases las herramientas pedagógicas que ofrece el modelo SERF, para conducir los procesos de E/A. Para lo anterior, se generarán espacios de reflexión, articulación, colaboración docente y capacitación y auto capacitaciones contextualizadas. Así mismo serán acompañados técnicamente en el aula por el equipo directivo, para mejorar la implementación de los fundamentos SERF en su acción educativa, teniendo como foco, generar más y mejores oportunidades de aprendizaje en los estudiantes, desarrollar su autonomía para aprender y su motivación e iniciativa frente al aprendizaje.

El énfasis de este trabajo estará puesto en instancias de reflexión pedagógica entre pares, trabajo colaborativo en encuentros docentes, para que sean instancias de aprendizaje y discusión



técnica, donde puedan compartir desafíos pedagógicos, experiencias, conocimientos y prácticas efectivas de EA, la idea es que los docentes sean los protagonistas del mejoramiento de sus prácticas pedagógicas. Este proceso será monitoreado permanentemente por quienes ejercen el liderazgo en el liceo.

V. CINCO PILARES DEL PLAN LOCAL DE DESARRO PROFESIONAL DOCENTE

Estos son los ejes que sustentan al “Plan Local de DPD” del Liceo Ignacio Carrera Pinto:

- **Trabajo Colaborativo**

El equipo directivo del liceo, gestiona horas no lectivas para generar dos espacios de trabajo docente, uno, de reflexión pedagógica donde se debe fomentar el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativa, donde se comparten experiencias exitosas o significativas y se realiza lecturas de temas pedagógicos relevantes y de interés de los docentes entre pares y en grupos semanalmente en espacios comunes tales como; de reuniones técnicas generales y de capacitación docente, con el fin de lograr un trabajo continuo y colaborativo de desarrollo profesional. Estas horas no lectivas para el trabajo colaborativo entre docentes, están dispuestas en bloques y consignadas en el horario de todos los docentes para los días miércoles de 15:30 a 16:30 horas de cada semana.

- **Acompañamiento y Retroalimentación Pedagógica**

En base a una planificación anual, el equipo directivo y técnico, realizará un acompañamiento sistemático en aula, en base a una pauta de observación consensuada, al 100% de los docentes desde abril a noviembre, a fin de entregar retroalimentación pedagógica, para avanzar en la apropiación del modelo SERF, en las prácticas educativas y didácticas de todos los docentes.

- **Comunidades de Aprendizaje**

El desarrollo de “Comunidades de Aprendizaje Profesional”, en el liceo tendrá como base el desarrollo del trabajo colaborativo entre docentes antes descrito, en el que debe destacar el apoyo entre pares, el intercambio de los recursos educativos, la definición de buenas prácticas para institucionalizarlas y el intercambio de experiencias pedagógicas, entre otras. Estos talleres de auto perfeccionamiento, están insertos en la programación del trabajo técnico realizado los miércoles, con presencia de todos los docentes y generalmente corresponden a transferencias de experiencias significativas en aula, transferencias de perfeccionamientos realizados por algún docente o temas preparados por los grupos de comunidades de aprendizajes.

- **Proceso de Inducción y Capacitación**

El proceso de inducción en el establecimiento, estará focalizado en los docentes nuevos que lleguen a nuestra comunidad, para que comprendan y se apropien del modelo pedagógico institucional SERF, de modo que todos los docentes estén alineados con dichas prácticas en el aula.



• **Necesidades de Perfeccionamiento**

En el contexto del diagnóstico institucional, se aplicó un Diagnóstico de necesidades formativas al 100 % del personal del liceo, resultado que permitió dar forma de modo coherente a este plan local de desarrollo profesional.

Las competencias a fortalecer que más se repitieron en el diagnóstico corresponden al área pedagógica y específicamente dicen relación con la Implementación de las herramientas SERF, estrategias diversificadas de enseñanza, estrategias de evaluación principalmente en técnicas e instrumentos de evaluación, técnicas para abordar dificultades de motivación escolar en el aula y competencias digitales.

VI. DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

Acción 1	Evaluación y Monitoreo de los Aprendizajes	
	El director y el equipo técnico pedagógico, revisan con los docentes, las principales evaluaciones del Plan de evaluación, para asegurar su calidad, identificando las dificultades de asignaturas en el PEA y en estudiantes con bajo logro, asignando remediales y preparando sesiones con nuevos instrumentos de evaluación para el fortalecimiento de aprendizaje de los estudiantes EID 4.5 Foco 2.	
Fechas	Inicio	03/ 04/2024
	Término	30/12/2024
Responsable	Cargo	Dirección y UTP
Recursos para la implementación	Materiales de Oficina.	
Plan(es)	Plan de desarrollo profesional docente Plan de inclusión	
Programa	SEP	

Medios de Verificación	Registro de observación o acompañamiento de clases con foco en la evaluación formativa.	
	Análisis de Instrumentos de Evaluación.	
Financiamiento	PIE	\$
	SEP	\$ 10
	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	Internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte municipal	\$
	Otro	\$
	Total	\$ 10

Acción 2	Planes de evaluación y metodología SERF	
	El director, el equipo técnico pedagógico y los docentes, crean planes de evaluación y retroalimentan a los estudiantes en forma efectiva en el método SERF, para el logro de los aprendizajes y el desarrollo de habilidades de acuerdo con los OA basales y transversales. Foco 2. Fortalecimiento de los Aprendizajes (EID 4.5).	
Fechas	Inicio	03/04/2024



	Término	30/12/2024
Responsable	Cargo	Equipo directivo, docentes
Recursos para la implementación	Resma de papel carta y oficio, sala de reunión, tinta para impresoras.	
Plan(es)	Plan de desarrollo profesional docente Plan de apoyo a la inclusión	
Programa	SEP	
Medios de Verificación.	Plan de evaluación	
	Calendario de evaluaciones	
Financiamiento	PIE	\$
	SEP	\$ 15
	PEIB	\$
	Reforzamiento educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	Internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte municipal	\$
	Otro	
Total	\$15	

Acción 3	Capacitaciones, acompañamiento y monitoreo técnico al docente en el aula (PLDPD)	
Descripción	Equipo directivo, apoyan técnicamente a los docentes mediante la auto-gestión de capacitaciones con redes de apoyo y auto-capacitaciones en estrategias diversificadas de enseñanza y de evaluación,(PLDPD) realizados en las comunidades de aprendizajes para ser implementadas en el aula, acompañando y retroalimentando el desempeño docente en forma sistemática en método SERF, MBE, F1,2 EID10.4	
Fecha Inicio	10/4/2024	
Fecha Termino	23/12/2024	
Programa Asociado	SEP	
Responsable	Jefe Técnico y Equipo Directivo	
Recursos Necesarios Ejecución	Recursos tecnológicos, artículos de librería, recursos humanos.	
Ate	No	
Tic	No	
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar. - Plan de Desarrollo Profesional Docente.	
Medios de Verificación	Pauta de acompañamiento con retroalimentación y acuerdos	
	Plan local de desarrollo profesional docente	
	Registro de instancias y participación de desarrollo profesional y técnico	
Monto Subvención General	\$ 0	
Monto SEP	\$ 9.000.000	
Monto PIE	\$ 0	
Monto EIB	\$ 0	
Monto	\$ 0	



Mantenimiento	
Monto Pro retención	\$ 0
Monto Internado	\$ 0
Monto Reforzamiento	\$ 0
Monto FAEP	\$ 0
Monto Aporte Municipal	\$ 0
Monto Total	\$ 9.000.000

Acción 4	Trabajo colaborativo docente, crecimiento personal y vinculo positivo con los estudiantes
Descripción	Generación de espacios de reflexión, colaboración docente y capacitación por parte del equipo de convivencia escolar, para mejorar su desempeño profesional en el ámbito de la contención de los estudiantes en el aula, desarrollo de sus habilidades transversales, reconocimiento y manejo de sus emociones para fortalecer la revinculación y motivación hacia el aprendizaje de los estudiantes. Foco 2 y 3 EID 10.4
Fecha Inicio	01/4/2024
Fecha Termino	23/12/2024
Programa Asociado	SEP
Responsable	Encargado de Convivencia
Recursos Necesarios Ejecución	Medios tecnológicos, artículos de oficina, tinta, impresora, resmas de hojas multipropósito
Ate	No
Tic	No
Plan(es)	- Plan de Gestión de la Convivencia Escolar. - Plan de Apoyo a la Inclusión. - Plan de Desarrollo Profesional Docente.
Medios de Verificación	- Registro de asistencia a Talleres de Formación Docente. - Acompañamiento y visitas al aula registro de aspectos vinculantes - Encuesta de satisfacción de capacitaciones
Monto Subvención General	\$0
Monto SEP	\$1.000.000
Monto PIE	\$0
Monto EIB	\$0
Monto Mantenimiento	\$0
Monto Pro retención	\$0
Monto Internado	\$0
Monto Reforzamiento	\$0
Monto FAEP	\$0
Monto Aporte Municipal	\$0
Monto Total	\$1.000.000

VII. CARTA GANTT.

**Plan Local de Desarrollo Profesional Docente
Liceo Ignacio Carrera Pinto 2024**

Acciones	M	A	M	J	J	A	S	O	N
Acompañamiento, monitoreo al aula y capacitaciones			X	X	X	X	X	X	X
Capacitación Reflexión y apropiación pedagógica del método SERF			X		X		X		X
Capacitación y auto capacitación en estrategias de evaluación			X	X		X	X	X	
Vínculo positivo y trabajo colaborativo docente				X		X		X	
Capacitación y estrategias diversificadas de enseñanza en matemática y lenguaje y otras asignaturas				X	X		X	X	
Capacitación y talleres de competencias digitales			X		X	X			

Firman:

SR. PATRICIO NORAMBUENA MÉNDEZ
Director Liceo Ignacio Carrera Pinto

SR. RAMÓN REYES VILLEGAS
Encargado de Plan Local De Formación
Para El Desarrollo Profesional Docente