



# Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente

Escuela Experimental de Música  
“Jorge Peña Hen”

**2024**

**1.- IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCACIONAL:**

Nombre del Establecimiento	Escuela Experimental de Música Jorge Peña Hen
Dirección	Larraín Alcalde s/n, esquina Seminario.
Comuna	La Serena
Provincia	Elqui
Región	Coquimbo
Teléfono	512295788
Rol base datos	581-9
Dependencia	Particular Subvencionado
Nivel de Enseñanza	Educación Pre Básica – Básica – Media.
Matrícula	789
Representante legal	Andrés Rosson Sanchez
Director	Jimena Ibacache Parraguez
Inspectora general	Raquel Díaz Ávalos
Unidad técnico-pedagógica	Cony Villarroel Raimilla
Encargada de convivencia	Christian Medina Paredes
Orientadora	Dorys Díaz

La Ley N° 20.903, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, es uno de los pilares de la Reforma Educacional en marcha. En este Sistema, se establecen transformaciones para dar solución e intervenir en materias propias de la profesión docente, las necesidades de apoyo a su desempeño y su valoración. El objetivo de la Ley es reconocer la docencia y apoyar su desempeño, con el fin de garantizar una educación de calidad para todos

## **FUNDAMENTACIÓN**

El Plan de Desarrollo Profesional Docente, es un instrumento de gestión que está inspirado en la Ley N° 20.903, que tiene por objetivo identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento de las Competencias docentes del profesorado.

La formación y enriquecimiento permanente de las capacidades docentes, junto a la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades e inteligencia emocional, son elementos claves para su formación. En consideración de esto, es de gran importancia que las y los docentes de nuestro establecimiento estén en constante actualización de sus conocimientos, a fin de poder profesionalizar el rol docente y ofrecer una calidad de educación acorde a las necesidades de toda la comunidad educativa.

En consecuencia, el presente Plan, de carácter estratégico, busca establecer prácticas de mejoramiento continuo y sostenido en el tiempo, que apoyen al quehacer docente de forma sistemática, con el fin de avanzar en la mejora continua y responder a los compromisos declarados en el Proyecto Educativo Institucional.

## **Descripción Breve**

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

## **OBJETIVO**

Fomentar en el Colegio el desarrollo de capacidades docentes en el marco de los nuevos estándares de aprendizaje y las nuevas exigencias curriculares, a fin de mejorar el logro de resultados de nuestros estudiantes.

### **Propósitos formativos:**

1. **Fortalecimiento:** Orientado a fortalecer habilidades de base de diversas dimensiones del quehacer pedagógico y disciplinar; o del quehacer directivo, junto con el desarrollo de competencias personales e interpersonales para el ejercicio de la profesión docente.
  - a. Considera, incorpora y/o utiliza como material formativo las orientaciones y referentes ministeriales de la política pública.
  - b. Intencionar la reflexión crítica sobre el quehacer profesional, analizando su desempeño en base a sus autopercepciones y evidencias observables de su práctica.
  - c. Promueve la observación, comprensión y asimilación de la cultura institucional, favoreciendo la integración a su comunidad educativa y su contexto.
  - d. Proporciona orientaciones alineadas con la nueva función o responsabilidad que asume (docente principiante, nuevo en el cargo directivo) considerando el mejoramiento de sus prácticas y quehacer escolar en el contexto en que se desarrolla.
  - e. Promueve la competencia reflexiva profesional considerando la observación de su propia práctica y la de otros, y los marcos ministeriales (MBE y/o MBDLE).
  - f. Intencionar las argumentaciones respecto de las causalidades que condicionan los logros y dificultades en el mejoramiento de prácticas profesionales e institucionales.
  - g. Promueve el liderazgo pedagógico considerando su rol (docente de aula o directivo) para potenciar y gestionar la búsqueda de soluciones colectivas a problemas de procesos de enseñanza e institucionales.
  - h. Propicia estrategias que promueven la comunicación efectiva en el diálogo profesional centrado en la promoción de las habilidades interpersonales, la conciencia de la producción colectiva y procesamiento grupal del conocimiento, en relación con el objetivo de la tarea.
  
2. **Actualización:** Se refiere a la formación que entrega nuevas herramientas, conocimientos disciplinares y pedagógicos, o del quehacer directivo, que evolucionan en el tiempo y que requieren incorporarse a las prácticas docentes para potenciar mejores procesos de enseñanza-aprendizaje y abordar nuevos desafíos colaborativamente, en contextos de mejoramiento institucional.

- a. Intencionar la actualización del marco que da sustento teórico a sus prácticas, permitiendo la justificación fundada de sus decisiones profesionales.
  - b. Proporciona oportunidades para el análisis de los nuevos enfoques, conocimientos, herramientas, recursos y/o habilidades, para la toma de decisiones fundadas, respecto del mejoramiento de sus prácticas y quehacer escolar en el contexto en que se desarrolla.
  - c. Intencionar la reflexión crítica de las prácticas profesionales y el contexto (técnico, político, cultural y humano) en que se desarrollan, creando oportunidades para el trabajo colaborativo en función de nuevas metas comunes. Promueve una competencia reflexiva en relación con las prácticas profesionales e institucionales auténticas, y los nuevos enfoques, conocimientos, y/o herramientas, en el marco de los referentes ministeriales y el PEI; facilita la argumentación respecto de los logros y dificultades en el ejercicio de la profesión y entrega estrategias para proyectar nuevos escenarios de aplicación.
  - d. Propicia un liderazgo en grupos de trabajo que reflexionan sobre la cultura institucional y la incorporación de los nuevos conocimientos, enfoques y herramientas al trabajo institucional.
  - e. Promueve experiencias de trabajo colaborativo y propicia espacios y estrategias que permitan poner en cuestión, los nuevos conocimientos, enfoques y/o herramientas, para analizar la factibilidad de incorporar o modificar prácticas de aula y/o institucionales, según la pertinencia con el contexto.
3. **Especialización:** Las acciones formativas de especialización focalizan en el desarrollo de competencias complejas, que promueven el trabajo colaborativo y aprendizaje colectivo para el desarrollo organizacional. Esta especialización está dirigida a docentes y directivos que, teniendo competencias consolidadas requieren nuevos desafíos para su desarrollo, la colaboración solidaria con otros y el aprendizaje de la organización escolar.
- a. Promueve el desarrollo y la articulación de competencias complejas, que potencian su desempeño profesional y que le permite colaborar con el desarrollo de otros.
  - b. Proporciona oportunidades para observar y detectar potencialidades, dificultades y desafíos, con objeto de optimizar y mejorar procesos de enseñanza y/o procesos institucionales.
  - c. Proporciona oportunidades que permiten ejercer el liderazgo y la conducción del trabajo colaborativo para la definición fundada de criterios institucionales sobre un proceso específico.

- d. Promueve la investigación, innovación y trabajo en redes, para el mejoramiento de prácticas profesionales e institucionales, en beneficio de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.
- e. Potencia la identificación de nudos críticos de los procesos de enseñanza, educativos o institucionales y los dispone como insumo para la reflexión.
- f. Intencionar conversaciones colaborativas, para definir criterios compartidos sobre procesos de mejoramiento respecto de los nudos críticos identificados.
- g. Promueve oportunidades de trabajo en redes, la conducción de trabajo colaborativo caracterizado por principios de profesionalidad (autonomía profesional en un marco de orden dado por el PEI) y el desarrollo de comunidades de aprendizaje para el aprendizaje profesional e institucional.
- h. Optimiza el desarrollo de competencias y prácticas para la conducción de diálogos profesionales en relación con la detección de nudos críticos y generación de conocimiento sobre la práctica; y pone a disposición elementos técnicos (principios y estrategias) para la conducción del trabajo colaborativo, que permiten profundizar en la reflexión al servicio de metas compartidas.

**El plan de desarrollo profesional años 2021 – 2024, se estructurará a partir de tres pilares:**

- **Reflexión pedagógica:**

Las variadas exigencias y situaciones emergentes hacen de la práctica pedagógica un quehacer altamente complejo. Es por esto por lo que se requiere tomar distancia y reflexionar frecuentemente sobre la práctica y el impacto que esta tiene sobre el aprendizaje de los estudiantes. Esta reflexión permanente permite tomar mejores decisiones pedagógicas, que reflejen el entendimiento de la práctica. A través del uso del ciclo reflexivo se puede enriquecer el aprendizaje no solo de las y los docentes, sino también de sus estudiantes.

- **Perfeccionamientos CPEIP en el marco de la carrera docente:**

El CPEIP cuenta con un sistema de apoyo formativo cuyo propósito es fortalecer la profesión docente y directiva por medio de la formación (cursos, programas y postítulos en modalidad presencial y a distancia). El objetivo es enriquecer conocimientos, habilidades y capacidades en distintos momentos del ejercicio profesional. Todos los cursos del CPEIP que potencian la formación continua están dirigidos a educadores y docentes de establecimientos que reciben financiamiento del Estado, es decir, municipales, particulares subvencionados, de Servicios Locales y administración delegada.

- **Capacitaciones internas de acuerdo con las necesidades de la institución**

Las acciones de capacitación, en cualquiera de sus versiones:, cursos, talleres, conferencias, congresos, diplomados, buscan adquirir conocimientos teóricos y prácticos, que permiten que las personas actualicen sus conocimientos y adquieran nuevos, que fortalezcan su capacidad de

respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales, incrementen su desempeño dentro de la institución y estén más preparadas para el cumplimiento de los objetivos institucionales y el logro de aprendizaje de sus estudiantes. En un mundo donde la única constante es el cambio, obtener el beneficio del aprendizaje continuo es una oportunidad para mantener la vigencia laboral, desarrollar e innovar en los procesos educativos. En este orden de ideas, la capacitación laboral busca que las tareas se realicen con calidad, productividad, estabilidad, permanencia y en un buen ambiente de trabajo.

**PLAN DE ACCIÓN CON ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES.**

<b>Acción</b>	REFLEXIÓN PEDAGÓGICA	
<b>Descripción</b>	<p>Durante los espacios de GPT, o talleres pedagógicos semanales, los docentes podrán conocer cómo la <b>reflexión pedagógica</b> puede contribuir a dar respuesta a diversas problemáticas a tomar decisiones en conjunto que permitan generar mejoras en la práctica en el aula y en el aprendizaje de todas y todos nuestros estudiantes.</p> <p>Poniendo énfasis en el Trabajo colaborativo, Diseño de la enseñanza, atención a la diversidad, Evaluación y monitoreo.</p>	
<b>Objetivo</b>	Identificar practicas pedagogicas descendidas y aquellas que funcionan bien para replicarlas en las asignaturas que sea posible.	
<b>Fechas</b>	Inicio	abril
	Termino	Noviembre

<b>Responsable</b>	UTPS
<b>Recursos para la implementación</b>	Recursos humanos-computador-papelería
<b>Medios de verificación</b>	Actas de consejo de profesores

<b>Acción (Nombre y descripción)</b>	CURSOS CPEIP	
<b>Objetivo</b>	Instar y motivar a los docentes a participar de los diversos perfeccionamientos que ofrece el CPEIP , ya que cuenta con un <b>sistema de apoyo formativo</b> cuyo propósito es fortalecer la profesión docente y directiva por medio de la formación (cursos, programas y postítulos en modalidad presencial y a distancia). El objetivo es enriquecer conocimientos, habilidades y capacidades en distintos momentos del ejercicio profesional.	
<b>Fechas</b>	Inicio	Marzo
	Termino	Diciembre
<b>Responsable</b>	UTP	
<b>Recursos para la implementación</b>	Recurso humanos-computador-papelería	
<b>Medios de verificación</b>	Inscripciones	

<b>Acción (Nombre y descripción)</b>	CAPACITACIONES	
<b>Objetivo</b>	Capacitar al personal en distintos ámbitos pertinentes a las necesidades del establecimiento, establecidos a través del comité Bipartito	
<b>Fechas</b>	Inicio	Marzo
	Termino	Diciembre
<b>Responsable</b>	Dirección / UTP	
<b>Recursos para la implementación</b>	Recursos humanos y financieros	
<b>Medios de Verificación</b>	Capacitaciones planificadas	
	Lista de asistencia	