

INFORME REGIONAL SOBRE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Secretario Técnico Regional: Ernesto Rosson Sánchez

A.- Estructura de la Estrategia Regional de Desarrollo Profesional Docente

I.- Presentación de la Ley 20.903 y sus Alcances Regionales

La aprobación del proyecto de ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, en enero del presente año, establece la colaboración del CPEIP en el desarrollo de los profesionales de la educación ,mediante el diseño y ejecución de programas, cursos o actividades de formación de carácter gratuito y pertinentes; coherentes con un Sistema que reconoce el derecho de los docentes a acceder a una formación en servicio que no les reporte costos económicos, que resulte adecuada para su desarrollo profesional y la mejora continua de sus saberes y competencias pedagógicas logrando así una educación de mejor calidad para nuestros alumnos especialmente los más vulnerables.

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente refrenda este punto, al establecer que la formación en servicio debe ser de calidad, la cual debe ser asegurada por cada establecimiento educacional; al considerar las necesidades de desarrollo profesional referidas por los profesionales respectivos, así como otras necesidades asociadas al proyecto educativo institucional, al plan de mejoramiento educativo del establecimiento, y al “contexto cultural y territorio donde se emplaza”.

Para enfrentar este desafío, el CPEIP constituyó, durante el año 2015 y 2016 Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente en cada una de las Regiones del País, con el propósito de planificar y coordinar acciones de formación de docentes en servicio, adecuadas a las necesidades de la región (y unidades subregionales, como las provincias), considerando su especificidad y proyecciones de desarrollo; de hecho a contar del 03 de Noviembre de 2016 se constituyeron los Comités Locales de Colchagua y Cardenal Caro que se sumaron al ya existente de Cachapoal constituida en 2015. Como respuesta, le corresponde a cada Comité Local identificar necesidades y proponer un plan de formación que enriquezca los instrumentos de planificación educativa que

operan en su territorio en materia de Desarrollo Profesional Docente (PEI-PME, PADEM, ERD), que sea pertinente y refuerce el Sistema de Desarrollo Profesional de reciente aprobación y próxima promulgación.

I.1.-Aspectos Relevantes de la Región de O`Higgins

I.1.1- Población y distribución Poblacional:

La región de O`Higgins tiene una superficie de 16.387 km², representando el 2.16% de la superficie del país.

La población regional es de 877.784 habitantes

La población rural llega a 257.5393 habitantes y la población urbana alcanza a 620.245 personas. Su densidad poblacional alcanza a 53,63 hab. /km².

El crecimiento de la población, en el período intercensal, promedio anual es de 1.2%. La capital de la región es Rancagua. La región de O`Higgins está dividida administrativamente en 3 provincias y 33 comunas.

La Provincia de Cachapoal, su Capital es Rancagua, cuya Superficie es de 7.520,8 km² y su Población es 612.703 hab. (Censo 2012) equivalente al 69,8% de la población regional. Y su Densidad es de 81,47 hab./km²

La Provincia de Colchagua, su capital es San Fernando, cuya Superficie: 5.580,2 km² y su Población es de 222.405 habitantes, equivalente al 25,3 % de la población regional Y su Densidad es de 39,86 hab./km².

La Provincia de Cardenal Caro, cuya Capital es Pichilemu, cuya Superficie es de 3.264 km² y su Población: 42.676 hab. (Censo 2012), equivalente al 4,9% de la población regional total y su Densidad: 13,07 hab./km².

(Fuente: INE 2012)

I.1.2.-Actividad Económica Relevante Regional:

La mayoría de la actividad económica de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins proviene de la actividad agrícola y forestal. A ello se suma la producción minera, sobre todo de cobre.

Además son numerosas las empresas transnacionales de productos hortofrutícolas que poseen plantas de empaque, para la exportación.

La fertilidad del suelo y el clima explican el desarrollo agropecuario de esta Región, que representa el 10% de las hectáreas cultivadas a nivel nacional. Estas están destinadas preferentemente a cereales y frutales, lo que explica que aquí se concentre el 32% de la superficie de semilleros y el 21% de las superficie de viveros en del país.

II.- Diagnóstico

A.- Capacidades Docentes y Brechas Formativas:

A.1.- Antecedentes Educativos de la Región:

La Región del Libertador Bernardo O'Higgins tiene un total de 706 Establecimientos Educativos, los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

PROVINCIA	MUNICIPAL	PART. SUBV.	PART. PAGADO	CORP. PRIVADAS	TOTAL
CACHAPOAL	209	208	15	3	435
COLCHAGUA	130	62	9	3	204
CARDENAL CARO	59	8	0	0	67
TOTAL	398	278	24	6	706

Planificación Secretaria Regional Ministerial Región de O`Higgins.

La Educación Municipal tiene el mayor número de establecimientos en la Región, y si bien su número es mayor en la Provincia de Cachapoal, con 209, representa el 48% del total. Mientras que en la Provincia de Colchagua representa casi el 64% de los establecimientos y es en la Provincia de Cardenal Caro donde la cobertura municipal es mayor con un 88% de establecimientos de dependencia municipal.

Las zonas más alejadas de los centros urbanos importantes y en especial las Comunas rurales, es la educación municipal la que cumple con la cobertura adecuada.

En relación al Mapa “**Distribución de Capacidades en la Educación Pública**” cabe señalar que:

-Se debe Focalizar el trabajo según vulnerabilidad y nivel de desempeño, por ej. En la Comuna de Codegua se observa una alta competencia en los docentes y una alta vulnerabilidad en alumnos, lo cual implica el desafío de un mejor aprovechamiento de las capacidades instaladas.

-Al respecto señalar que en la Comuna de la Estrella hay una correlación inversa puesto que los niveles de vulnerabilidad son medios y sin embargo las competencias docentes son bajas.

-Más allá de estas situaciones puntuales que tienden a repetirse, reconocer que en general en la provincia los niveles de vulnerabilidad no son extremos y por otro lado los niveles de competencias docentes son relativamente aceptables, lo cual es una gran oportunidad al momento de establecer brechas formativas y oportunidad de DPD.

Algunas propuesta son:

--Buenas prácticas pedagógicas en el aula para mejorar competencias docentes

--Comprometer en lo anterior a los Directores

--Incorporar necesidades educativas especiales

--Hacer diagnósticos comunales, incorporando los resultados Simce y los Servicios Locales como bases de apoyo especialmente en las zonas rurales más apartadas y cómo se llega ahí con los perfeccionamientos.

A.2.- Perfil docentes de la región

La dotación docente de O`Higgins asciende a **13.920** docentes:

- **71, 47 %** son mujeres lo que equivale a **9.948** docentes
- **70,3 %** trabaja en sectores urbanos equivalente a **9,780** docentes
- **47,3%** tiene contrato entre 30 y 44 horas, lo que equivale a **6.585** docentes
- **37,67%** sirve en establecimientos municipales, equivalente a **5.244** docentes

Su distribución según tramo etario en el sistema escolar es la siguiente:

	19 años	20-29 años	30-39 años	40 - 49 años	50-59	60 años y +	TOTAL
N total	1	2.906	4.462	2.542	2.757	1.252	13.920
Porcentaje	0,01%	20,88%	32,05%	18,26%	19,81%	8,99	100%

Resultados Portafolio Evaluación Docente 2015

Región	Total evaluados	N Básico + Insatisfactorio	Porcentaje	N Destacado + Competente	Porcentaje
O`Higgins	979	682	69,6%	297	30,4 %
Total país	13885	8737	62,9 %	5148	37,1 %

Evaluación docente O`Higgins dimensiones críticas del Portafolio

Total evaluados	Dimensión	N Básico + Insatisfactorio	Porcentaje	N Destacado + Competente	Porcentaje
979	Organización de la unidad	396	40,4	191	19,5
	Análisis de las clases	348	35,5	178	18,1
	Calidad de la evaluación	354	36,1	178	18,1
	Reflexión a partir de resultados evaluación	331	33,8	170	17,3
	Estructura de la clase	407	41,5	191	19,5
	Interacción pedagógica	343	35,0	163	16,6

Cada dimensión del portafolio presenta indicadores. Los resultados más críticos, muestran que los mayores desafíos son:

- utilizar los resultados de la evaluación para retroalimentar a los estudiantes en función de los aprendizajes que se espera logren,
- mejorar la reflexión sobre la clase planificada e implementada, para proyectar una mejor práctica e interacción pedagógica.
- mejorar la calidad de las preguntas formulada a los estudiantes, de modo que los estudiantes desarrollen el pensamiento y en particular sus habilidades críticas.

Incluso en la dimensión Ambiente de la Clase, donde la mayoría de los docentes obtiene desempeño destacado o competente, el indicador promoción de la participación requiere especial atención, ya que el 62,1% de los evaluados se ubica bajo estándar.

A.3.- Resultados asimilación a tramos carrera docente

La asimilación a tramos de la carrera docente se fundamenta, entre otros criterios, en resultados del Portafolio, de 2015 y años anteriores. Los puntos críticos expuestos (replicados en anteriores evaluaciones) explican que el 53,3% de los docentes de O`Higgins figuren en el tramo Temprano. El tramo Inicial (que reúne a los profesores principiantes) abarca a un 12,5%.

En tanto, los profesores en el tramo esperado – Avanzado – constituyen el 25,8%. En Experto I y II figura el 7,3% y 1,1 % respectivamente.

Resultados proceso asimilación a tramos de la carrera docente

Tramo	N docentes O`Higgins por tramo	Porcentaje docentes O`Higgins por tramo
Inicial	714	12,5%
Temprano	3049	53,3%
Avanzado	1477	25,8%

Experto I	418	7,3%
Experto II	60	1,1%
Total	5718	100%

A.4.-Capacidades docentes

Los **1.955 docentes del tramo Avanzado y Experto I - II (34,2%)**, porcentaje no menor son el “capital docente” avanzado de la región, que la estrategia local de desarrollo profesional debe considerar a fin de reforzar su liderazgo en aula y expandirlo al trabajo con pares, que ayude a cerrar brechas formativas.

Además, se requiere robustecer las redes pedagógicas de la región, reforzándolas con docentes del Tramo Avanzado y Expertos. Estos son los principales candidatos para ampliar la **Red Maestros de Maestros (RMM) y Mentores**, que a la fecha, en la región, cuenta con **57 docentes**, distribuidos en los siguientes niveles: **7 educación parvularia, 33 enseñanza básica, 15 enseñanza media y 1 educación diferencial.**

También, en cuanto a **Mentores** considerar que en la **Provincia de Colchagua** se cuenta con **4 docentes mentores en inglés** y en **Cachapoal 1 mentor en Educación Parvularia y Educación Básica.**

A.5.-Síntesis: Claves Desarrollo Docente Pertinente para O`Higgins

La estrategia local de desarrollo docente se debe traducir en apoyos formativos pertinentes que afiancen competencias de aula y permitan progresar en la carrera, mínimamente al tramo Avanzado.

Para esto se requiere movilizar diversas acciones (por ejemplo: cursos, talleres, pasantías, estímulos para desarrollar investigación-acción y comunicarla en congresos o seminarios) y actores (por ejemplo, docentes de la RMM) en torno de oportunidades que permitan superar los puntos críticos señalados en este informe, a modo de síntesis:

- Análisis crítico y reflexión aplicada al diseño e implementación de clases, para trazar mejor práctica en aula.

- Análisis crítico y reflexión aplicada a actividades de evaluación y resultados obtenidos, para retroalimentar el aprendizaje de los estudiantes.
- Interacción pedagógica que promueva la participación de los estudiantes en su propio aprendizaje y que transmita/apropie contenidos que redunde aprendizaje significativo.
- Trabajo en equipo desde el liderazgo pedagógico, gestión pedagógica, convivencia escolar y su incidencia en el trabajo en aula (Agencia de Calidad).

Si bien esto marca una pauta respecto de competencias docentes que pueden ser potenciadas por agentes y agencias externas a la escuela (v. gr. curso dado por una universidad, taller comunal liderado por docentes expertos o de la RMM), lo fundamental es asegurar su refuerzo y actualización permanente en la escuela, para un desarrollo profesional docente “in situ”.

En este punto, y a modo de resumen, los desafíos que plantea la Agencia de Calidad vía Informes de Visitas Integrales, son los que siguen:

- Mayor presencia del sostenedor en el desarrollo de un plan para sus escuelas que atienda necesidades de aprendizaje de sus estudiantes y a partir de esto, la de sus docentes.
- Liderazgo directivo centrado en lo pedagógico, que fortalezca diálogo y colaboración interna (entre docentes) respecto de prácticas de aula, identificando en común debilidades y fortalezas.
- Relevancia del contexto. Comunicar y hacer sentido respecto del contenido curricular supone atender características socioculturales de los estudiantes y territoriales de los establecimientos.

La información consignada requiere de una reflexión para establecer el conjunto de propuestas necesarias para afrontar los nudos que afectan la Formación Docente de la Región de O`Higgins. Sin embargo existen algunos tópicos donde ya se puede avanzar en propuestas y acciones. Es Objetivo fundamental “El mejoramiento de la Educación Pública de la Región” con procesos de aprendizajes que permitan el desarrollo de las capacidades de los alumnos, mediante el fortalecimiento de las competencias de los docentes en

áreas prioritarias. Para avanzar en este propósito se ha trabajado con la Universidad de O`Higgins, en la implementación de Perfeccionamiento Docente en un trabajo conjunto, primero con la Dirección Provincial de Cachapoal y que se ha extendido a las Provincias de Colchagua y Cardenal Caro.

Es a través de las redes del Ministerio en la Región que la **Universidad de O`Higgins** está desarrollando cuatro programas de Formación en Servicio:

- Programa ARPA (Activando la Resolución de Problemas en el Aula), destinado a docentes que Educación Básica que realicen Matemática en el aula, siendo su principal característica que el docente debe desarrollar acciones con sus alumnos y además realizar una interacción con otros docentes donde puede evaluar su trabajo y perfeccionar su práctica pedagógica.
- El Programa realizado en conjunto con el Centro de Modelamiento Matemático de la Universidad de Chile, son cursos b-Learning según los ejes del currículo y niveles escolares, que busca fortalecer los conocimientos disciplinares necesarios para la enseñanza de docentes que imparten matemática de 1º a 8º básico.
- Taller de Mejoramiento Escolar Trayectorias y factores de mejoramiento, destinados a directivos de escuelas básicas y urbanas. El objetivo es compartir experiencias de mejoramiento escolar, comprender las características y complejidad de los procesos de mejoramiento, aproximarse a conceptos, claves, factores y trayectorias de mejoramiento y aplicar conceptos de mejora escolar a la realidad de cada escuela.
- Taller de lenguaje destinados a docentes de Parvularia, Básica y Media. Objetivo es compartir investigaciones sobre lectura, escritura y problemas del lenguaje y debatir sus implicancias para la sala de clases.

También la **Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación** (UMCE Sede Graneros) está trabajando en DPD y en convenios con el CPEIP los siguientes programas:

- Postítulo de Mención para Profesores de Segundo Ciclo Básico del Subsector Cs. Naturales.

- Postítulo de Mención para Profesores de Segundo Ciclo Básico del Subsector Matemática.
- Postítulo de Mención para Profesores de Primer Ciclo de Enseñanza Básica
- Especialización Intermedia en Indagación Científica. ICEC
- Programa Técnico de Nivel Superior Asistente del Educador de Párvulos, Fundación Integra.
- Programa de Licenciatura en Educación.

Otro Objetivo fundamental es “**Generar competencias en Directores y Equipos Directivos** de los establecimientos educacionales municipales, para crear e implementar “**Plan de Desarrollo Profesional Docente en sus Unidades Educativas**”; ya que la normativa de la nueva Ley de Desarrollo Profesional Docente entrega esta nueva responsabilidad a estos actores. Esto permitirá contar con equipos directivos que a través de evidencias generen planes acordes a la realidad de sus escuelas, que permitan a los profesores mejorar y disminuir las brechas de competencias que hoy tienen.

B.- Voces Docentes Necesidades DPD

I.- Antecedentes Generales

1.- En la Región del Libertador Bernardo O`Higgins se constituyeron los tres Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente: Cachapoal, Colchagua y Cardenal Caro. A partir de estos se convocaron tres Jornadas Consultivas Provinciales para la captura de información directa:

-Jornada Consultiva Cachapoal: Jueves 20 de Octubre en el Hotel Diego de Almagro de Rancagua en la que participaron 102 docentes de los siguientes estamentos y/o menciones docentes: Jefes Daem, Jefes Técnicos Comunales, Directores de Establecimientos, Jefes Técnicos de Establecimientos Educacionales, Educadoras de Párvulos, Docentes Educación Especial, Docentes Básicos, Docentes de Enseñanza Media, Docentes Enseñanza Media Técnico Profesional y Docentes de la Red de Maestros de Maestros.

Todos reunidos por mesas específicas -13 en total- con sus correspondientes Facilitadores y Escribanos.

-Jornada Consultiva Colchagua: Jueves 03 de noviembre en Hotel Santa Cruz en la que participaron 63 docentes de los siguientes estamentos y/o menciones docentes: Jefes Daem, Jefes Técnicos Comunales, Directores de Establecimientos, Educadoras de Párvulos, Docentes Educación Especial, Docentes Básicos, Docentes de Enseñanza Media, Docentes Enseñanza Media Técnico Profesional y Docentes de la Red de Maestros de Maestros. Todos reunidos por mesas específicas -9 en total- con sus correspondientes Facilitadores y Escribanos.

-Jornada Consultiva Cardenal Caro: Jueves 03 de noviembre en el Colegio Preciosa Sangre de Pichilemu en la que participaron 31 docentes de los siguientes estamentos y/o menciones docentes: Jefes Daem, Jefes Técnicos Comunales, Directores de Establecimientos, Educadoras de Párvulos, Docentes Educación Especial, Docentes Básicos, Docentes de Enseñanza Media, Docentes Enseñanza Media Técnico Profesional y Docentes de la Red de Maestros de Maestros. Todos reunidos por mesas específicas -4 en total- con sus correspondientes Facilitadores y Escribanos.

3.- En nuestras Jornadas actuó como Sistematizador el propio Secretario Técnico Local, Ernesto Rosson Sánchez, dado que participó en las tres jornadas como moderador y facilitador general; los tiempos con que contaba y el apoyo técnico y logístico recibido de parte del Seremi don Hernán Castro Monardes que permitió contar con los siguientes colaboradores:

-Jefe de Educación Regional

-Encargada de Educación Parvularia

-Encargada de Educación Especial

-Encargada de Inglés

-Ocho Supervisores Provinciales

-14 integrantes de la Red de Maestros de Maestros

Todos asumieron sus funciones con las debidas competencias técnicas y de rectitud funcionaria sobre la consolidación y entrega de la información tanto en sus instancias de preparación, ejecución y transmisión a esta secretaría local.

4.- La información ha sido ordenada y archivada, por el Secretario Técnico Local, por Provincias con sus correspondientes documentos aplicados durante las jornadas y transferida a este repórter siguiendo el orden Modelo CPEIP de Consulta Participativa

5.- Perfil General de los Participantes:

PROVINCIA	Daem	UTP	Direct.	Parv	Ed.Esp	Básica	Media	TP	RMM	Total
Cachapoal	7	21	8	11	14	10	8	6	0	85
Colchagua	7	5	9	8	4	4	6	7	4	54
Cardenal Caro	1	6	9	2	0	5	4	0	0	27
Total	15	32	26	21	18	19	18	13	4	166

C.-Síntesis de resultados

Tomando como referente el Marco para la Buena Enseñanza y sus cuatro Dominios podemos asociar las características de un buen docente indicadas en la lluvia de ideas. Es por ello que al momento de priorizar las necesidades de perfeccionamiento, prácticamente todas aparecieron como tales de manera más formal, lo que ratifica dos cosas:

a.- Los modelos docentes que marcan corresponden casi con exactitud a las características que hacen una Buena Escuela y el Marco para la Buena Enseñanza.

b.- Ya en la lluvia de ideas quedan diseñadas las necesidades de perfeccionamiento que los docentes desarrollaron con la dinámica en su totalidad y que requerirán para mejorar sus prácticas pedagógicas.

Agregar también que hay una reiteración de menciones relacionadas con “habilidades blandas” término tan en boga y que según estudios confirman su necesidad de implementación máxime cuando:

“El sistema educacional chileno aún está muy enfocado en las habilidades cognitivas. El sistema de admisión universitaria, o el Simce por ejemplo, siguen siendo a través de una prueba estandarizada que mide contenidos y conocimientos, y le falta analizar cuán capaz es una persona de resolver problemáticas o de relacionarse con los demás”.

Sin embargo, de a poco se están realizando avances en ese sentido. “En el nuevo currículum de Educación Básica, las habilidades blandas se enfocan en forma transversal, tanto en los Objetivos de Aprendizaje, como a través de las actividades sugeridas. Y también se consideraron en la propuesta de bases curriculares de 7º a 2º medio, ya aprobadas para ser implementadas en 2015, y en la actualización curricular que se hizo a la educación técnico-profesional, donde se incluyen cursos de ética laboral, destrezas de comunicación efectiva y de emprendimiento. Se procura que los jóvenes aprendan y sean capaces de comunicarse efectivamente en diversas situaciones”.

Es decir, casi la totalidad de las competencias reconocidas por los docentes con sus modelos o mentores como algunos de ellos los definen, se asocian directamente con estas habilidades, de ahí también la relevancia que tienen al momento de hablar de una educación de calidad, pertinente e inclusiva como la actual Reforma Educacional busca como su objetivo fundamental.

Al respecto, necesidades explicitadas por los docentes en estas jornadas consultivas fueron:

Dominio A: Preparación de la Enseñanza:

Jefes Daem

- Curriculum: Didáctica y Evaluación de Aprendizajes.
- Conocimientos disciplinarios y actualización.
- Evaluación de aprendizajes.

Jefes Técnicos-Comunales

- Planificación-Estrategias (manejo) para desarrollar habilidades en los alumnos.
- Actualización en la transferencia al aula para el desarrollo de habilidades.

- Adecuaciones curriculares.
- Elaboración y tabulación de instrumentos de evaluación.

Directores establecimientos Educativos

- Manejo e implementación del Currículum con especialización en cada una de las disciplinas o asignatura.

Jefes Técnicos Establecimientos Educativos

- Apropiación curricular -Evaluación: proceso, técnica, instrumentos, etc.

Docentes Educación Parvularia

- Estrategias para abordar sexualidad en párvulos y género-Necesidades educación especial.
- Didáctica universal.
- Menciones y especialidades.
- Estrategias metodológicas NEE.
- Estrategias para la enseñanza de matemática y ciencias.
- Cómo evaluar y qué evaluar: análisis de los datos arrojados por los instrumentos de evaluación.
- Evaluación de los aprendizajes.
- Estrategias metodológicas.
- Metodologías y estrategias interactivas.

Docentes Educación Especial

- Neurociencia en la educación-Manejo de bases curriculares y progresión curricular
- Formación en estrategias de aprendizajes -Formación en evaluación - Formación disciplinar
- Estrategias de diversificación curricular

Docentes Educación Básica

- Desarrollar habilidades para formular instrumentos de evaluación
- Metodologías y didácticas para la enseñanza-aprendizaje -Estrategias efectivas de enseñanza

-Procesos cognitivos asociados a la neurociencia

Docentes Educación Media

- Didáctica, evaluación y retroalimentación
- Didácticas y metodología participativas
- Procesos cognitivos asociados a la neurociencia
- Evaluación diferenciada

Docentes Educación Media Técnico-Profesional

- Currículum y evaluación de aprendizajes por competencias
- Programa de formación pedagógica para los profesores TP
- Formación inicial
- Metodologías y estrategias diversas

Docentes Red de Maestros de Maestros

- Capacitar en materiales (software) Tics pertinentes a diferentes contenidos.

Dominio B: Creación de un ambiente Propicio para el Aprendizaje

Jefes Daem

- Competencias blandas para liderar y trabajar en contextos adversos
- Psicología del desarrollo

Jefes Técnicos-Comunales

- Realización de Escuelas para Padres para establecer derechos y deberes -
- Generar la capacidad de liderazgo MBD -Psicología del desarrollo

Directores Establecimientos Educativos

- Liderazgo pedagógico centrado en el desarrollo de habilidades blandas, resolución de conflictos y desarrollo personal de los estudiantes.-Manejo de conflictos al interior del aula

Docentes Educación Parvularia y Educación Básica

- Convivencia escolar

Docentes Educación Media

- Manejo y gestión en la convivencia escolar
- Talleres motivacionales para docentes: aprender técnicas de manejo emocional
- Gestión en el aula: liderazgo, motivación, manejo de conductas adolescentes y manejo de conflicto

Docentes Educación Media TP y Docentes Red de Maestros de Maestro

- Formación en Convivencia Escolar y Habilidades Blandas

Dominio C: Enseñanza para el Aprendizaje de Todos los Estudiantes

Jefes Daem y Jefes Técnicos Comunales

- Transmisión correcta de la lengua española
- Tics en el aula: actualización e implementación
- Didáctica para la diversidad e inclusión y su evaluación
- DUA

Directores Establecimientos Educativos y Jefes Técnicos Establecimientos Educativos

- Inclusión: formación docente para atender la inclusión educando en la diversidad
- Liderazgo curricular: implementación curricular

Docentes Educación Parvularia

- Cómo desarrollar habilidades de orden superior en los alumnos
- Construcciones adecuaciones curriculares

Docentes Educación Especial

- Desarrollo de habilidades
- Manejo de la didáctica
- Técnicas de comunicación alternativa-aumentativa
- Uso de tics
- Aplicación DUA

Docentes Educación Básica

- Atención a la diversidad (DUA y Estrategias)
- Directivos en el aula: apoyo real y efectivo al docente
- Utilización de tics
- Aplicación DUA
- Construcciones adecuaciones curriculares
- Desarrollo de habilidades
- Desarrollo de capacidades para realizar trabajo colaborativo en el aula (profesor de aula especialista)
- Procesos evaluativos pertinentes a la progresión curricular con énfasis en las competencias y habilidades a potenciar por sobre los contenidos

Docentes Educación Media y Docentes Red de Maestros de Maestros

- Didáctica general y especial para el desarrollo de habilidades superiores y atender a los estudiantes que presenta NEE
- Desarrollo de capacidades para realizar trabajo colaborativo en el aula (profesor de aula especialista)
- Procesos evaluativos pertinentes a la progresión curricular con énfasis en las competencias y habilidades a potenciar por sobre los contenidos

Dominio D: Responsabilidades Profesionales

Jefes Daem

- Profundización de los dominios disciplinarios.

Jefes Técnicos-Comunales

- Liderazgo pedagógico.
- Instaurar prácticas en los EE, articulación entre los niveles.
- Formación continua.

Directores Establecimientos Educativos

- Ética profesional. Responsabilidad ética del docente.
- Ley de inclusión.

-Apropiación del MBE y MBD.

Docentes Educación Parvularia

-Trabajo en equipo y prácticas de articulación entre docentes del mismo nivel y otros niveles

Docentes Educación Especial

-Trabajo colaborativo: roles y funciones
-Formación en normativa curricular

Docentes Educación Básica

-Leyes educacionales y cómo nos protegen
-Tiempo de capacitación en horarios del profesor
-Tiempo para planificar, articulación y reflexión.
-Interacción pedagógica y reflexión de las prácticas

Docentes Educación Media Técnico Profesional

-Trabajo articulado

En resumen para los dominios:

- A. **Preparación de la Enseñanza:** Didáctica y metodologías interactivas e inclusivas y evaluación de los aprendizajes. Fundamentos del aprendizaje en función de la neurociencia.
- B. **Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje:** Desarrollo de habilidades blandas tanto en alumnos como docentes; liderazgo, inclusión y resolución de conflictos en el aula.
- C. **Enseñanza para el Aprendizaje de Todos los Estudiantes:** Desarrollo de habilidades superiores atendiendo a la diversidad en base a diseños universales de aprendizajes.

D. Responsabilidades Profesionales: Perfeccionarse en lo disciplinar, tender al trabajo en equipo, desarrollar una ética profesional y conocer los principios jurídicos que orientan la actividad docente.

III.- Comités Locales

Los Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente juegan un rol fundamental a la hora de diseñar, implementar y evaluar un Plan de DPD Regional, Provincial y Comunal, considerando que en su constitución se encuentra involucrados actores fundamentales como el Gobierno Regional, el Consejo Regional, la Asociación de Municipalidades (contraparte de los sostenedores) y el Ministerio de Educación representados por el Seremi Regional y el secretario Local DPD por el CPEIP.

En la Región del Libertador Bernardo O`Higgins están constituidos y funcionando los tres Comités Locales correspondientes a cada una de las tres provincias: Cachapoal, Colchagua y Cardenal Caro.

Tal como se indicara anteriormente la función del Comité Local es recoger información sobre brechas y necesidades de formación de los docentes mediante diversos canales para datos duro (Diagnóstico Preliminar) y datos cualitativos mediante Jornadas Consultivas que impliquen la voz de los docentes desde el nivel local, comunal, provincial y regional.

Al respecto la Ley 20.903 en materia de formación docente establece lo siguiente:

- **La ley garantiza formación en servicio gratuita y pertinente para todos los docentes que se encuentran en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente.**
- **El CPEIP ejecutará estos programas, cursos o actividades formativas de manera directa o mediante la colaboración de universidades acreditadas u otras instituciones sin fines de lucro certificadas por el Centro, como también otorgando becas para éstos.**

- **La formación que disponga el CPEIP considerará las necesidades profesionales del docente y del establecimiento, a partir de la información que entregue el Sistema de Reconocimiento y de los Planes de Mejoramiento Educativo.**
- **Los Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente dispondrán la información necesaria para entregar una formación en servicio pertinente a los territorios y escuelas.**
- **Conjuntamente, se promoverá que los propios establecimientos realicen planes de formación local para el desarrollo profesional.**

Más allá de las necesidades asociadas al Marco para la Buena Enseñanza en el capítulo anterior los docentes mayoritariamente exigen tanto del nivel central como del nivel regional que:

-Los planes de perfeccionamiento sean formulados a partir de las necesidades de los docentes que actúan en aula de acuerdo a sus distintas realidades.

-Las entidades que entreguen los perfeccionamientos sean todas acreditadas y con estándares altos de competencia.

-Misma exigencia para los docentes que realicen los perfeccionamientos en términos de sus competencias y estándares profesionales

-Que los perfeccionamientos tengan un carácter práctico por sobre el teórico; hacer efectivo el principio del aprender haciendo, con trabajo y supervisión en aula y seguimientos para evaluar el impacto efectivo que tuvo en las prácticas docentes en aula y el aprendizaje de los alumnos.

-Que los tiempos para el perfeccionamiento sea en las horas de reflexión pedagógica y no en tiempos fuera de horario que hacen aumentar la carga laboral de los docentes.

-Además que se realicen in situ, es decir, en la unidad educativa o localidad en que los docentes se desempeñan.

-Otras exigencias son la participación e involucramiento de los directores, jefes Daem y los equipos de gestión curricular que son percibidos más como administradores o agentes pasivos del proceso de enseñanza y no agentes proactivos generadores de instancias de formación docente como realmente debieran ser.