

DOCUMENTO

PLN-DOC	Plan local de Formación Docente	Pág. 1 de 7
Rev. N° 00		



PLAN LOCAL DE FORMACIÓN DOCENTE

Colegio CREP

RBD: 1911-9

REALIZADO POR :		REVISADO POR :		APROBADO POR :	
Cargo	Rptante de los Docentes	Cargo	Directora	Cargo	Rector
Nombre		Nombre	Rossana Neira Salinas	Nombre	Rodolfo Orrego Coulomb
Fecha	22-12-2025	Fecha	22-12-2025	Fecha	28-12-2025
Firma		Firma		Firma	

DOCUMENTO

PLN-DOC	Plan local de Formación Docente	Pág. 2 de 7
Rev. N° 00		

“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”.

CPEIP

Contexto General

El Colegio CREP, es un establecimiento educacional ubicado en la ciudad de Quilpué, fundado el 7 de octubre de 1982, por el profesor Heraldo Orrego Soto, de trayectoria destacada no solo en el ámbito escolar, sino que también en lo artístico.

En sus primeros años de vida, nuestro Colegio CREP contó con un solo pequeño edificio, la ex Sede Serrano, donde sólo podíamos ofrecer educación a estudiantes de Enseñanza Media. En el año 1984 creamos una sede, ubicada en la calle Blanco de la misma ciudad, para así ampliar nuestros servicios educacionales a la Enseñanza Básica.

En 1985, comienza la creación de nuestra actual Casa Central, ubicada en calle Mena 947, siempre en Quilpué. Aquí acogemos a la Enseñanza Media y gran parte de la Básica.

Posteriormente creamos la sede Esmeralda, a escasa distancia de nuestra Casa Central, para dar un espacio especial a la Educación Parvularia. Habiéndose adquirido meses antes una propiedad anexa, ello dio la posibilidad para, en octubre de 2008, iniciar la construcción, ampliación y remodelación de nuestra nueva Sede Esmeralda (la cuadra de calle Esmeralda, entre Mena y Aníbal Pinto), que a partir de 2009 acoge en sus dependencias a nuestros alumnos desde Prekínder hasta 6° básico.

En sede Mena, queda definitivamente establecida la enseñanza media, comprendida de los cursos 7° básico a 4° Medio.

Actualmente cuenta con un cuerpo docente integrado por 21 docentes y 2 educadoras junto a un equipo directivo y multidisciplinario que apoya el desarrollo del alumnado.

DOCUMENTO		
PLN-DOC	Plan local de Formación Docente	Pág. 3 de 7
Rev. N° 00		

Introducción

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, DPD).

El Plan Local de Formación para el desarrollo profesional (en adelante, Plan Local) 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**. Dicho plan, comprende procesos en los cuales los/las docentes, en equipo e individualmente:

- preparan el trabajo en el aula,
- reflexionan sobre sus prácticas de enseñanza-aprendizaje,
- 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 las y los estudiantes priorizados por la comunidad educativa.¹

Lo “local” se refiere al espacio inmediato en donde las personas se desenvuelven, realizan sus actividades cotidianas y resuelven problemas que surgen en ellas. En el caso de los docentes, este espacio corresponde a la escuela y, por tanto, al hablar de “formación local” se hace referencia a las actividades formativas diseñadas para profesoras y profesores, llevadas a cabo en el establecimiento, de acuerdo con las definiciones establecidas en el Plan. Al interactuar con estudiantes se despliegan conocimientos y habilidades con el que van enriqueciendo sus prácticas pedagógicas. Para ello, es necesario cuestionarse constantemente:

- Qué deben aprender, prioritariamente, los y las estudiantes del Colegio CREP
- En qué deben ser formados y acompañados los docentes del Colegio CREP

Ambas interrogantes van determinando el camino a seguir, la primera nos lleva a cuestionarnos los desafíos que tenemos como institución los profesionales de la educación y la segunda guiará el actuar de la labor docente.

¹ Orientaciones sobre Plan de Formación Docente para el desarrollo Profesional en la Escuela. MINEDUC

DOCUMENTO		
PLN-DOC	Plan local de Formación Docente	Pág. 4 de 7
Rev. N° 00		

Los docentes son profesionales que aprenden a diario, a través de las interacciones con sus pares y con sus estudiantes apoyados siempre en la reflexión sobre su propia práctica. En este sentido, el Plan local de formación docente es una oportunidad para organizar el desarrollo profesional de los profesores en relación con las necesidades de aprendizaje que se requieren para potenciar sus prácticas.

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 las profesoras y profesores a un desarrollo profesional gratuito y pertinente a su contexto, que les permita cumplir con su responsabilidad de avanzar en la carrera y, con ello, favorecer el desarrollo educativo de sus alumnos.

El avance profesional se construye a través de un Sistema de 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 colegas 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 las y los estudiantes mediante el desarrollo profesional de los docentes, procurando que este sea pertinente y de carácter situado.

Propósitos convergentes son también:

- Fortalecer capacidades de los/las docentes, para que puedan optimizar su desempeño profesional y obtener mejores resultados en la evaluación que les permite avanzar de tramos en la carrera docente.
- 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.
- Potenciar el liderazgo pedagógico de los docentes directivos y el de los docentes, en el marco de la implementación de acciones de Desarrollo Profesional Docente (DPD) que estén basadas en la colaboración entre profesoras y profesores y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas (especialmente las que se despliegan en el aula)².

² Orientaciones sobre Plan de Formación Docente para el desarrollo Profesional en la Escuela. MINEDUC

DOCUMENTO

PLN-DOC	Plan local de Formación Docente	Pág. 5 de 7
Rev. N° 00		

A partir de estos lineamientos generales, el Colegio CREP ha ido co-construyendo un Plan de Formación Local Docente, surgido de la experiencia y de las necesidades evidenciadas por los profesores a través del tiempo y de los talleres de análisis de resultados obtenidos con el alumnado (consejos de evaluación); revisión y evaluación de PME y del desarrollo y actualización de nuestro PEI; autoevaluación docente; GPT por áreas y capacitaciones a través de diversos eventos educativos (con apoyo de externos).

El levantamiento de necesidades está basado en los diversos análisis de:

- Resultados de evaluaciones internas
- Resultados de evaluaciones externas
- Principales conclusiones de Entrevistas de Autoevaluación anual
- Resultado de acompañamiento docente para retroalimentación en el aula (ADECO)
- Resultados de trabajo colaborativo para optimizar los tiempos No lectivos (ADECO)

Ejes temáticos del Plan de formación local de desarrollo profesional docente.

- Planificación curricular.
- Estrategias y metodologías de Enseñanza y aprendizaje
- Recursos didácticos y tecnológicos
- Evaluación de los aprendizajes
- Trabajo colaborativo
- Retroalimentación de las prácticas pedagógicas
- Educación inclusiva
- Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

Objetivo General

Implementar instancias sistemáticas de reflexión individual y colaborativa que buscan la constante mejora de las prácticas pedagógicas, la reflexión y construcción de saberes de manera conjunta a fin de lograr desarrollar aprendizajes significativos y de calidad para todos nuestros estudiantes en un clima de bienestar basado en el respeto, la tolerancia, la inclusión.

Objetivos específicos:

1. Fortalecer el monitoreo sistemático del trabajo docente en cuanto a la organización del proceso de enseñanza – aprendizaje, estableciendo una aplicación del 100% de la cobertura curricular de los OA correspondientes, de acuerdo al plan de estudios de cada curso.
2. Observar y retroalimentar la práctica de clases diversificadas del docente de aula, a través de acompañamientos por parte del equipo directivo y de pares.
3. Actualizar las prácticas pedagógicas por medio de talleres y de la participación en eventos educativos
4. Capacitar para el desarrollo de relaciones humanas en el bien vivir.
5. Reforzar vínculos entre los distintos estamentos de la comunidad escolar que permita crear espacios de conversación y retroalimentación para la mejora continua.

DOCUMENTO

PLN-DOC	Plan local de Formación Docente	Pág. 6 de 7
Rev. N° 00		

6. Realizar un acompañamiento y sistematización de reflexiones para examinar las prácticas pedagógicas que permitan mejorar el trabajo académico y en consecuencia, el desempeño del alumnado.

ACCIONES

Objetivo 1	Fortalecer el monitoreo sistemático del trabajo docente en cuanto a la organización del proceso de enseñanza – aprendizaje, estableciendo una aplicación del 100% de la cobertura curricular de los OA correspondientes, de acuerdo al plan de estudios de cada curso.
Acciones	Conversación con UTP acerca de la aplicación del currículum de la asignatura impartida. Subir a drive las planificaciones mensuales de las asignaturas que imparten.
Fechas	Marzo a diciembre
Responsable	UTP
Recursos	Programas de estudio, formato de planificación institucional, PC
Medios de verificación	Check List

Objetivo 2	Observar y retroalimentar la práctica de clases diversificadas del docente de aula, a través de acompañamientos por parte del equipo directivo y de pares.
Acción	Visitas a aula de parte de equipo directivo Retroalimentación de la práctica pedagógica observada en visita al aula Grabación de clases para compartir observaciones y retroalimentación Compartir con pares aspectos relevantes de lo observado en grabación de clases.
Fechas	Abril a agosto
Responsable	Equipo directivo - docentes
Recursos	Informes de: Diagnóstico participativo Planificación del acompañamiento Informe final de resultados
Medios de verificación	Pauta de acompañamiento al aula

Objetivo 3	Actualizar las prácticas pedagógicas por medio de talleres y de la participación en eventos educativos
Acciones	Detección de necesidades de actualización a través de diálogos pedagógicos Efectuar talleres en GPT semanal Trabajo específico en GPT por área
Fechas	Marzo a diciembre
Responsable	Director
Recursos	SEP
Medios de verificación	Lista de capacitación

DOCUMENTO

PLN-DOC	Plan local de Formación Docente	Pág. 7 de 7
Rev. N° 00		

	Registro de GPT por área Registro de asistencia a GPT
--	--

Objetivo 4	Desarrollo de relaciones humanas en el bien vivir.
Acción	Jornadas de autocuidado Coaching de reconocimiento de emociones Trabajo con sellos educativos del PEI Plan de orientación Trabajo con Unidad de Convivencia Escolar
Fechas	Marzo a Diciembre
Responsable	Encargado de Convivencia Escolar
Recursos	SEP
Medios de verificación	Informe entregado por el encargado de coaching Plan de orientación Check list de ejecución Entrevistas y seguimientos de UCE

Objetivo 5	Reforzar vínculos entre los distintos estamentos de la comunidad escolar que permita crear espacios de conversación y retroalimentación para la mejora continua.
Acciones	Jornada de evaluación trimestral Revisión, evaluación y replanteamiento de objetivos de PME
Fechas	Marzo a diciembre
Responsable	Director
Recursos	Material propio
Medios de verificación	Informe de resultados de Jornada de Evaluación trimestral Resultados de encuestas aplicadas con formularios Google con encuestas

Objetivo 6	Realizar un acompañamiento y sistematización de reflexiones para examinar las prácticas pedagógicas que permitan mejorar el trabajo académico y en consecuencia, el desempeño del alumnado
Acción	Autoevaluación institucional Trabajo colaborativo
Fechas	Octubre a diciembre
Responsable	Equipo directivo
Recursos	Material propio Material de Evaluación Docente Más
Medios de verificación	Autoevaluación docente institucional Entrevista para compartir la autoevaluación docente