



DIÁLOGOS DOCENTES
PROGRAMA COMITÉS LOCALES
REGIÓN DEL BIOBÍO

SECRETARÍA TÉCNICA COMITÉS LOCALES DE
DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Programa Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente

CPEIP

Enero 2017.



ÍNDICE

I.- Introducción.....	3
II.- Presentación Ley 20.903	3
III.- Aspectos Metodológicos	4
a. Estrategias de sistematización	7
IV.- Caracterización General de los docentes participantes en la región del Biobío.....	10
V.- Provincia de Concepción.....	20
a) Necesidades de capacitación docente por dominio de enseñanza, Provincia de Concepción. 20	
b) Elección y evaluación de necesidades formativas para Desarrollo Profesional Docente.	27
c) Descripción de las necesidades por grupo	30
VI.- Provincia de Biobío.	39
a) Necesidades docentes por dominio de enseñanza, Provincia Biobío.	39
b) Elección y evaluación de necesidades formativas.	44
C) Descripción de las necesidades formativas priorizadas.	47
VII.- Educación técnico profesional	57
a) Elección y evaluación de necesidades formativas para Desarrollo Profesional Docente.	57
b) Descripción de las necesidades.....	60
VIII.- Fichas técnicas de las necesidades docentes priorizadas en primera posición.	63
a) Principal necesidad educativa, componentes de la necesidad, rol del nivel local, regional y central en torno a la necesidad y compromisos docentes.....	63
V.- Referentes y Aprendizajes Docentes	80
VI.- Conclusiones	85



I.- Introducción

El presente informe es producto de la sistematización de los diálogos docentes impulsados por el CPEIP en el mes de noviembre del año 2016, en la Región del Biobío. Su propósito fue recoger las opiniones de los profesores, desde el nivel preescolar en adelante, provenientes de las provincias de Concepción, Biobío y del área Técnico Profesional.

La estrategia implementada por el CPEIP permitió conocer y comprender las prioridades de formación continua, expresadas de manera diferenciada, por territorio y por nivel de enseñanza.


El presente informe, en base al análisis de la información, busca orientar y legitimar la oferta pública de capacitación docente que debería impulsarse en la Región del Biobío, en pro del perfeccionamiento y formación profesional docente.

II.- Presentación Ley 20.903

Para entender el contexto normativo que explica la realización de diálogos docentes, es necesario en primer lugar, presentar la Ley 20.903 que crea la “carrera docente”.

Esta Ley crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente e impone una serie de requisitos y estímulos para el perfeccionamiento profesional. A su vez, genera las condiciones para formación de calidad de los profesores, tanto en las etapas iniciales, como de manera continua. De esta forma, la ley incorpora la idea de “carrera docente” y obliga al Estado, bajo el paradigma de los derechos, a asegurar formación permanente y de calidad a los profesionales de la educación.

La ley 20.903 “garantiza formación en ejercicio, gratuita y pertinente, para todos los docentes que se encuentran en el Sistema de Desarrollo Profesional, a través de un sistema de apoyo formativo para la progresión en la carrera, mediante la actualización de los conocimientos de las disciplinas que enseñan y de los métodos de enseñanza” (minuta Ley 20.903).



Una novedad de esta norma, en coherencia con lo dispuesto en la ley 20.500 sobre “Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública” es que incorpora la opinión docente en la definición de las propuestas formativas. De este modo, en el establecimiento de la oferta de formación, se estipula que se considerarán las necesidades de los docentes y de los establecimientos respectivos, atendiendo al Proyecto Educativo de cada institución educacional y a la información que entregue el “Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional Docente”.


En este desafío el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, CPEIP, perteneciente al MINEDUC, tiene un rol fundamental, pues será el responsable de ejecutar “programas, cursos o actividades de formación de carácter gratuito, 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” (minuta Ley 20.903).

Para este fin, con el propósito de asegurar la pertinencia y representatividad en las propuestas de formación, el CPEIP y sus respectivos Comités Locales, realizan diálogos docentes en las distintas regiones del país, cuyo proceso y resultados, para la región del Biobío, se expresan en este informe.

III.- Aspectos Metodológicos

Los diálogos docentes se realizaron en la región del Biobío, específicamente en las ciudades de Concepción y Los Angeles. Los profesores participantes, por provincia, fueron divididos en grupos representativos de los siguientes niveles y modalidades de enseñanza: pre escolar, básica, media científica humanista, educación diferencial, educación de adultos, inglés, profesores encargados, educación técnico profesional y educación intercultural bilingüe.

Cada diálogo desarrolló la conversación guiada por un moderador. Contó además con la participación de un “escribano”, quien tenía la misión de registrar la conversación efectuada y, posteriormente, realizar una primera sistematización. De cada encuentro



existen registros en papel y registros audiovisuales que son respaldo de lo aquí informado.

La conversación realizada se estructuró de acuerdo a una estrategia general establecida por parte del CPEIP a nivel nacional. Contemplaban un trabajo de noventa minutos en total, que se dividió en cuatro fases principales de conversación. Las cuales detallan a continuación:

- 1) Rompamos el hielo:** facilita que los docentes (de aula o directivos) se conozcan e intercambien experiencias a partir de una pregunta que evoca a un colega que marcó su desarrollo profesional.
- 2) Lluvia de ideas:** apunta a identificar diversas necesidades de desarrollo profesional, describiendo y precisando la brecha entre las competencias docentes que se tienen y las que se quisiera tener. En esta etapa, surgen discusiones sobre la formación continua canalizada a través cursos, talleres o mentorías, la participación en comunidades de aprendizaje, investigación en congresos o seminarios, visitas a establecimientos educacionales o de otro tipo, entre otras áreas de interés.
- 3) Elección y evaluación de necesidades de desarrollo profesional:** define con la mayor precisión y consenso posibles las tres necesidades que concitan mayor interés entre los docentes consultados, que son sometidas a un sistema simple de puntuaciones para determinar cuán prioritarias son.
- 4) Propuesta de abordaje para la principal necesidad de desarrollo profesional:** examina la necesidad considerada como prioritaria durante el proceso de convergencia desarrollado por los docentes participantes, a través de una descripción más detallada de sus componentes y propuestas para su abordaje, considerando diferentes niveles institucionales y de actores clave.

En cada fase se buscó provocar una conversación entre los profesores que permitiera recoger las opiniones divergentes, y posteriormente los acuerdos generales sobre cada tópico consultado.

Se presentan a continuación dos gráficas que representan la estructura desarrollada en los talleres docentes, provenientes de educación preescolar, básica y media científico humanista, por un lado. Y de educación Técnico Profesional, por otro.

Figura 1: Estrategia metodológica para orientar Diálogo Docente en Concepción y Biobío.

CPEIP.- PROPUESTAS PARA IDENTIFICAR NECESIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN EDUCACIÓN PARVULARIA, BÁSICA Y MEDIA CIENTÍFICO-HUMANISTA																																			
Paso 1 (15 min.): Rompamos el hielo	Paso 2 (25 min): Lluvia de ideas sobre necesidades de desarrollo docente	Paso 3 (20 min): Elección y evaluación de necesidades de desarrollo profesional docente	Paso 4 (25 Minutos): Propuesta de abordaje para principal necesidad																																
Leamos y comentemos la siguiente pregunta:	Anotemos en <i>post-it</i> las necesidades de desarrollo profesional más pertinentes:	De las necesidades identificadas, y pensando en la realidad de nuestros establecimientos y territorios, escogamos 3 y evaluémoslas con puntaje de 1 a 5, según criterios de la primera columna:	De las necesidades evaluadas, consideremos la de mayor puntaje describiendo sus componentes, y propongamos acciones para su abordaje en una estrategia nacional y regional pertinente al desarrollo del liderazgo pedagógico entre pares:																																
Piensa en tu vida laboral. Identifica a un colega que te haya marcado profesionalmente, ¿qué aprendiste de él o ella?	¿Qué necesidades formativas se deben abordar para apoyar nuestro desarrollo profesional docente?	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Necesidad I</th> <th>Necesidad II</th> <th>Necesidad III</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Puntaje total</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III	Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes				Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes				Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local				Puntaje total				Necesidad a abordar: Componentes de la necesidad 1.- 2.- 3.- ¿Qué acciones se debieran llevar a cabo, a distintos niveles, para atender nuestra principal necesidad formativa? <table border="1"> <thead> <tr> <th>Acciones del nivel central (Mineduc, CPEIP)</th> <th>Acciones del nivel regional (SECREDOC, GORE)</th> <th>Acciones del nivel local (DEPROV, municipios, comunidades educativas)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.-</td> <td>1.-</td> <td>1.-</td> </tr> <tr> <td>2.-</td> <td>2.-</td> <td>2.-</td> </tr> <tr> <td>3.-</td> <td>3.-</td> <td>3.-</td> </tr> </tbody> </table> Nos comprometemos a la realizar las siguientes acciones concretas para la resolución de nuestra principal necesidad formativa 1.- 2.- 3.-	Acciones del nivel central (Mineduc, CPEIP)	Acciones del nivel regional (SECREDOC, GORE)	Acciones del nivel local (DEPROV, municipios, comunidades educativas)	1.-	1.-	1.-	2.-	2.-	2.-	3.-	3.-	3.-
	Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III																																
Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes																																			
Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes																																			
Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local																																			
Puntaje total																																			
Acciones del nivel central (Mineduc, CPEIP)	Acciones del nivel regional (SECREDOC, GORE)	Acciones del nivel local (DEPROV, municipios, comunidades educativas)																																	
1.-	1.-	1.-																																	
2.-	2.-	2.-																																	
3.-	3.-	3.-																																	

Figura 2: Estrategia metodológica para orientar Diálogo Docente en área Técnico Profesional.

CPEIP.- PROPUESTAS PARA IDENTIFICAR NECESIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN EMTP																																			
Paso 1 (15 min.): Rompamos el hielo	Paso 2 (25 min): Lluvia de ideas sobre necesidades de desarrollo docente	Paso 3 (20 min): Elección y evaluación de necesidades desarrollo profesional docente en EMTP	Paso 4 (25 Minutos): Propuesta de abordaje para principal necesidad																																
Leamos y comentemos la siguiente pregunta:	Anotemos en <i>post-it</i> las necesidades de desarrollo profesional más pertinentes:	De las necesidades identificadas, agrupémoslas y escogamos 3. Evaluémoslas con puntaje de 1 a 5, según los criterios de la primera columna:	De las necesidades evaluadas, describamos con más detalle la que obtiene mayor puntaje, y propongamos acciones para su abordaje, en miras de un desarrollo docente pertinente a la región:																																
Piensa en tu vida laboral. Identifica a un colega que te haya marcado profesionalmente, ¿qué aprendiste de él o ella?	Centremos nuestra atención en la formación continua docente. ¿Qué necesidades debe abordar para mejorar la práctica pedagógica en los establecimientos con EMTP de la región?	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Necesidad I</th> <th>Necesidad II</th> <th>Necesidad III</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Puntaje total</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III	Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes				Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes				Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local				Puntaje total				Necesidad a abordar: Componentes de la necesidad 1.- 2.- 3.- ¿Qué acciones se debieran llevar a cabo, a distintos niveles, para atender nuestra principal necesidad formativa? <table border="1"> <thead> <tr> <th>Acciones del nivel central (Mineduc, CPEIP)</th> <th>Acciones del nivel regional (SECREDOC, GORE)</th> <th>Acciones del nivel local (DEPROV, municipios, comunidades educativas)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.-</td> <td>1.-</td> <td>1.-</td> </tr> <tr> <td>2.-</td> <td>2.-</td> <td>2.-</td> </tr> <tr> <td>3.-</td> <td>3.-</td> <td>3.-</td> </tr> </tbody> </table> Nos comprometemos a la realizar las siguientes acciones concretas para la resolución de nuestra principal necesidad formativa 1.- 2.- 3.-	Acciones del nivel central (Mineduc, CPEIP)	Acciones del nivel regional (SECREDOC, GORE)	Acciones del nivel local (DEPROV, municipios, comunidades educativas)	1.-	1.-	1.-	2.-	2.-	2.-	3.-	3.-	3.-
	Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III																																
Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes																																			
Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes																																			
Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local																																			
Puntaje total																																			
Acciones del nivel central (Mineduc, CPEIP)	Acciones del nivel regional (SECREDOC, GORE)	Acciones del nivel local (DEPROV, municipios, comunidades educativas)																																	
1.-	1.-	1.-																																	
2.-	2.-	2.-																																	
3.-	3.-	3.-																																	



a. Estrategias de sistematización


Los resultados obtenidos en los diálogos fueron sistematizados en dos grandes fases. En primer lugar, se crearon actas de sistematización y bases de datos en formato Word y Excel. Un soporte fundamental de esta fase fue la “Pauta de observación”, que tuvo por objeto registrar, de manera detallada por grupo, los comentarios de los docentes. Se estableció además una categorización de las opiniones en relación a los dominios de enseñanza establecidos en el Marco de la Buena Enseñanza (Anexo 1).

El segundo soporte, bases de datos en Excel, permitió ordenar la información de los participantes, entregando antecedentes de sus respectivos lugares de procedencia habitacional y laboral. Además, entregó información respecto del taller indicando el tiempo utilizado en la realización de cada paso de la conversación y sistematizó las opiniones de los profesores de acuerdo a la orientación de un libro de códigos. Estas bases de datos representan un compilado importante de la información de cada conversación efectuada en la Región (Anexo 2).

En primera fase de conversación y sistematización se contó con un equipo de profesionales que asumieron respectivamente el rol de moderador y escribano. El equipo estuvo compuesto por profesionales de distintas disciplinas, de las ciencias sociales principalmente.

En segundo lugar, se procedió al análisis y sistematización de la información. Para esto fue necesario establecer estrategias que permitieron recoger la riqueza de la discusión efectuada en cada espacio, pero al mismo tiempo, enfatizar en aquellas necesidades formativas prioritarias que los profesores de la Región del Biobío fueron señalando. La priorización de los aspectos formativos más relevantes fue de los propios docentes, lo que brinda mayor legitimidad a lo expuesto. El propósito de este informe, por tanto, es sintetizar de la manera más fidedigna la conversación de los actores y de los énfasis establecidos.

La estructura de presentación del presente informe, bajo este objetivo, respeta la dinámica de la conversación efectuada, y se establece de la siguiente forma:



1.- Se presenta una **caracterización general de los docentes participantes en los Diálogos de la región del Biobío**. Se exponen de manera conjunta los datos de las provincias de Concepción y Biobío. Y de manera separada los datos del sector Técnico Profesional. El análisis realizado en este apartado es de tipo *estadístico descriptivo*.


2.- Se presentan las **necesidades formativas detalladas** que surgieron de cada taller, por provincia y área TP. En este apartado, que se expondrá de manera separada la provincia de Concepción, Biobío y área TP. Se utilizaron *técnicas cualitativas* de investigación en esta etapa.

3.- Se categorizaron **prioridades de formación profesional** de acuerdo a lo expuesto por los profesores. Para estos fines, se crearon **tablas de resumen** que exponen de manera sintética las necesidades para la Provincia de Concepción, Biobío y sector Técnico Profesional. En este apartado se realizaron *análisis cualitativos* que permitieron asociar el discurso de los docentes con el Marco de la Buena Enseñanza.

4.- En cuarto lugar, se elaboraron **Fichas Técnicas** para cada una de las necesidades docentes priorizadas en los diálogos. Se evitó la repetición de las necesidades, agrupando aquellas que tenían referencias similares. En cada ficha se hace alusión al actor que demanda ese tipo de formación.

5.- Se presenta, por último, un análisis de los **referentes profesionales** que los docentes de la Región del Biobío han valorado a lo largo de su trayectoria estudiantil y profesional. Se hacen referencias, por tanto, a profesores que han respetado y que les han marcado por su excelencia personal y/o académica.

Este apartado es producto de la fase de conversación “rompamos el hielo”, que sirvió como estímulo inicial a cada diálogo. Se estima que el valor de esta información es que entrega referencias de aquellos aspectos, principalmente valóricos y actitudinales, que los profesores de la Región del Biobío consideran como valores y características positivas. Por tanto, a juicio de este informe, esto se constituye como una valiosa información, la cual se debe considerar en cualquier instancia de formación. En este



apartado se recurrió al software NVivo para la elaboración de **nubes de palabras** que permiten graficar las principales afirmaciones docentes.

La sistematización final de la información disponible en la Región del Biobío y la elaboración del presente informe, estuvo a cargo de los siguientes profesionales:

- **Violeta Montero Barriga.** Socióloga, Magister en Política y Gobierno, Doctora (c) en Sociología por la Universidad Alberto Hurtado. Docente del Departamento de Administración Pública y Ciencia Política, y Directora del Magister en Política y Gobierno de la Universidad de Concepción.
- **Felipe Tello Navarro.** Sociólogo, Magister en Ciencia Política, Doctor en Sociología por la Universidad Alberto Hurtado.

IV.- Caracterización General de los docentes participantes en la región del Biobío.

En la región del Biobío participaron **228 docentes** en sesiones que se realizaron durante el mes de noviembre en las siguientes fechas y lugares:

- Diálogos Concepción: 21 de noviembre. Estadio Español, Chiguayante.
- Diálogos Biobío: 22 de noviembre. Centro Español, Los Ángeles.
- Diálogos área técnico profesional: 21 de noviembre. Estadio Español, Chiguayante.

Fotografía Diálogos Docentes, Comité Local Concepción.



Crédito: Comité Local Concepción.

En **Concepción** participaron un total de **116 docentes** que fueron divididos en 10 grupos conformados de la siguiente forma:

Tabla 1.- Docentes por grupos, provincia de Concepción.

Nº	Grupo	Participantes
1	Nt1 Y Nt2 Concepción	10
2	Educación Inicial (Junji, Integra, Vtf)	10
3	Educación Básica 1er Ciclo	25
4	Educación Básica 2º Ciclo,	15
5	Media Científico Humanista	8
6	Media Científico Humanista	6
7	Educación Especial, Diferencial	15
8	Educación De Adultos	7
9	Docentes Encargados	13
10	Profesores De Inglés	7
	TOTAL	116

Como se apreciar, si bien hay una participación mayor de docentes provenientes del sector básico, de primer y segundo ciclo. Se logró participación de los profesores de todas las áreas y niveles de enseñanza en la provincia de Concepción.

Fotografía Diálogos Docentes, Comité Local Concepción.



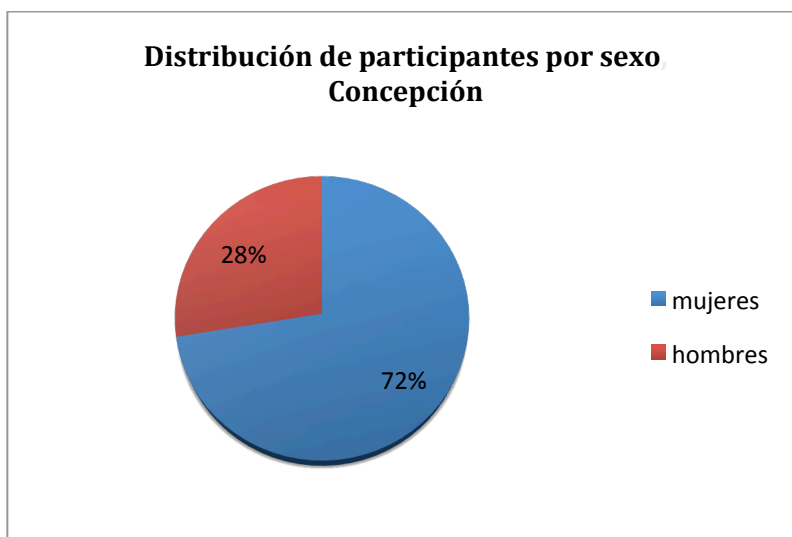
Crédito: Comité Local Concepción.

Ahora bien, estableciendo un análisis diferenciado por número de participantes hombres y mujeres, destaca el hecho que en los niveles de educación preescolar participan sólo mujeres, así como prioritariamente, en la educación básica. En conjunto, el número de profesores hombres es igual o mayor en educación media científico humanista, educación de adultos y docentes encargados. Se presenta detalle en la siguiente tabla.

Tabla 2.- Docentes por nivel de enseñanza y sexo, provincia de Concepción.

Nº	Grupo	Hombre	Mujer
1	Nt1 Y Nt2 Concepcion	0	10
2	Educación Inicial (Junji, Integra, Vtf)	0	10
3	Educación Básica 1er Ciclo	3	22
4	Educación Básica 2º Ciclo,	8	7
5	Media Científico Humanista	6	2
6	Media Científico Humanista	1	5
7	Educación Especial, Diferencial	1	14
8	Educación De Adultos	4	3
9	Docentes Encargados	7	6
10	Profesores De Inglés	2	5
	TOTAL	32	84

Esta diferenciación por sexo se expresa gráficamente en la provincia de Concepción, de la siguiente forma:



En la provincia del Biobío, por su parte, participaron **62 docentes** en total, que se distribuyeron de la siguiente manera para efectos de realizar los diálogos:

Tabla 3.- Docentes por grupos, provincia de Biobío.

Nº	Grupo	Participantes
1	NT1 - NT2	8
2	Educación inicial (JUNJI, Integra, VTF)	8
3	Educación básica primer ciclo	10
4	Educación básica segundo ciclo	9
5	Educación diferencial	10
6	Educación media científico humanista	4
7	Educación media científico humanista	3
8	Educación adultos	3
9	Profesores encargados	4
10	Educadores tradicionales	3
	TOTAL	62

En la provincia de Biobío se repite la misma tendencia que en la Provincia de Concepción, con una mayor participación de profesores provenientes del sector educación básica, de primer y segundo ciclo, y de educación pre escolar.

Fotografía Diálogos Docentes, Comité Local Biobío.



Crédito: Comité Local Biobío.

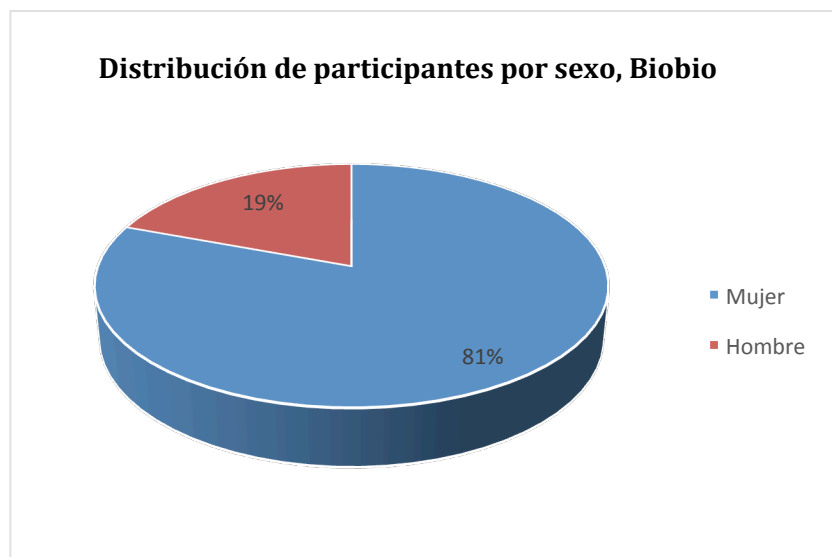
Por su parte, analizando la participación de hombres y mujeres, se observa que sólo respecto de educadores tradicionales hay mayor participación de hombres. Además, en un grupo de educación media científico humanista, hay igual participación entre hombres y mujeres. En todos los demás casos se registró mayor presencia de mujeres, tal como se grafica en la siguiente tabla.

Tabla 4.- Docentes por nivel de enseñanza y sexo, provincia de Biobío

Nº	Grupo	Hombre	Mujer
1	Nt1 Y Nt2 Concepción	0	8
2	Educación Inicial (JUNJI, Integra, VTF)	0	8
3	Educación Básica 1er Ciclo	0	10
4	Educación Básica 2º Ciclo, Concepción	4	5
5	Media Científico Humanista	2	2
6	Media Científico Humanista	0	3
7	Educación Especial, Diferencial	2	8
8	Educación De Adultos	1	2
9	Docentes Encargados	1	3
10	Educadores tradicionales	2	1
	TOTAL	12	50

Como pudo apreciarse, un 72% de los participantes en la Provincia de Concepción fueron mujeres y el restante 28% hombres. Mientras en la provincia del Biobío la población estuvo compuesta por 81% de mujeres y 19% de hombres.

A continuación, representación gráfica de la participación por sexo en la Provincia del Biobío.



En otro tema, en el área de enseñanza **técnico profesional**, la participación general de profesores se estableció de la siguiente forma:

Tabla 5.- Docentes por grupos, enseñanza técnico profesional

Grupo	Total
Ñuble	6
Concepción	32
Arauco	12
TOTAL	50

Como puede apreciarse, participaron un total de **50 profesores** que provenían de distintas provincias de la Región del Biobío. No se establece en la tabla, por tanto, una distinción por niveles sino por territorio, que da cuenta de la representatividad regional de los resultados que aquí se muestran, con participación de profesores provenientes de las provincias de Concepción, Ñuble y Arauco.

Fotografía Diálogos Docentes, área Técnico Profesional.



Crédito: Comité Local Concepción

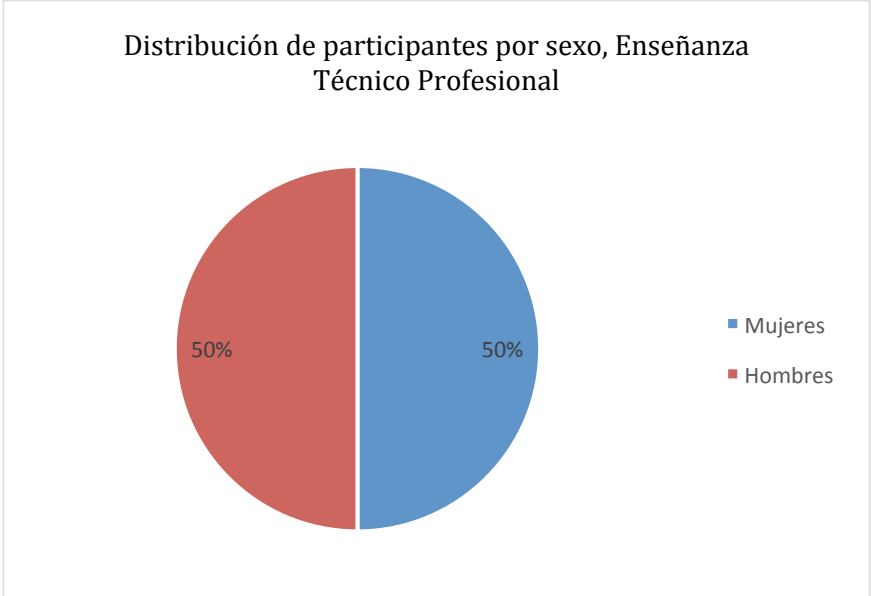
Haciendo un análisis detallado por sexo, llama la atención la distribución equitativa de profesores hombres y mujeres del área técnico profesional. En ambos casos, participaron 25 docentes, como se muestra en la tabla y gráfico a continuación.

Tabla 6.- Docentes técnicos profesionales por provincia sexo.

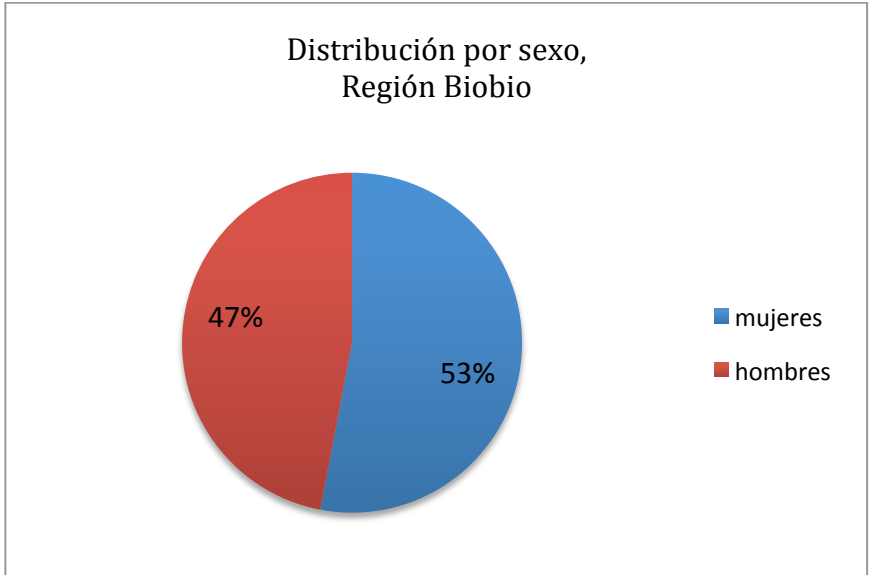
Provincia	Mujer	Hombre
Ñuble	3	3
Concepción	17	15
Arauco	5	7
Total	25	25



Esta distribución, por sexo, es bastante equilibrada en los territorios, pues las diferencias son mínimas. Sería interesante establecer las especialidades técnicas a las que los profesores adscriben para profundizar en el análisis de género, por territorio.



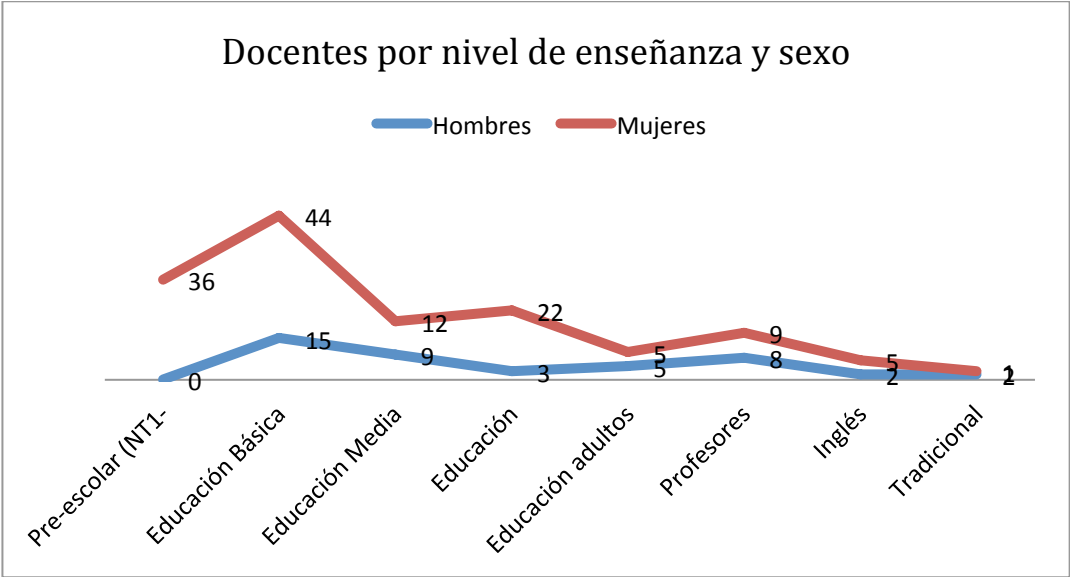
Por último, haciendo una síntesis regional, destacamos el hecho de que participaron un total de **228 docentes en los Diálogos Docentes en la Región del Biobío**. De este total, en los registros hay 121 mujeres participantes y 107 hombres.





Pese a que los principales docentes participantes provenían del área de enseñanza básica en primer o segundo ciclo, y de enseñanza pre escolar, es necesario destacar la participación de docentes de las distintas áreas y niveles de enseñanza en la región del Biobío. La convocatoria y conformación de grupos efectuados es clave, pues permite visibilizar todos los actores relevantes en la región, como es el caso, por ejemplo, de los educadores tradicionales y la educación intercultural bilingüe.

A continuación, se presenta un gráfico de síntesis que representa las provincias de Concepción y Biobío. Y que propone una diferenciación por sector de enseñanza y sexo.



V.- Provincia de Concepción.

a) Necesidades de capacitación docente por dominio de enseñanza, Provincia de Concepción.

Tal como se indicó en el apartado precedente, en esta sistematización final se procesaron las necesidades generales de capacitación señaladas por los docentes en los respectivos grupos de trabajo. El objetivo de esta parte es mostrar todas las ideas señaladas por los profesores con el fin de representar de la manera más amplia los intereses indicados.

Esta información se vinculó luego, analíticamente, con los dominios establecidos en el marco de la buena enseñanza (MBE). Estos dominios son los siguientes:

- **Dominio A.** Preparación de la enseñanza.
- **Dominio B.** Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.
- **Dominio C.** Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.
- **Dominio D.** Responsabilidades profesionales.


Se presentan a continuación las necesidades de formación declaradas por los docentes de manera desagregada por grupo, para finalmente, entregar conclusiones generales.

Grupo 1: NT1 y NT2.

DOMINIO A: Se expone la necesidad de recibir formación en técnicas de **evaluación**. Desarrollar estrategias más lúdicas de enseñanza y aprendizaje que permitan un estudio mayormente basado en la práctica.

Dominio B: Se indica la necesidad de recibir formación para abordar situaciones de conflicto en el aula.

Dominio C: Se menciona formación para desarrollo de **habilidades pedagógicas** especiales para la enseñanza inicial de matemáticas e inglés. Se plantea además la



necesidad de recibir formación sobre NEE considerando, por ejemplo, síndrome de Down y Asperguer. Profundización en estrategias DUA.

Dominio D: Se indica la necesidad de aprender más sobre **trabajo colaborativo**. Lo anterior se complementa con la formación en **habilidades blandas** y la profundización de relaciones al interior de la escuela y con la comunidad educativa (jóvenes, padres y familias).

Grupo n°2: Educación Inicial (JUNJI, Integra, VTF)

Dominio A: Se indica la necesidad de recibir formación en “nuevas **estrategias de enseñanza**” que permitan responder a las características de los niños y sus nuevas formas de aprendizaje.


Se indica además la consideración de dimensiones más cualitativas de la **evaluación**; vale decir, se requiere evaluar de manera más amplia el proceso completo de enseñanza aprendizaje.

Dominio B: En este aspecto se menciona como una necesidad principal el fomento de **habilidades sociales** que permitan **mejorar la comunicación** hacia los niños, y promover, por tanto, un clima de respeto a los derechos de los niños y ante las diferencias.

Dominio C: Para efectos de promover **mejores prácticas de enseñanza y aprendizaje** hacia todos los estudiantes se indica la necesidad de promover mejores procesos comunicativos. Asegurar la formación en técnicas de **comunicación**.

Además, se indica la necesidad de promover mejores procesos de evaluación de resultados de los niños con el fin de considerar las diferentes formas de aprender.

Dominio D. Se indica la necesidad de promover mayor y **mejor trabajo en equipo entre docentes**. Dar a conocer de manera más detallada la trayectoria de profesionalización y carrera docente. Por otro lado, se indica como una necesidad la formación para formular **proyectos educativos** que nutran a la comunidad educativa.



Y, por último, el establecimiento de **mejores relaciones y vinculación con la comunidad educativa**, especialmente padres y apoderados.

Grupo 3: Educación básica 1er ciclo

Dominio A: Los docentes señalan las siguientes necesidades formativas asociadas a este dominio: **innovación en las metodologías** de trabajo y de evaluación que se enfoquen más en el proceso que en la cuantificación de resultados; enseñanza con foco en la **participación activa de los estudiantes**; herramientas para manejar situaciones que van más allá de las capacidades cognitivas de los estudiantes y perfeccionamiento y cambio en las **metodologías de enseñanza**. Se indica la necesidad de considerar la educación como algo integral, evitando la excesiva presión de pruebas estandarizadas. Mayor trabajo sobre TICs y su potencial en el aprendizaje.

Dominio B: Respecto de las necesidades requeridas para propiciar un ambiente para la enseñanza, los docentes indican lo siguiente: **adaptación a nuevas realidades dentro del aula y diferentes contextos de los estudiantes**; mayores estrategias para el **manejo conductual** de los niños, especialmente en contextos socioeconómicos adversos. Formación sobre **convivencia** escolar y promoción de habilidades para la vida.

Dominio C: Para asegurar la enseñanza e inclusión de todos los estudiantes se requiere perfeccionamiento en metodologías de enseñanza innovadoras que permitan responder a la **inclusión** y a los **nuevos perfiles, diferenciados, de los estudiantes**.

Dominio D: Entre las necesidades declaradas por los profesores se indica: Potenciar el **trabajo colaborativo** entre colegas y el manejo de **políticas docentes en la práctica**. Además, capacitación para un **trabajo con la familia y los docentes**, como dos organismos en cooperación.

Grupo 4: Educación básica 2º Ciclo, Concepción

Dominio A: Se demanda formación para “**hacer una buena clase**”. Además, incluir capacitaciones sobre **bases curriculares** en asignaturas de música, tecnología, artística, educación física. **Transposición didáctica y evaluativa** según especialidad y estrategias diversificadas según especialidad. Se insiste además en la necesidad de capacitar periódicamente a los profesores sobre **didácticas pedagógicas** acorde a los alumnos

Dominio B: Se solicita formación en estrategias de **control de alumnos en el aula**.

Dominio C: Se requiere formación sobre las **características y demandas de los estudiantes** para desarrollar mejores estrategias de enseñanza. Se menciona además el perfeccionamiento relacionado con la didáctica de la enseñanza, independiente de la disciplina, pero siempre **contextualizado** al lugar. Por otro lado, se señala la importancia de **atender a las necesidades educativas especiales** (“NEE”) orientando el trabajo, al desafío práctico en el aula

Dominio D: Se detectan necesidades de perfeccionamiento en **interacción pedagógica**, reflexión acerca de los resultados de la **evaluación docente**.

Grupo 5: Enseñanza Media Científico Humanista

Dominio A: En este aspecto demandan mayor capacitación sobre la realidad social y humana de los estudiantes.

Dominio B: Se indica la necesidad de formación en **habilidades blandas**.

Dominio C: Se requiere mayor capacitación para **motivar a los alumnos asumiendo las características de esta generación y contexto**.

DOMINIO D: Se demanda la realización de encuentros **formativos entre docentes y el manejo y mayor conexión con los apoderados**

Grupo 6: Enseñanza Media Científico Humanista

Dominio A: Se requiere formación para aprender a **organizar el tiempo**, para un mejor desarrollo escolar. Además, formación en **capacitación estratégica** y **programación neurolingüística**. Además, como incorporar la tecnología.

Dominio B: Se menciona la necesidad de recibir formación sobre **cómo preparar un buen ambiente para el inicio de la clase**.

Dominio C: Se requiere formación en didáctica (afectividad, integración, contextualización.) Y perfeccionamiento sobre estudiantes con **necesidades educativas especiales** y diferencia de edad en estudiantes de un mismo nivel.

Dominio D: Se hace referencia al **trabajo colaborativo**. Investigaciones acerca de **enseñanza media**.

Grupo 7: Educación Diferencial-Especial.

Dominio A: Capacitación sobre **neurociencia**. Valorar la **tecnología**, pues sirve para el aprendizaje de los niños. Capacitación en **pizarras digitales** y distintas modalidades tecnológicas. Especialización en área de interés docente, ej: matemáticas o un ciclo especial.

Dominio B: Los docentes requieren elementos para aprender a hacer un buen **manejo conductual** de sus estudiantes, considerando especialmente sus características socioculturales y los conflictos que aparecen en segundo ciclo.

Dominio C: Formación sobre **inclusión**, decreto 83. Formación en **evaluaciones diferenciadas**. Formación sobre inclusión para apoderados y docentes. Formación para trabajar con **niños con necesidades muy específicas** como niños autistas, hiperactivos con problemas mentales, etc.

Dominio D: Promover trabajo colaborativo entre educador diferencial y equipo docente del aula.

Grupo 8: Educación de Adultos

Dominio A: Se requiere formación para planificar evaluaciones considerando el proceso de aprendizaje de los adultos. Asimismo, se requiere capacitación en metodologías de enseñanza específicas para adultos y conocimientos de psicología para conocer y favorecer sus procesos de aprendizaje. Se indica que es necesario capacitación en metodologías de enseñanza innovadoras (dinámicas y participativas) y didácticas para la enseñanza de adultos.

Dominio B: No hay menciones específicas respecto de la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.


Dominio C: Es necesario tener un conocimiento más amplio de las necesidades educativas especiales de los adultos y de los problemas de vulnerabilidad, cognitivos y/o de aprendizaje que pueden tener.

Dominio D. Respecto de las responsabilidades profesionales es necesario apoyar en la orientación y manejo de las expectativas de los alumnos adultos. Asimismo, brindar apoyo a los alumnos adultos en contextos de vulnerabilidad y en situaciones problemáticas.

Grupo 9: Docentes Encargados

Dominio A: Para hacer mejores clases se requiere formación en **didáctica** que promueva mejores aprendizajes, especialmente en **contextos de vulnerabilidad**. También se requiere formación en **evaluación integral** que aborde varias etapas del proceso de enseñanza. Además, mayores elementos sobre **innovación docente para aplicar en la sala de clases**.

Dominio B: Respecto de la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje se requiere capacitación para **manejo de grupos y trabajo colaborativo en el centro escolar**. Por último, formación en **habilidades blandas** que permita enfrentarse a la diversidad emocional de los estudiantes y sus vulnerabilidades, respetando su diversidad.



Dominio C: Para asegurar la enseñanza de todos los estudiantes se requiere aprender más sobre **innovación en la sala de clases y técnicas para abordar de mejor forma la vulnerabilidad** de los jóvenes estudiantes. Es necesario contar con herramientas para planificar de manera diferenciada respetando las capacidades diferenciadas de los jóvenes.

Dominio D: Para un mejor abordaje de las responsabilidades profesionales se requieren mayores elementos para la **formación en gestión, liderazgo y emprendimiento**, que permitan un buen dominio del contexto educacional y la práctica pedagógica (Emprendimiento social). Además se requiere perfeccionamiento para trabajar en contextos vulnerables y que permitan fortalecer, especialmente, la **responsabilidad del profesor jefe**.


Grupo 10: Profesores de Inglés

Dominio A: Se menciona la necesidad de manejar de mejor forma el **currículo** y los **objetivos de aprendizaje** para el área específica de inglés.

Se requieren además mayores capacitaciones en **didácticas y metodologías de enseñanza** con el fin de desarrollar ideas creativas y didácticas para trabajar en idiomas, en enseñanza básica y media.

Dominio B: Se enfatiza en la importancia de recibir formación sobre **manejo conductual** de los estudiantes. Esto permitiría un mejor proceso de enseñanza, pero además abordar de manera correcta los **problemas en el aula**. Por último, se señala la importancia de recibir formación sobre la **creación de ambientes organizados para articular conocimientos e interacción con los alumnos**.

Dominio C: Reforzar sobre **Diseño Universal de Aprendizaje**. Capacitación sobre **necesidades educativas especiales y enseñanza intercultural**. Se requiere focalizar en la evaluación con el fin de aprender a elaborar **evaluaciones diversificadas** dependiendo las características de los estudiantes. Y, particularmente, se requiere aprender a responder a las características de **jóvenes tímidos para el idioma inglés**.



Dominio D: Se plantea la necesidad de formación en el **área administrativa**. Se propone la **capacitación a directivos** en los distintos subsectores y sobre las demandas de cada asignatura, en especial inglés.

En conclusión, como se puede observar, los docentes desarrollaron una conversación amplia sobre necesidades educativas de capacitación. Son muy conscientes de los desafíos que en cada nivel de enseñanza se presentan y proponen capacitaciones específicas. Desarrollando una mirada de conjunto, puede indicarse que las necesidades descritas por los profesores de la provincia de Concepción, abordan las cuatro dimensiones del Marco para la Buena Enseñanza. No hay una tendencia marcada hacia alguna área de formación en específico, sino que éstas se encuentran repartidas en los distintos dominios.

b) Elección y evaluación de necesidades formativas para Desarrollo Profesional Docente.

A continuación, se presentan los resultados de la elección realizada por los docentes sobre aquellas necesidades formativas que consideran más necesarias en sus respectivos niveles. Estas necesidades se asocian a los cuatro dominios establecidos en el MBE.

Estos datos se exponen en un cuadro de síntesis que muestra las necesidades señaladas de manera general. Este cuadro permite visualizar de manera inmediata y global los aspectos valorados en primera, segunda y tercera opción por los docentes.

Tabla 7. Priorización de necesidades formativas. Docentes Provincia Concepción.


Grupo	Necesidad I	Domio	Necesidad II	Domio	Necesidad III	Domio
1. NT1 y NT2.	Evaluación	A	Estrategias para enseñanza metódica práctica	C	Manejo de conflictos en el aula	B
2. Educación Inicial (Junji, Integra, VTF)	Trabajo en equipo	D	Nuevas estrategias de enseñanza	A	Nuevos instrumentos de evaluación	A
3. Educación básica 1er ciclo.	Manejo de la inclusión y diversidad de los contextos educativos	C	Estrategias conductuales al interior del aula, con apoyo psicológico al docente	B	Metodologías de enseñanza y evaluación	A
4. Educación básica 2º Ciclo.	Bases curriculares en las asignaturas.	A	Transposición didáctica y evaluativa	A	Evaluación docente con interacción, reflexión, y trabajo colaborativo	A
5. Media Científico Humanista	Habilidades Blandas para generar mejores condiciones de aprendizaje	B	Manejo de la realidad de alumnos y establecimiento	A	Encuentros formativos entre docentes que permitan aprender de la experiencia	D
6. Media Científico Humanista	Trabajo colaborativo	D	Didáctica	C	Estrategias de evaluación	D
7. Educación especial, diferencial	Manejo del clima en el aula	B	Uso de tics	C	Evaluación	A
8.	Didáctica		Orientaciones en		Evaluación en	

Educación de Adultos	para educación de adultos	C	el manejo de situaciones problemáticas	D	contexto de jóvenes y adultos.	A
9. Docentes encargados	Didáctica para educación en contextos vulnerables	A	Inclusión para atender NEE	C	Evaluación	A
10. Profesores de Inglés	NEE /DUA	C	Creación de evaluaciones diversificadas y pertinentes al área	A	Didáctica del Inglés en las 4 habilidades	A

La tabla 7 permite observar que, respecto a las necesidades clasificadas en primera prioridad por los profesores de la provincia de Concepción, son mayoritarias aquellas relacionadas con el dominio A y C del Marco de la Buena Enseñanza, seguidas de las del dominio B y D con el mismo número de necesidades. El dominio A del MBE dice relación a los conocimientos, actitudes y acciones que manifiesten un buen manejo de los contenidos disciplinares por parte de los profesores, como del contexto en el cual éstos se desempeñan.

El conocimiento de los contenidos profesional-disciplinares y del contexto permite que los docentes acuerden los contenidos y objetivos de las clases al marco curricular vigente y a las particularidades de sus estudiantes. Por su parte, esto posibilita que los profesores ajusten sus formas de evaluación para apoyar de mejor manera el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Son nuevas estrategias de enseñanza y transposición didáctica algunas de las necesidades más expresadas por los docentes de la provincia del Concepción en esta categoría.

El dominio C del MBE pone de relieve las acciones que deberían realizar los docentes en el aula para comunicar de forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje de la clase; manejar estrategias didácticas para incentivar el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes; optimizar tiempo de la clase; y, promover la



participación de los alumnos en su proceso de aprendizaje, monitoreando y evaluando su progresión. Aquí son precisamente nociones que expresan la necesidad de conocer y trabajar con las particularidades de los alumnos para alcanzar su máximo rendimiento lo que los docentes de la provincia de Concepción expresan.

El dominio D por su parte, remarca las conductas reflexivas que el profesor realiza sobre su práctica docente, así como las acciones tendientes a crear lazos de apoyo y cooperación con los estudiantes, padres, colegas y otros miembros de la comunidad educativa. El dominio B del MBE apunta a la presencia de actitudes y acciones de los docentes tendientes a crear un clima de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto en el aula. Estos valores se reflejarían en altas expectativas de los profesores en el aprendizaje de todos sus estudiantes, así como en la presencia de normas claras de convivencia escolar en el aula y la creación de un ambiente organizado de trabajo

Respecto a las necesidades priorizadas en segundo lugar, también son el dominio el A y C del MBE los que concentran mayor número expresiones, seguido del dominio B y D con igual número de necesidades. Por último, respecto a las necesidades priorizadas en tercer lugar, éstas se agrupan mayoritariamente en el dominio A del Marco de la Buena Enseñanza, seguidos del dominio D y el B respectivamente. No manifestándose necesidades en el dominio C del MBE.

c) Descripción de las necesidades por grupo

Se presentan a continuación las tablas recogidas en los diálogos docentes. Estas entregan importante información sobre como el grupo concibe cada una de las necesidades mencionadas. De este modo, es posible acceder a la visión más específica que los profesores tienen y, consiguientemente, a las expectativas sobre formación continua que ellos manifiestan. En los apartados se establece las necesidades priorizadas en primera, segunda y tercera opción por cada grupo de trabajo.

Grupo 1. NT1 y NT2

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Necesidad formativa	Evaluación	Estrategias DUA	Manejo de conflicto en el aula
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza.	Preparación para la enseñanza	Enseñanza para el aprendizaje de todos los alumnos	Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	El docente debe dominar sus conocimientos de manera sólida para realizar instrumentos evaluativos que sean óptimos para demostrar eficiencia y eficacia dentro del aula.	Debe ser formado en técnicas para la enseñanza metódica y práctica que asegure el aprendizaje de toda/os los alumna/os.	El docente debe siempre generar un ambiente con normas de convivencia, que aseguren un trato cordial entre profesor/alumno y/o alumno/profesor

Grupo 2. Educación Inicial. (JUNJI, Integra y VTF)

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Necesidad formativa para DPD	Trabajo en equipo	Nuevas estrategias de enseñanza	Nuevos instrumentos de evaluación
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza	Responsabilidades profesionales.	Preparación de la enseñanza	Preparación de la enseñanza.
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Promover el diálogo y la colaboración entre colegas del establecimiento, discutiendo sobre las prácticas pedagógicas y participando activamente en la construcción de nuevos proyectos educativos para el establecimiento.	Conocer nuevas estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos, de acuerdo a las <u>actuales</u> características, conocimientos y aprendizajes de los alumnos.	Desarrollar nuevas estrategias de evaluación, que permitan demostrar a los estudiantes en un grupo heterogéneo los reales avances de lo aprendido, con datos recogidos que permitan la toma de decisiones en estrategias de enseñanza.

Grupo 3. Educación Básica, primer ciclo.

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Manejo de la inclusión y diversidad en los contextos educativos	Formación en estrategias conductuales al interior del aula con apoyo psicológico al docente	Formación en metodologías y evaluaciones.
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes	Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	Preparación de la Enseñanza
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Herramientas pedagógicas para trabajar en el manejo de la inclusión para estudiantes con capacidades diferentes y contextos vulnerables.	Herramientas metodológicas conductuales en el manejo de estudiantes problemáticos con apoyo psicológico al docente.	Herramientas para nuevas metodologías y formas de evaluar que se condigan con las evaluaciones ministeriales

Grupo 4. Educación Básica. Segundo Ciclo.

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Bases curriculares.	Transposición didáctica	Evaluación docente
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza	Dominio A	Dominio A	Dominio A
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Capacitación en bases curriculares de la enseñanza.	Transposición didáctica y evaluativa.	Evaluación docente con interacción, reflexión, y trabajo colaborativo.

Grupo 5. Educación Media Científico Humanista.

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Habilidades Blandas	Manejo de la realidad de alumnos y contexto.	Encuentros formativos entre docentes
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza	Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	Preparación de la Enseñanza	Responsabilidades profesionales
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Habilidades blandas que aporten al manejo del aula y a la cercanía y comprensión de los estudiantes.	Se requiere conocer la realidad donde se realizan las clases y particularmente quienes son los estudiantes, con el fin de efectuar una clase adaptada a dichas realidades.	La necesidad de converger en encuentros entre colegas donde se pueda reflexionar, compartir experiencias, conocimientos e ideas a futuro.

Grupo 6. Educación Media Científico Humanista

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Trabajo colaborativo	Didáctica	Estrategias de evaluación.
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	Responsabilidades profesionales	Preparación para la enseñanza	Preparación para la enseñanza
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Necesidad de trabajo colaborativo en el establecimiento, especialmente entre profesores y administrativos, para lograr un mejor resultado en el aprendizaje de los alumnos.	Necesidad de mejorar la didáctica de enseñanza en las aulas, con énfasis en afectividad, con el objetivo de lograr aprendizajes reales para todos los estudiantes.	Necesidad de diferentes formas de evaluar a los alumnos, ya que, existen diferentes tipos de aprendizajes, los cuales necesitan evaluaciones específicas. En este tópico se incluye la integración de la tecnología.

Grupo 7. Educación Diferencial-Especial.

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Manejo del clima en el aula	Uso de tics	Evaluación
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza	Creación para un ambiente propicio para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes	Preparación para la enseñanza
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Se requiere formación sobre técnicas que ayuden a regular el comportamiento de los alumnos en aula. Permitiría desarrollar mejores clases, dedicadas a los alumnos de la educación diferencial.	El uso de tecnologías en la sala de clases permitiría trabajar de mejor manera con los niños, debido a que las tecnologías permiten diversificación del aprendizaje con métodos más entretenidos y amplios que logran la concentración de los alumnos	Se necesita diversificar las técnicas de evaluación

Grupo 8. Educación de Adultos.

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Didáctica para educación de adultos	Orientaciones en el manejo de situaciones problemáticas	Evaluación en contexto de jóvenes y adultos
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes	Dominio D: Responsabilidades profesionales	Dominio A: Preparación de la enseñanza

Grupo 9. Docentes Encargados.

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Didáctica	Inclusión	Evaluación
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza	Preparación de la enseñanza	Enseñanza para el aprendizaje de todos los alumnos.	Preparación para la enseñanza
	Descripción de la necesidad formativa para DPD (Como el docente se enfrenta a un ambiente educativo con necesidad de ser dinamizado, de incluir elementos didácticos para el desarrollo de las clases.	Como enfrentarse a un contexto inclusivo en una realidad diversa cambiante y constante. Inclusión en todo su ámbito (DUA) Deben existir docentes que puedan suplir las necesidades educativas especiales asociadas con la inclusión.	Falta práctica para crear los instrumentos de evaluación.

Grupo 10. Profesores de Inglés.

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	NEE/DUA	Evaluaciones diversificadas y pertinentes al área	Didáctica del Inglés en las 4 habilidades
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.	Preparación de la Enseñanza.	Preparación de la Enseñanza.
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Se requiere formación en NEE y DUA pues es un requerimiento transversal para la enseñanza del inglés.	Se requiere crear evaluaciones pertinentes y respetuosas con los contextos donde se aplican.	Didácticas del inglés en las cuatro habilidades: Listening, Reading, Writing Speaking.

VI.- Provincia de Biobío.

a) Necesidades docentes por dominio de enseñanza, Provincia Biobío.

En la provincia del Biobío se siguieron los mismos pasos que en la provincia de Concepción. Se procedió a caracterizar las necesidades generales de capacitación señaladas por los docentes, vinculando sus reflexiones con los parámetros establecidos en el marco de la buena enseñanza (MBE). A continuación, se presentan estas necesidades.

Grupo 1: NT1 y NT2 Biobío.

Dominio A: Los docentes plantean la necesidad de formación en **metodologías y estrategias de evaluación efectivas y pertinentes** a la realidad en la cual ellos se desenvuelven. Estas deben ser enfocadas no sólo a resultados sino también a procesos. Los docentes también mencionan la necesidad de mejoras en el manejo de **herramientas tecnológicas** tanto de los alumnos como de los propios docentes.

Dominio B: Se manifiesta la necesidad de herramientas para el manejo efectivo de **conflictos**.


Dominio C: Los docentes explicitan la necesidad de métodos para la enseñanza a alumnos con **capacidades especiales**. Mejora en la didáctica de ciencia y herramientas de planificación en aprendizaje visual.

Dominio D: Se manifiesta la necesidad de **redes de apoyo** para las diferentes áreas de NT1 y NT2. Se remarca a su vez el fortalecimiento de las **habilidades de la inclusividad, paciencia, empatía y profesionalismo**.

Grupo 2: Educación inicial (JUNJI, Integra, VTF).

Dominio A: Se releva la necesidad de **evaluaciones cualitativas** que entreguen datos para la mejora continua de los aprendizajes.

Dominio C: Formación en herramientas para la enseñanza de alumnos con **necesidades educativas especiales**. Así también nuevas herramientas didácticas que involucren lo visual, auditivo y kinestésico para que los alumnos se involucren y exploten el contenido entregado.



Dominio D: Se explicita la necesidad que poseen los docentes de herramientas para el **trabajo con las familias**. Así como de capacitación sobre las características actuales de la institución familiar y en temas relevantes como género, violencia, entre otros.

Grupo 3: Educación básica primer ciclo.

Dominio A: Los docentes manifiestan la necesidad de nuevas **metodologías de enseñanza** para establecimientos educacionales multigrado. Estrategias de evaluación para abordar los distintos **estilos de aprendizaje**. Necesidad de manejo de **nuevas tecnologías** (TICs).

Dominio C: Fortalecer en conocimiento en **DUA**. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

Dominio D: Los docentes manifiestan falta de tiempo para estructurar, organizar y mejorar las prácticas en el aula, planificando colaborativamente las clases. Necesidad de tiempo para trabajo colaborativo entre pares durante el horario de trabajo. Necesidad de tiempo para crear instancias de apoyo con profesores de otras disciplinas. **Trabajo colaborativo** con todos los actores de la comunidad educativa (directivos, profesores, alumnos, apoderados, asistentes de la educación). Necesidad de monitoreo de las clases por parte de otros docentes del mismo establecimiento.

Otros: Necesidad de reconocimiento de los cursos de posgrado (Magister, doctorado) o pos título que no sea impartido por el CPEIP.


Grupo 4: Educación Básica II ciclo.

Dominio A: Los docentes manifiestan la necesidad de perfeccionamiento y capacitación en **planificación** (diversas) y **evaluación**. Estas capacitaciones deben ser contextualizadas.

Dominio B: Incentivo al compromiso y la vocación.

Grupo 5: Educación Diferencial-Especial.

Dominio A: Los profesores señalan que existe necesidad de especialización a nivel de ciclos o niveles de enseñanza, así como en torno a contenidos (materias a enseñar).



Las capacitaciones se dirigen a profesores básicos, no existe capacitación orientada específicamente a profesores diferenciales. Los docentes señalan que no existe adecuación por parte de los cursos del CPEIP a las necesidades de estos profesionales. Todo se enseña para el currículo común. No existe en opinión de los docentes continuidad y seguimiento a los cursos de capacitación. Lo anterior permitiría evaluar la efectividad de los mismos. Se manifiesta a su vez por parte de los docentes la necesidad de **instrumentos de evaluación** acorde a la realidad de los alumnos.

Dominio C: Se revela la necesidad de una **didáctica** más lúdica para enseñar a alumnos con **necesidades educativas especiales**. Esto se manifiesta especialmente en la asignatura de matemática. Esto permitiría el mejor manejo de los alumnos, lo cual a también es un tema que surge de los Diálogos. Se señala la necesidad de poseer conocimientos para **ajustar el currículo a la enseñanza** de estos estudiantes con necesidades educativas especiales.

Dominio D: Necesidad de **articulación** con los profesores de enseñanza básica.

Otros: Apropiación del **decreto 83** (DUA). Nuevas exigencias a la formación de profesores diferenciales. Coordinación entre establecimientos educacionales.

Grupo 6: Enseñanza Media Científico Humanista.

Dominio A: Formación en **metodologías activas** para preparar las clases. **Evaluaciones de logro** diferenciales. Manejo de **tecnologías** para integrar a las aulas.

Dominio B: Manejo de grupos.

Dominio C: Capacitación en necesidades educativas especiales. Formación y capacitación en **Diseño Universal del Aprendizaje** (DUA).

Dominio D: Aumento del **trabajo colaborativo**. Conversatorios con colegas de distintas áreas y establecimientos educacionales en torno a nivelación de contenido.

Otros: Manejo del **estrés y situación psicológica** del profesor.

Grupo 7: Enseñanza Media Científico Humanista.

Dominio A: Los docentes señalan la necesidad de nuevas estrategias de **evaluación**. **Perfeccionamiento disciplinar.** Actualización de formatos de planificación. Preparación en nuevas **tecnologías**.

Dominio B: Capacitación en el **trato con el adolescente**. Manejo de normativa

Dominio D: Los docentes manifiestan la necesidad de que se generen instancias para compartir experiencia con los colegas. Capacitación en manejo de **habilidades blandas**.

Grupo 8: Educación de adultos.

Dominio A: Necesidades de capacitación en los **nuevos paradigmas de aprendizaje**. Nuevas formas de evaluar que permita obtener información de todo el proceso de aprendizaje. Los docentes manifiestan la necesidad de integración de nuevas tecnologías para el aprendizaje.

Dominio B: Necesidad de preparación y mejora en habilidades blandas en los profesores.

Los docentes explicitan la necesidad de capacitación en estrategias que favorezcan el proceso de normalización de los alumnos. Capacitación en **metodologías** en base a proyectos.

Dominio C: Enseñar estrategias que permitan organizar y aprovechar cada uno de los momentos de la **clase**. Activación de momentos previos, cierre.

Dominio D: Conocimiento en la psicología de jóvenes y adultos. Necesidad de dotar a los docentes en técnicas y estrategias de trabajo con los jóvenes y sus familias. Necesidad de promover el trabajo colaborativo de los docentes a través del intercambio de experiencias.

Grupo 9. Profesores encargados.

Dominio A: Los docentes señalan la necesidad de formación en el área **evaluación**. Mejorar información sobre **recursos educativos**. Preparación en didáctica de las asignaturas técnico-artísticas. Formación específica para docentes que se desenvuelven en contextos rurales y aulas multigrado.

Dominio D: Formación en **currículo, leyes, decretos y normativas**.

Otros: Formación en cuanto a los **requerimientos administrativos**. Más horas dedicadas a los cargos administrativos.

Grupo 10: Educadores tradicionales.

Dominio A: Los docentes manifiestan necesidad de **herramientas psicológicas** desde un **enfoque intercultural** para el quehacer educativo. Fomentar las expresiones artísticas en la trasmisión de saberes culturales. Necesidad de herramientas de enseñanza de la matemática en relación a la cultura pewenche. Evaluación educativa desde el enfoque de la interculturalidad. Manejo de herramientas tecnológicas.

Dominio B: Manejo de grupos y técnicas de trabajo con alumnos, apoderados y autoridades culturales.

Dominio C: Enseñanza y transmisión de la lengua. **Conocimientos de lingüística** para la enseñanza de todos.

Dominio D: necesidad de mejora en **autogestión y formulación de proyectos educativos**. Diseño curricular desde la interculturalidad. Memoria y cultura Pewenche

En Conclusión, de manera bastante similar a lo expuesto en la provincia de Concepción, los docentes de la provincia de Biobío, expresan que las necesidades formativas se establecen en distintas áreas. Llama la atención la necesidad de capacitación con el fin de entender mejor las características –psicológicas, sociales y culturales-, diferenciadas de los jóvenes de esta generación. Asimismo, se indica la necesidad de atender a jóvenes excepcionales, ya sea por su condición de vulnerabilidad, interculturalidad y por ser estudiantes excepcionales. El cómo abordar la diferencia es un tema que aparece de manera interesante en la reflexión de los profesores

b) Elección y evaluación de necesidades formativas.


De manera posterior al listado general de necesidades formativas, los profesores procedieron a evaluar y priorizar aquellas temáticas que concitaban mayor interés. A continuación, se presentan los resultados de la elección realizada por los docentes. Estas necesidades se asocian a los cuatro dominios establecidos en el MBE.

Tabla N°8.- Priorización de necesidades formativas. Docentes Provincia de Biobío.

Grupo	Necesidad I	Domio	Necesidad II	Domio	Necesidad III	Domio
1. NT1 y NT2	Evaluación	A	Estrategias de trabajo con alumnos con NEE	C	Planificación en decreto 83	C
2. Educación inicial (Junji, Integra, VTF)	Herramientas para abordar necesidades educativas especiales	C	Sistema de evaluación cualitativas	A	Herramientas de trabajo con “nuevas familias”	D
3. Educación básica primer ciclo	Formación en inclusión	C	Formación en instrumentos de evaluación	A	Trabajo colaborativo	D
4. Educación básica segundo ciclo	Instrumentos de evaluación	A	Estrategias metodológicas	A	Desarrollo de habilidades blandas	D
5. Educación	Especialización en niveles y	A	Formación profesional a los	D	Pruebas estandarizad.	C

diferencia l-especial	áreas		nuevos docentes.		para niños con NEE	
6. Enseñanza media Científico Humanista	Trabajo colaborativo	D	Estrategias de control de grupos	B	DUA con énfasis en tecnologías.	C
7. Enseñanza media Científico Humanista	Nuevas estrategias de evaluación	A	Manejo de las nuevas tecnologías	A	Actualización formatos de planificación	A
8. Educación adultos	Metodologías Innovadoras	A	Evaluación	A	Psicología educacional	D
9. Profesores encargados	Capacitación en las bases curriculares de 1° a 8° Básico	A	Formación docente en aulas multigrado	A	Formación en recursos educativos	A
10. Educadores tradicio.	Metodologías de enseñanza en contexto EIB	A	Diseño curricular EIB	A	Metodología de investigación en contexto intercultural	A

La tabla precedente permite observar que, respecto a las necesidades clasificadas en primera prioridad por los profesores de la provincia del Biobío, son mayoritarias aquellas relacionadas con el dominio A del Marco de la Buena Enseñanza, seguidas de las del dominio C y D respectivamente. El dominio A del MBE dice relación a los conocimientos, actitudes y acciones que manifiesten un buen manejo de los



contenidos disciplinares por parte de los profesores, como del contexto en el cual ellos se desempeñan.

El conocimiento de los contenidos profesional-disciplinares y del contexto permite que los docentes acuerden los contenidos y objetivos de las clases al marco curricular vigente y a las particularidades de sus estudiantes. Por su parte, lo anterior posibilita que los profesores ajusten sus formas de evaluación para apoyar de mejor manera el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Es precisamente evaluación y nuevas estrategias de enseñanza (didáctica) las necesidades más expresadas por los docentes de la provincia del Biobío.

El dominio C del MBE, segunda categoría en cantidad de necesidades expresadas, pone de relieve las acciones que los docentes deberían realizar para comunicar de forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje de la asignatura; manejar estrategias didácticas para incentivar el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes; optimizar el tiempo de la clase; y promover la participación de los alumnos en su proceso de aprendizaje, monitoreando y evaluando su progresión.

Por último, el dominio D remarca las conductas reflexivas que el profesor realiza sobre su práctica docente, así como las acciones tendientes a crear lazos de apoyo y cooperación con los estudiantes, padres, colegas y otros miembros de la comunidad educativa.

Respecto a las necesidades priorizadas en segundo lugar, también es el dominio A del MBE el que concentra mayor número expresiones, seguido del dominio B, C y D con igual número de necesidades. La novedad aquí es la presencia del dominio B del MBE, el cual apunta a la presencia de actitudes y acciones de los docentes tendientes a crear un clima de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto en el aula. Estos valores se reflejarían en altas expectativas de los profesores en el aprendizaje de todos sus estudiantes, así como en la presencia de normas claras de convivencia escolar en el aula y la creación de un ambiente organizado de trabajo.

Finalmente, respecto a las necesidades priorizadas en tercer lugar, éstas se agrupan mayoritariamente en el dominio D del Marco de la Buena Enseñanza, luego en el C y por último en el A. No manifestándose necesidades en el dominio B del MBE.

A continuación, se presentan las tablas recogidas en los diálogos docentes, la cuales entregan importante información sobre cómo cada grupo concibe las necesidades mencionadas. Se presenta la información en el orden de prioridad entregada por los propios docentes.

C) Descripción de las necesidades formativas priorizadas.

Grupo 1. NT1 y NT2

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Evaluación	Estrategias de trabajo educativas especiales	Planificación en decreto 83
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	Preparación de la enseñanza	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	El docente debe ser capaz de usar el instrumento de evaluación fidedignamente de acuerdo a sus competencias y desarrollo pedagógico en el aula, reflexionando sobre su dominio de lo logrado	Trabajo responsable metodológico, el cual es aplicado dentro del aula del docente.	El docente debe estar innovando, y constantemente estar vigente de acuerdo al conocimiento de capacitaciones y cambios en la educación.

Grupo 2. Educación Inicial

		Necesidad		Necesidad		Necesidad	
		I		II		III	
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Herramientas para abordar necesidades educativas especiales	Sistema de evaluación cualitativa para niños	Herramientas para el trabajo con la “nueva familia”			
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes	Preparación de la enseñanza	Responsabilidades profesionales			
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Las educadoras no tienen las competencias para atender las necesidades para los niños con N.E.E, por lo cual necesitan capacitación en nuevas estrategias de enseñanza y didáctica correspondiente a cada caso.	Se plantea la necesidad de trabajar en un instrumento que mida efectivamente el proceso de aprendizaje de los niños, considerando el grupo heterogeneo que debe ser valuado pero representado a todos los niños.	Las educadoras presentan la necesidad de formarse en las temáticas que componen a la familia actual, para poder trabajar colaborativamente con los apoderados.			

Grupo 3. Educación básica primer ciclo.

		Necesidad I		Necesidad II		Necesidad III	
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Formación en inclusión		Formación en instrumentos de evaluación		Trabajo colaborativo	
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	Preparación de la enseñanza		Preparación de la enseñanza		Responsabilidades profesionales	
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Capacitación a los docentes en temas de inclusión para estudiantes con necesidades diferentes.		Capacitación a los docentes para realizar instrumentos de evaluación adecuados a los diferentes estilos de aprendizajes de los estudiantes.		Instancias para realizar trabajo colaborativo entre los docentes y los demás agentes de la comunidad educativa para que exista una mayor retroalimentación y preparación de las clases.	

Grupo 4. Educación básica segundo ciclo.

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Instrumentos de evaluación	Estrategias metodológicas	Desarrollo de habilidades blandas
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	Preparación de la enseñanza	Preparación de la enseñanza	Responsabilidades profesionales
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	El problema con los instrumentos de evaluación es que se siguen evaluando contenidos, no capacidades y habilidades.	Capacitación en planificación de las clases: necesidad de contar con estrategias metodológicas-didácticas	Desarrollo de habilidades blandas en los docentes: liderazgo y vocación. Falta de liderazgo dentro del aula por parte de los docentes (capacitación de liderazgo). Necesidad de líder innato.

Grupo 5. Educación Diferencia-Especial.

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Especialización en niveles y áreas	Formación profesional de los nuevos docentes	Pruebas estandarizadas para niños con necesidades educativas especiales (Evaluación)
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	Preparación de la enseñanza	Responsabilidades profesionales	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Esta necesidad se refiere a la especialización de los docentes actuales y su relación con los docentes de aula para mejorar la educación de los alumnos. Si el profesor diferencial se especializa en distintos niveles, ciclos y áreas puede mejorar su calidad docente en la sala de clases y en la integración de alumnos	Los nuevos profesionales deben estar realmente preparados para el trabajo en aula asimismo las mallas curriculares deben venir con las especializaciones por área y/o niveles para que así sean un real aporte a los antiguos docentes o a los colegios especiales o con integración	La creación de métodos evaluativos estandarizados permite al profesor concentrar su trabajo en enseñar y planificar y no en inventar y adecuar pruebas

Grupo 6. Enseñanza Media Científico Humanista.

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Trabajo colaborativo.	Estrategias de control de grupos.	DUA con énfasis en tecnologías.
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	Responsabilidades profesionales	Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Existe la necesidad de trabajo colaborativo en cuanto a conversatorios con colegas de todas las áreas dentro y fuera de los establecimientos, ya que tiene que existir una nivelación de los contenidos y además compartir experiencias en cuanto a métodos de enseñanza exitosos y no exitosos. Además al interior de los establecimientos optimizar los tiempos de los consejos y reuniones de profesores para hablar de las dificultades que se pueden presentar con ciertos alumnos o cursos específicos.	Existe la necesidad de crear estrategias para controlar el grupo de clase. Ya que, el “alumno es especialista en profesores”. Se da el caso de que los profesores son enfrentados por los alumnos y según los participantes del dialogo el profesor debe tener el temple necesario para controlar la situación.	Existe la necesidad de poseer el conocimiento en cuanto a las distintas formas de aprendizaje que se puede presentar en el aula según los alumnos. También es necesario integrar la tecnología más allá de ENLACES, faltan temas referentes a redes sociales y videojuegos, los alumnos podrían aprender de maneras más didácticas.

Grupo 7. Enseñanza Media científico Humanista.

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Nuevas estrategias de evaluación	Manejo de las nuevas tecnologías	Actualización de formatos de planificación
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	Preparación de la enseñanza	Preparación de la enseñanza	Preparación de la enseñanza
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Formular estrategias de evaluación que escapen de las tradicionales y se adapten a formas más didácticas y entretenidas.	Para formular clases más modernas se necesita capacitación en el manejo y el provecho de las nuevas tecnologías que nacen, por ejemplo, el uso del celular.	Crear una capacitación de planificación de los contenidos que escape de las bitácoras normales y permite a especialidades como biología o filosofía planificar igual que el resto

Grupo 8. Educación de Adultos.

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Metodologías Innovadoras	Evaluación	Psicología educacional
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	Preparación de la enseñanza	Preparación de la enseñanza	Responsabilidades profesionales.
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Planificar clases basadas en metodologías participativas, que permitan captar la atención de los alumnos y estimular su participación activa en el su proceso de enseñanza-aprendizaje.	Diseñar evaluaciones que consideren la totalidad del proceso de aprendizaje y las diferentes capacidades y habilidades de los alumnos.	Capacitación de los docentes en los nuevos paradigmas de la psicología educacional y el desarrollo de habilidades blandas.

Grupo 9. Profesores Encargados.

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Capacitación en los énfasis de Bases curriculares de 1° a 8° Básico	Formación docente en aula multigrado	Formación en Recursos Educativos
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	Preparación de la enseñanza	Preparación de la enseñanza	Preparación de la enseñanza
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Permitirá a los docentes poder tener una adecuada formación y capacitación para cumplir de manera adecuada con sus responsabilidades tanto de docencia como administrativas	Esta necesidad se refiere a como se debe adecuar la formación docente para que pueda desempeñarse de buena manera dentro de un ambiente que es multigrado, esto se puede llevar a cabo a través de capacitaciones o formación de postgrado.	Esta necesidad responde a la falta de capacitación en los nuevos recursos educativos que son enviados por las entidades centrales de educación para poder aprovecharlos de buena manera en el aula y utilizar su máximo potencial.

Grupo 10. Educadores Tradicionales.

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Metodologías de enseñanza en contexto EIB	Diseño Curricular EIB	Metodología de la Investigación en contexto de interculturalidad
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	Preparación de la enseñanza	Preparación de la enseñanza	Preparación de la enseñanza
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Nos permitiría mejorar las técnicas de manejo de grupo, aprender a construir guías, aprender a evaluar. Como el docente puede dinamizar y generar clases y actividades más didácticas en el contexto EIB	Todo lo que involucra en contenido, como llevar en mejor forma los contenidos según lo que nos piden. Muchas veces nosotros tenemos que ir a la planificación y nos cuesta poner en orden y cumplir con las formalidades del currículum. Que implementen en el currículum materiales adecuados a la realidad de Alto Biobío. En resumen, Capacitación para cumplir con los requerimientos formales del currículum y adaptar el material que llega a la realidad y al contexto.	Que los docentes tengan competencias en ámbitos investigativos. Que nos sirva a nosotros como educadores y como enseñarles a los estudiantes a ser pequeños investigadores. Que nos den herramientas metodológicas para aplicar en investigaciones docentes y aplicar en la docencia con los alumnos

VII.- Educación técnico profesional

Un primer aspecto relevante sobre la educación Técnico Profesional es recordar que en este conjunto de docentes no se realizaron grupos específicos de discusión. Sólo se establecieron diferencias por procedencia provincial, aunque aquí se presentan en conjunto.

a) Elección y evaluación de necesidades formativas para Desarrollo Profesional Docente.

Por último, para los docentes del sector técnico profesional se siguieron los mismos pasos que en la provincia de Concepción y Biobío. Sin embargo, la presentación de los resultados difiere de los datos explicitados con anterioridad, pues aquí primero se presenta la evaluación que hacen los docentes de las necesidades manifestadas por ellos y se relacionaran con el MBE, para luego definir las necesidades prioritarias.

Tabla 10.. Priorización de necesidades formativas. Docentes área Técnico Profesional.

Necesidad I	Dominio	Necesidad II	Dominio	Necesidad III	Dominio
Actualización Profesional	D	Formación Pedagógica	D	Rediseño De La Malla Curricular	Otros
Psicología del aprendizaje del adolescente en la actualidad	B	Apropiación curricular	A	Evaluación por competencias	A
Capacitación para planificación y metodología	A	Formación en trato con alumnos con discapacidades físicas y diferenciales	C	Perfeccionamiento directivo en especialidades	Otros
Capacitación docente por área, para conocer las realidades de los alumnos	C	Habilidades blandas para los alumnos	B	Tiempo de preparación de los procesos educativos	Otros


Capacitación en base a la especialización y demandas locales.	Otros	Pasantías permanentes. Actualización tecnológica y de empresas.	Otros	Didáctica y metodología respecto a la enseñanza	A
Capacitaciones pedagógicas para docentes	A	Cursos de actualización	A	Mesa TP-Sector productivo	Otros
Cursos Basados en las competencias	A	Manejo de la didáctica aplicada al aula que atienda a la inclusión	A	Fortalecer el rol del docente y re-encantarlo con su profesión.	D

La tabla precedente permite observar que, respecto a las necesidades clasificadas en primera prioridad por los profesores del área Técnico Profesional, son mayoritarias aquellas relacionadas con el dominio A y C del Marco de la Buena Enseñanza. Estas son seguidas por las del dominio B, C, D y la categoría “otros”, todas con el mismo número de acepciones.

Como se señaló, el dominio A del MBE dice relación a los conocimientos, actitudes y acciones que manifiesten un buen manejo de los contenidos disciplinares por parte de los profesores, como del contexto en el cual ellos se desempeñan. El conocimiento de los contenidos profesional-disciplinares y del contexto permite que los docentes acuerden los contenidos y objetivos de las clases al marco curricular vigente y a las particularidades de sus estudiantes.

Por su parte, lo anterior posibilita que los profesores ajusten sus formas de evaluación para apoyar de mejor forma el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. En esta categoría son capacitaciones en didáctica y evaluación lo que principalmente los docentes del área Técnico Profesional mencionan.

El dominio C del MBE pone de relieve las acciones deberían realizar los docentes en el aula para comunicar de forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje; manejar estrategias didácticas para incentivar el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus



estudiantes; optimizar tiempo de la clase; y promover la participación de los alumnos en su proceso de aprendizaje, monitoreando y evaluando su progresión.

El dominio B del MBE, apunta a la presencia de actitudes y acciones de los docentes tendientes a crear un clima de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto en el aula. Estos valores se reflejarían en altas expectativas de los profesores en el aprendizaje de todos sus estudiantes, así como en la presencia de normas claras de convivencia escolar en el aula y la creación de un ambiente organizado de trabajo

El dominio D por su parte, remarca las prácticas reflexivas que el profesor realiza sobre su práctica docente, así como las acciones tendientes a crear lazos de apoyo y cooperación con los estudiantes, padres, colegas y otros miembros de la comunidad educativa.

Es relevante señalar, que buena parte de las necesidades de los docentes del área Técnico Profesional no pueden ser catalogadas dentro de los dominios del Marco de la Buena Enseñanza. Es por ello que se creó la categoría “otros” para clasificar estas necesidades.

La categoría “otros” se encuentran presente, con diversa intensidad, en las tres posiciones priorizadas por los participantes de los diálogos docentes de la región del Biobío. En ella se expresa entre otras necesidades la de establecer capacitaciones dentro del contexto productivo regional local, y una mayor relación con empresas productivas del sector.

Respecto a las necesidades priorizadas en segundo lugar, también son el dominio el A el que concentra mayor número expresiones, seguido de los dominios B, C, D y la categoría “otros” con igual número de necesidades. Por último, respecto a las necesidades priorizadas en tercer lugar, éstas se agrupan mayoritariamente la categoría “otros”; y luego en el dominio A y D del MBE respectivamente. No manifestándose necesidades en el dominio B y C.



b) Descripción de las necesidades.

A continuación, se presentan las tablas recogidas en los diálogos docentes, la cuales entregan importante información sobre cómo cada grupo concibe las necesidades mencionadas con anterioridad. Se presenta la información en el orden de prioridad entregada por los propios participantes.

Actualización profesional: deben estar en constante movimiento en cuanto al apoyo estudiantil, de manera pedagógica y entre pares, para ser más productivos y completar la misión para la que están destinados.


Formación pedagógica: el docente debe contar con sus capacidades de conocimiento metódico y práctico, habilidades y competencias para formar estudiantes exitosos

Rediseño de la malla curricular: el docente debe contar con sus capacidades de conocimiento metódico y práctico, habilidades y competencias para formar estudiantes exitosos.

Capacitación para planificación y metodología: Para los docentes de especialidad les es difícil planificar las clases, y como llevarlas a cabo pedagógicamente por lo tanto nace dicha necesidad de capacitación.

Formación en trato con alumnos con discapacidades físicas y diferenciales: se encuentran con alumnos especiales y no saben cómo enseñarles o cómo tratarlos, es necesario capacitación en la generación de conocimientos en estos casos para poder llegar a todo el grupo escolar.

Perfeccionamientos directivos en especialidades: los docentes sienten que los directivos no tienen conocimientos de lo que se imparte por especialidad y aquello les cuesta conectar con las necesidades que se presentan en dichos ámbitos, es necesario para la conexión que manejen el currículum especial.



Capacitación docente por área, para conocer las realidades de los alumnos: mayor nexo entre el establecimiento y la empresa, para conocer de mejor manera las exigencias del mercado. Trabajo en habilidades blandas (articulación con asignaturas existentes).

Habilidades blandas para los alumnos: capacitación para el conocimiento del territorio o del contexto establecimiento, así como el conocimiento del estudiante en sí.

Tiempo de preparación de los procesos educativos: falta de implementación tecnológica. Revisión de módulos en forma periódica. Aumentar el tiempo para la formación de un técnico nivel medio. Implementar software de gestión para abordar de mejor manera los nuevos contenidos.

Capacitación en base a la especialización y demandas locales: Capacitaciones para los docentes en sus áreas específicas de trabajo y según necesidades locales.


Pasantías permanentes. Actualización tecnológica y de empresas: pasantías para los estudiantes en las empresas relacionadas a su área junto con una actualización en el manejo de la tecnología actual.

Didáctica y metodología respecto a la enseñanza: estrategias didácticas y metodológicas en la enseñanza TP.

Capacitaciones pedagógicas para docentes: los profesores presentan la necesidad de conocer diversas estrategias de enseñanza, ya que no se manejan en la didáctica al ser profesionales del área que enseñan, y no docentes.

Cursos de actualización: Actualizar las políticas educacionales respecto al quehacer docente técnico-profesional para que existan normas que guían a nivel central a este tipo de establecimientos.

Mesa TP-Sector productivo: Los establecimientos TP no cuentan con el ambiente apropiado para que los procesos de aprendizaje e desarrollen como se debe, al no



contar con recursos ni con vínculos al sector productivo que permita poner en práctica los aprendizajes adquiridos por los estudiantes.

Cursos basados en competencias: Generar cursos para potenciar las competencias de los docentes en cuanto a los conocimientos TP y en cuanto a las exigencias que tiene el mundo laboral actual.

Manejo de la didáctica aplicada al aula que atiende a la inclusión: Encontrar la manera de reencantar al docente, de motivarlo a realizar sus planificaciones y cumplir con estas en orden de beneficiar a los alumnos. Aportar con estrategias para lograr, como docente, auto motivarse y motivar e incentivar a los alumnos.

Fortalecer el rol del docente y reencantarlo con su profesión: En una primera instancia entender el concepto de inclusión, y ver y comprender las características o el perfil de los alumnos TP en cada especialidad

VIII.- Fichas técnicas de las necesidades docentes priorizadas en primera posición.

- a) Principal necesidad educativa, componentes de la necesidad, rol del nivel local, regional y central en torno a la necesidad y compromisos docentes.

La cuarta etapa de los Diálogos Docentes requería que los participantes analizarán la necesidad que había obtenido el más alto puntaje en el paso tres del ejercicio. Se les solicitaba a estos que señalaran tres componentes de la necesidad, que mencionaran como estos componentes se relacionaban entre sí. Luego se les pidió a los participantes que señalarán el rol que debería cumplir el nivel local, regional y central para dar cumplimiento a la necesidad. Por último, se les solicitó a los docentes que señalarán a que se comprometían ellos para afrontar a esta necesidad.

A continuación, se presentan los resultados por necesidad. Se señalan los componentes de la necesidad, la relación entre ellos, y el rol que debería cumplir el nivel local, regional y central para satisfacer esta necesidad. Así como el compromiso de los profesores con la necesidad planteada.

1. Evaluación. (Grupos 1, 4, 7 Biobío, Grupo 1, 3, 7 Concepción).

Componentes: Conocer nuevos instrumentos de evaluación. Elaboración de instrumentos adecuados para la evaluación con un diagnóstico previo. Elaboración de mejoras para la elaboración de instrumentos. Análisis de resultados cualitativos y cuantitativos. Evaluación por habilidades. Evaluación diferenciada. Coordinación evaluativa entre docentes. Trabajo colaborativo.

Relación entre componentes: se relacionan a gran escala en relación la mejora continua de la enseñanza. Permiten pasar de una evaluación de contenidos a una de habilidades. Si se habla de inclusión se deberían evaluar en una justa medida a cada uno de los alumnos. Esto se lograría coordinando a los distintos docentes. El trabajo colaborativo es crucial para coordinar en proceso evaluativo.

Requerimientos para implementar la necesidad formativa.

Nivel central	Nivel regional	Nivel local
<ul style="list-style-type: none"> - Entregar recursos - Crear lineamientos centrales claros - Crear Capacitaciones presenciales - Elegir expertos en el área - Planificación contextualizada, pero con un formato desde el gobierno central. - Manual de apoyo a evaluaciones. - Unificación de criterios de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Logística - Asegurar la participación de todas las educadoras en la capacitación con apoyo y recursos - Generación de espacios - Vincular a las universidades en la capacitación para la educación de adultos y jóvenes - Capacitaciones - Seminarios. - Talleres comunales. - Vigilancia de normativas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de recursos para capacitación - Permiso para las capacitaciones dentro del horario laboral - Incentivos de capacitación - Viáticos - Capacitaciones. - Seminarios - Talleres de reflexión docente. - Instancias de diálogos directivos. - Comunicación efectiva y oportuna hacia las escuelas sobre las capacitaciones

2. Herramientas para aborda Necesidades Educativas Especiales (NNE). (Grupo 2 Biobío, Grupo 9 Concepción).

Componentes: Herramientas pedagógicas para tratar la inclusión. Equipos multidisciplinares por cada establecimiento. Preparación de todo el grupo encargado. Diálogos (intercambios de conocimientos y experiencias) entre las diferentes instituciones de educación inicial. Capacitación en ley de inclusión. Conocimiento sobre diversidad (genero, etnias, grupos vulnerables).

Relación entre componentes: Creación de grupos interdisciplinares con una coordinadora (educadora diferencial) permanente. Se manifiesta la necesidad de preparación de todo el grupo encargado y una reflexión constante.

Requerimientos para implementar la necesidad formativa.

Nivel central	Nivel regional	Nivel local.
<ul style="list-style-type: none"> - Lenguaje común a todos los niveles (atender a las necesidades reales de todos los niveles) - Convocar a diálogos reflexivos. - Realizar catastros anuales de niños con NEE. - Mejorar la calidad de los cursos que se dictan, que el nivel de exigencia de las capacitaciones sea ad hoc - Coordinar jornadas para el conocimiento y aplicación de la ley de inclusión 	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas en función de la diversidad - Incorporación de los aspectos fundamentales de la ley de inclusión y los PEI - Contratación de nuevos profesores - Creación de una mesa de diálogo pedagógico. - Pilotaje de profesores en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aportar recursos e insumos. - Articular proceso de transición jardín colegio. - Articular prácticas profesionales en los jardines con estudiantes de diversas disciplinas (kinesiología, pedagogía en educación física, fonoaudiología) - Intercambio de prácticas - Capacitaciones profesionales.

3. Formación en inclusión. (Grupo 3 Biobío).

Componentes: Estrategias de aprendizaje. Estrategias de trabajo colaborativo con educación diferencial. Estrategias de evaluación.

Relación entre componentes: Todos estos pasos deben darse en un trabajo colaborativo entre pares.

Requerimientos para implementar la necesidad formativa.

Nivel central	Nivel regional	Nivel local
<ul style="list-style-type: none">- Financiamiento en becas dirigidas a las escuelas.- Capacitaciones presenciales.- Talleres JEC que sean lúdicos y potencien la creatividad de los estudiantes. Además, reforzamiento en el área científica, artística, robótica, mapudungun, deportes, manualidades.	<ul style="list-style-type: none">- Gestión eficiente y acorde a las particularidades de cada comuna de la región.- Capacitaciones con profesionales competentes, idóneos y que posean un adecuado manejo de la clase y del contexto del profesor.- Oportunidades de compartir experiencias exitosas y conocimiento de otras realidades distintas a la escuela de donde se trabaja.	<ul style="list-style-type: none">- Pasantías en otros colegios para conocer nuevas experiencias y realidades.- Instancias formales de retroalimentación dentro de las mismas escuelas.- Gestionar reuniones mensuales para conocer los objetivos y contenidos de cada escuela.

4. Formación profesional que incluya especializaciones. (Grupo 5 Biobío).

Componentes: Cambios en las mallas curriculares en todas las carreras de educación. Contextualizar la educación diferencial. Capacitaciones especiales para profesores diferenciales que ya están formados.

Relación entre componentes: Se exige un cambio en las mallas curriculares de los profesores en formación, que incluya especializaciones en áreas, niveles o ciclos. También ligado a esto se manifiesta que los docentes ya formados tengan capacitaciones.

Requerimientos para implementar la necesidad formativa

Nivel central	Nivel regional	Nivel local
<ul style="list-style-type: none">- Perfeccionamiento docente (CPEIP) a corto plazo.- Coordinación en todas las áreas del nivel central desde el MINEDUC.- Reformulación y evaluación de los decretos educacionales.	<ul style="list-style-type: none">- Mantener canal de educación abierta- Medios de difusión efectivos.- Ejecución de diagnóstico de la educación diferencial.	<ul style="list-style-type: none">- Detectar necesidades.- Tener equipos técnicos competentes en comunidades educativas.- Capacitar a la comunidad educativa.

5. Trabajo colaborativo y encuentro formativo entre docentes. (grupo 6 Biobío, grupos 5, 6 Concepción).

Componentes: Consejos técnicos. Trabajo por ciclos. Jerarquización de las áreas a desarrollar. Coaching activo. Reuniones por departamento. Retroalimentación entre pares con antigüedad y nuevos profesionales. Valorar experiencias de docentes. Participación de los directivos, además de docentes comprometidos.

Relación entre componentes: Se necesitan consejos técnicos acerca de cómo trabajar los nuevos métodos de la reforma educativa, así como también un trabajo localizado por ciclos, ya que existe poca investigación en relación a la enseñanza media centrándose todo en básica y pre-básica. Para esto se requiere un coaching activo, el cual fue expuesto en el dialogo como una guía para el profesor, pero otorgada por otros profesionales de la misma área, es decir otros profesores con experiencias exitosas. El motivo de las reuniones por departamentos es la necesidad de coordinar todo lo anterior para obtener un mejor resultado del trabajo colaborativo. Así es necesario compartir experiencias entre los docentes nuevos y antiguos (valorar su experiencia).

Requerimientos para implementar la necesidad formativa.

Nivel central	Nivel regional	Nivel local.
- Tiempo, horas pedagógicas.	- Acompañamiento, asesoría, monitoreo	- Recursos.
- Generar política educativa de aprendizaje ante experiencias de pares.	- Encuentros regionales por asignaturas	-Coordinar trabajo colaborativo.
- Articulación de redes a nivel central	- Talleres de acuerdo a necesidades que surgen en los encuentros	-Consejos técnicos exclusivos.
- Reactivar red de maestros.	- Asignación de tiempo para trabajo colaborativo.	- Encuentros comunales por asignaturas
		- Jerarquización del trabajo de los profesores.

6. Nuevas estrategias de enseñanza, metodologías innovadoras y transposición didáctica. (Grupo 8 Biobio y Grupos 2, 3, 4 Concepción).

Componentes: Uso de Tics. Didáctica de cada asignatura. Estrategias para trabajar la diversidad. Estrategias de didácticas específicas según los estilos de aprendizajes. Nuevas metodologías: Waldorf, Montessori, Reggio Emilia.

Relación entre componentes: Las metodologías de clase innovadoras implican una participación más activa de los alumnos en su proceso de aprendizaje, así como el desarrollo más dinámico de las clases. El manejo de las tecnologías de la información y la comunicación se considera como una forma de compatibilizar el uso de las tecnologías con el aprendizaje, que contribuye a estas metodologías innovadoras. Sin embargo, esta innovación debe realizarse de acuerdo a la didáctica y especificidad propia de cada asignatura, pues algunas favorecen más ciertas dinámicas de trabajo que otras (realización de ensayos, aplicabilidad a la vida cotidiana, presentaciones de video, etc.). Otro componente de las metodologías es proveer a los profesores de estrategias que les permitan trabajar en la diversidad, tanto de estilos de aprendizaje, como de características individuales o sociales de los alumnos. En el caso de las educadoras de párvulo se manifiesta la necesidad de metodologías más lúdicas, acorde con el nivel de desarrollo de sus alumnos.

Requerimientos para implementar la necesidad formativa.

Nivel central	Nivel regional	Nivel local.
- Garantizar y reconocer el derecho al perfeccionamiento docente.	- Perfeccionamiento docente en los mismos establecimientos.	- Establecer más horas para desarrollar las comunidades educativas
- Recursos universales para capacitación.	- Perfeccionamiento dentro de la jornada laboral.	- Implementar con Tics
- Mejorar la formación inicial docente.	- Unificar criterios de las horas no lectivas.	Realizar jornadas de retroalimentación y conformación redes locales.
- Adecuación curricular a los contextos.	- Monitoreo y acompañamiento.	- Ejecutar las nuevas metodologías.



<ul style="list-style-type: none">- Formación apegada a los contextos- Creación de espacios de participación tales como los Diálogos Docentes, no sólo a nivel directivo		
---	--	--

7. Capacitación en los énfasis de las bases curriculares de 1° a 8° básico. (Grupo 9 Biobío).

Componentes: Objetivos de aprendizaje. Desarrollo de habilidades del alumno. Evaluación constante de los distintos procesos educativos incluidos en las bases curriculares

Relación entre componentes: Los componentes vienen a mostrar que para el caso de los docentes multigrados se hace de suma dificultad el abarcar y poder manejar de una adecuada manera los contenidos de diversos niveles sin la capacitación adecuada y necesaria para las exigencias de sus responsabilidades, por lo que una modificación y formación que permita dinamizar estas estructuras en beneficio del aprendizaje adecuado para los alumnos que tienen a cargo se hace necesaria.

Requerimientos para implementar la necesidad formativa.

Nivel central	Nivel regional	Nivel local
<ul style="list-style-type: none">- Generar capacitaciones directas con las comunidades locales (en terreno).- Capacitaciones con conectividad efectiva.- Financiamiento, entrega de recursos didácticos a las escuelas (Apoyo logístico).	<ul style="list-style-type: none">- Calendarizar las capacitaciones docentes.- Asegurar recursos para la conectividad de las escuelas rurales.- Monitorear la efectividad de los recursos entregados.	<ul style="list-style-type: none">- Definir un lugar establecido para las capacitaciones y reuniones docentes.- Construir equipos de trabajo de docentes.- Asignar a los profesores encargados un plan multimedia.

8. Didáctica del inglés en las cuatro habilidades fundamentales (grupo 10 Concepción).

Componentes: Capacitación adecuada en la formación docente de inglés. Implementación de medidas que permitan la capacitación. Evaluación de los programas efectuados

Relación entre componentes: Permite a los docentes de inglés, en los distintos niveles educativos, contar con una adecuada capacitación que fortalezca la formación docente en su área específica, pudiendo entregar de mejor manera los conocimientos a los alumnos y además de una manera dinámica. Se manifiesta también la necesidad de generar espacios que permitan compartir las experiencias con otros miembros de la comunidad académica, permitiendo integrar de mejor manera el inglés.

Requerimientos para implementar la necesidad formativa.

Nivel central	Nivel regional	Nivel local
<ul style="list-style-type: none">- Financiamiento- Mostrar la oferta académica respecto a los temas pertinentes para la formación docente continua en inglés- Rediseño del curriculum en inglés, articulación con textos escolares	<ul style="list-style-type: none">- Fomentar actividades a nivel regional, descentralizar las actividades desde la capital.- Financiamiento regional, gestionado desde el Gore.- Creación de salas temáticas y gestionar infraestructura adecuada para el aprendizaje del inglés.	<ul style="list-style-type: none">- Tiempo para poder acudir a las capacitaciones.- Espacio para la realización de capacitaciones.Subvenciones para la realización de capacitaciones, uso de dineros CEP.



9. Metodología de enseñanza en contexto EIB. (Grupo 10 Biobío).

Componentes: Elaboración de Materiales (audiovisual, textos, guías). Trabajar el diseño curricular. Como ver los objetivos, indicadores. Técnicas de enseñanza, como dinamizar las clases.

Requerimientos para implementar la necesidad formativa

Nivel central	Nivel regional	Nivel local
- Textos Pertinentes a la realidad local y al contexto intercultural.	- Espacios adecuados para las capacitaciones. Espacios físicos, alimentación, indumentaria necesaria.	- Uso de tecnologías para las capacitaciones.



10. Actualización profesional (educación técnico profesional).

Componentes: Actualización profesional en nuevas tecnologías por áreas. Pertinencias con las áreas productivas de la región. Creación de redes de apoyos entre carreras TP afines y entre carreras TP y sectores productivos. Transparentar políticas de apoyo del CPEIP hacia el área TP.

Relación entre componentes: los docentes señalan que se requieren elementos formativos diversos para englobar estos los componentes. Estos hacen mención a la necesidad de los profesores de sentirse vigentes y con acceso a las nuevas tecnologías de enseñanza, ya que las tecnologías y la buena comunicación son relevantes para poder reflexionar y dar un desarrollo formativo adecuado y de calidad en las áreas en que estos se desempeñan.

Requerimientos para implementar la necesidad formativa.

Nivel central	Nivel regional	Nivel local.
<ul style="list-style-type: none"> - Definir políticas de perfeccionamiento TP a nivel estatal. - Detectar para solventar debilidades de los conocimientos y competencias de los docentes y sus correspondientes áreas. - Entregar capacitaciones a los docentes TP para mantener actualizados sus conocimientos 	<ul style="list-style-type: none"> - Generar redes de apoyo con el sector productivo. - Ejecutar capacitaciones pertinentes. - Generar redes de apoyo con las instituciones de nivel superior. A la vez buscar los especialistas idóneos para ejecutar las capacitaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar la participación de los docentes en capacitaciones. - Transmitir y gestionar pasantías y capacitaciones internas y a nivel local.

11. Psicología del aprendizaje del adolescente en la actualidad. (Educación Técnico Profesional).

Componentes: Psicología del desarrollo del adolescente en la actualidad. Estrategias innovadoras para trabajar en contextos y estudiantes diversos. Desarrollo de habilidades blandas.

Relación entre componentes: Se relaciona en cómo adaptar los contenidos y prácticas de acuerdo a los adolescentes actuales, de los tipos de estudiantes que se encuentran en contextos diversos. Tener las estrategias y aplicarlas para poder motivar a los alumnos; potenciar las habilidades blandas para que puedan integrar el área laboral con todas las herramientas básicas y necesarias para su quehacer profesional.

Requerimientos para implementar la necesidad formativa.

Nivel central	Nivel regional	Nivel local.
- Capacitar.	<ul style="list-style-type: none">- Facilitar capacitaciones para docentes dentro de su jornada laboral retroalimentando logros y procesos.- Facilitar perfeccionamiento de docentes técnico profesionales en horario de profesor.- Trabajo de redes locales.- Proporcionar y aprobar dineros para la capacitación de profesores técnicos profesionales.	- Redes locales.

12. Capacitación en la evaluación en contextos de educación de jóvenes y adultos. (Educación de adultos y educación Técnico Profesional).

Componentes: Generar instrumentos adecuados para la evaluación. Instrumentos de evaluación considerando los distintos estilos de aprendizaje. Retroalimentación del aprendizaje en contexto de educación de adultos.

Relación entre componentes: En primer lugar, existe una necesidad de capacitación en cómo generar instrumentos adecuados para la evaluación en general y en los jóvenes y adultos en particular (comp.1). Sin embargo, estos instrumentos también deben considerar las distintas capacidades, habilidades y competencias de los alumnos, así como sus estilos de aprendizaje (comp.2), pues en la educación de adultos debe hacerse frente a una serie de problemáticas tales como los problemas de aprendizaje. En tercer lugar, se reconoció como sumamente importante la capacitación para crear instrumentos que permitan retroalimentar y evaluar los procesos de aprendizaje de los adultos, pues, en estos contextos, las situaciones de ausentismo escolar son muy comunes y esto implica no solo, una consideración especial a la hora de evaluar, sino de cómo continuar con los contenidos del marco curricular cuando debe realizarse un constante reforzamiento (repetición) de los contenidos.

Requerimientos para implementar la necesidad formativa.

Nivel central	Nivel regional	Nivel local
<ul style="list-style-type: none"> - Capacitar sobre evaluación - Asegurar que las personas que capaciten sean idóneas y conozcan el contexto de educación de adultos - Utilizar recursos humanos de la educación de Adultos para capacitación de los docentes 	<ul style="list-style-type: none"> - Vincular a las universidades en la capacitación para la educación de adultos y jóvenes - Proveer de una capacitación adecuada al contexto de educación de jóvenes y adultos 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de recursos para capacitación - Incentivos de capacitación (bonos o canje de horario de permanencia) - Capacitación en los mismos centros educacionales

13. Capacitación en planificación y metodologías en aula. (Educación Técnico Profesional).

Componentes: Creación de Instrumentos de evaluación. Planificación del módulo de la especialidad. Didáctica.

Relación entre componentes: Estos componentes se relacionan ante la dificultad de docentes que no estudiaron pedagogía de abordar con métodos didácticos sus disciplinas y crear las evaluaciones pertinentes a sus áreas.

Requerimientos para implementar la necesidad formativa.

Nivel central	Nivel regional	Nivel local
- Capacitaciones gratuitas para los TP	- Calendarización de las fechas de las capacitaciones	- Reducir la burocracia financiera
- Aumento financiamiento de la enseñanza media TP	- Articular asociación regional de docentes.	- Articulación de docentes TP comunal
- Transparencia en la rendición de cuentas		- Formular lazos de trabajo en equipo en la comunidad

14. Capacitación Basada en competencias que considere la planificación y evaluación (Educación Técnico Profesional).

Componentes: Método didáctico práctico, dinámico y proactivo. Dinámicas grupales. Capacitación acorde con la realidad del establecimientos y adultos.

Relación entre componentes: Capacitación didáctica y replicable con los alumnos en la sala de clases.

Requerimientos para implementar la necesidad formativa.

Nivel central	Nivel regional	Nivel local
- Generar un manual con las temáticas de las competencias	- Generación de instancias para intercambios de experiencias	- Facilidades del establecimiento de cometido funcionarios que nos sea responsabilidad dejar clases o reemplazo.

15. Capacitación docente por área y de acuerdo a necesidades locales. (Educación Técnico Profesional).

Componentes: Actualización de conocimientos. Teoría y Práctica. Capacitación por competencias. Capacitación TICs. Pasantías. Comunicación establecimiento-campo laboral.

Relación entre componentes: A nivel teórico, el nuevo conocimiento o contenido debe establecerse acorde a la realidad de los alumnos y el contexto de los establecimientos, y no cerrados ni centrados en la academia. Así poder llevar a la adquisición de habilidades en la capacitación docente, para luego poder difundir estos contenidos. Debe existir un diálogo entre los establecimientos y las empresas. Las empresas deben estar comprometidas con los establecimientos en cuanto a la realización de prácticas profesionales. Preparación docente en torno a las necesidades de las empresas. Esto permitiría que los docentes estén en la vanguardia de los conocimientos en sus áreas de especialización.

Requerimientos para implementar la necesidad formativa.

Nivel central	Nivel regional	Nivel local
- Levantamiento de datos y diagnósticos en los establecimientos TP	- Generar redes por especialidades	- Realizar un FODA de acuerdo a las necesidades de cada comuna
- Flexibilidad de horas para	- Generar instancias de diálogos entre los profesores	

<p>atender necesidades locales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de un organismo central de EMTP. - Articulación entre el MINEDUC, las empresas y los docentes - Que los currículums que exige el gobierno central sean acorde al contexto local. - Que el gobierno central facilite manuales para la realización de los módulos, contextualizados a la realidad local. - Convenios con Universidades tradicionales para desarrollar las capacitaciones a los docentes 	<p>TP para compartir experiencias</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición de líneas de desarrollo productivo. - Establecer un organismo regional con presencia de representante TP - Implementación de políticas y proyectos regionales de apoyo a la educación TP - Involucrar a la empresa en el aprendizaje de los estudiantes. - Evaluación Docente de la Educación TP de acuerdo a su especialidad y capacidades 	<ul style="list-style-type: none"> - Legalizar la Jefatura por especialidad - Profesional TP en el DAEM - Contacto entre los establecimientos TP como una red de apoyo y vinculación. - Realización de ferias locales - Fluidez en la solicitud/entrega de recursos - Que las empresas sugieran o guíen cuáles son las necesidades de capacitación.
---	--	---



V.- Referentes y Aprendizajes Docentes

Un último apartado que se presenta en el informe regional, dice relación con la existencia de referentes personales y profesionales que los docentes mantienen en la actualidad, y que se constituyen a través del recuerdo de algunos profesores o colegas que han admirado.

Si bien es posible hacer múltiples lecturas a esa información, en el presente informe se expone una reflexión en base a la construcción de tres categorías centrales que se desprenden del discurso de los profesores.

Metodológicamente, con el fin de representar de la manera más fidedigna el discurso docente, se ha realizado una primera selección de los conceptos utilizados para referirse a este referente profesional. Posterior a esta sistematización, se ha optado por representar íntegramente los conceptos que son utilizados por los profesores en las categorías: “Lo técnico”, “Lo relacional” y “Lo afectivo”. En base a lo anterior, se han realizado nubes de palabras que reflejan de manera bastante íntegra la conversación sostenida en los diálogos docentes.

En primer lugar, se recogen referencias respecto de una dimensión que se ha definido como **“Técnica”**. Alude a un número importante de características asociadas al dominio de los contenidos disciplinares y al correcto manejo del aula.

Los docentes valoran a sus pares que poseen un manejo amplio y actualizado de la disciplina, que son proactivos en su capacidad de aprender y de estimular aprendizajes en otros. Estos profesores se caracterizarían por el trabajo sistemático que realizan y que los conduce a procesos de autoformación permanente, en base a la pasión por los temas que trabajan y a la perseverancia.

Además, valoran la capacidad docente de trabajar metodológicamente con técnicas didácticas interesantes e innovadoras, y que aseguran la transferencia de contenidos de manera adecuada. Son docentes que logran estimular el aprendizaje en otros, pues

utilizan técnicas lúdicas y logran relacionarse con sus estudiantes en base a una disposición honesta por escuchar y comunicarse.

Los docentes se refieren además a la disciplina que establecen y, consiguientemente, al manejo de grupos que poseen, lo que les permite tener una fuerte presencia en el aula basada en su interés por enseñar.

La siguiente grafica representa las palabras mayormente utilizadas para referirse a este aspecto.

Referencias Docentes al Manejo “Técnico” de la profesión.




Por otro lado, los docentes hacen referencia a ciertas características “Relacionales” que los profesores que admiran habrían cultivado en su trayectoria. En esta dimensión se hace alusión a la mirada y atención permanente que el docente tiene por sus pares, por sus colegas. Es un profesor que valora y estimula el trabajo con otros.

Posee amplia capacidad de entrega hacia los demás, hacia sus estudiantes y hacia la comunidad humana donde se desenvuelve. Esta característica profesional se asocia a ciertas características personales de relación e intercambio, de colaboración y solidaridad, que promueve un buen ambiente laboral. Muchas veces, además, estas características personales se asocian con ciertas responsabilidades profesionales que estos colegas asumen y que les llevan a actuar como líderes en sus propias organizaciones. Su sentido de compromiso y vitalidad para promover acciones pedagógicas diversas en sus propias organizaciones es valorado ampliamente en el discurso de los docentes.

Referencias Docentes a las habilidades “Relacionales”.



Un último aspecto que se menciona en el discurso de los profesores hace alusión a las dimensiones “afectivas” que los profesores sostienen para abordar su labor. Esta característica sería propia e inevitable en la profesión, pues se asocia al sentido de vocación docente y al fuerte carácter emocional que esto implica.



Los buenos docentes se caracterizarían por llevar a cabo sus tareas con amor, con entrega y con un amplio sentido de responsabilidad y vocación. Las funciones que asumen deberían estar marcadas por el compromiso con el aprendizaje de sus estudiantes y con un fuerte sentido de empatía que les lleva a vincularse cariñosamente con los otros. Si bien estas dimensiones son absolutamente prioritarias, principalmente en docentes que ejercen su labor en el nivel pre escolar y de educación básica, se mantienen durante toda la formación escolar.

La cordialidad para tratar a los alumnos y también a los colegas, la capacidad de establecer relaciones cercanas basadas en el respeto y la consideración con otros resulta clave, a juicio de los docentes, para promover buenos aprendizajes.

Por lo anterior, se explica que una de las necesidades docentes principalmente mencionadas se refiere a la formación en habilidades blandas. A los docentes les interesa conocer de mejor forma a sus estudiantes, desde una dimensión psicológica y cultural. Esto, pues entienden que para una buena relación y para provocar aprendizajes significativos, es necesario ponerse en el lugar del otro y enseñar en base a este reconocimiento y afectividad.



Referencias Docentes a dimensiones “Afectivas” de la profesión.

respeto
contención
enseñar
cercanía
emoción
dedicación
cariño
afectividad **empatía**
amor **compromiso**
cordialidad
emocionalidad



VI.- Conclusiones

La realización y sistematización de los “diálogos docentes” realizados en la región del Biobío, resultó una actividad interesante y motivadora para los docentes. Se constituyó en un espacio de encuentro que fomentó la reflexión sobre las propias prácticas y que además permitió recoger información significativa para abordar, con mayores antecedentes, la elaboración de un plan regional de capacitación, pertinente y representativo de los intereses docentes.


Metodológicamente, los diálogos, permitieron recoger visiones diferentes y articular un consenso en la conversación que favorecerá, con posterioridad, la toma de decisiones. El equipo profesional que condujo la realización de los diálogos, aseguró las mejores condiciones para que se desarrollara una conversación honesta y organizada entre los profesores.

Dentro de las conclusiones principales se puede destacar que los docentes hacen una revisión bastante amplia de las necesidades que será necesario resolver a través de distintas instancias de capacitación.

Desde el punto de vista de las dimensiones propuestas en el Marco de la Buena Enseñanza, se puede señalar, en primer lugar, que los profesores hacen referencia a las cuatro propuestas. Es decir, tienen una visión amplia y completa del desafío que significa enseñar.

Para efectos de priorización; sin embargo, podríamos señalar que los requerimientos que más aparecen se concentran en el desafío de contar con mayores y mejores herramientas para la adecuada “preparación de la enseñanza”. Particularmente en lo que respecta a didáctica y evaluación de los aprendizajes.

Los profesores valoran el dominio actualizado y profundo de los contenidos curriculares. Por tanto, demandan capacitación en este aspecto, con el fin de




prepararse de mejor forma para la labor docente. Junto con las exigencias disciplinarias, los profesores valoran la adquisición de competencias didácticas y metodológicas que les permitirían hacer una clase atractiva y promotora de aprendizajes significativos. Finalmente, en esta misma dimensión sería necesario capacitar respecto de concepciones, herramientas y estrategias de evaluación.

Tanto en la Provincia del Biobío, como en el área de formación técnico profesional, las demandas de capacitación mencionadas ocupan un lugar prioritario. También en Concepción son mencionadas, aunque se relacionan más equilibradamente con otro tipo de requerimientos formativos.

En segundo lugar, correspondiente al dominio B del marco de la Buena Enseñanza, los profesores hacen referencia al manejo del aula y el mantenimiento del orden. En tercer lugar, referente al dominio C, los docentes señalan que es imperativo abordar las Necesidades Educativas Especiales y la formación en Inclusión. En cuarto lugar, respecto al dominio D, los profesores remarcan la necesidad de aumentar el trabajo colaborativo y el fomentar las redes docentes.

El caso de los docentes del área Técnico Profesional es particular, si bien estos expresan necesidades pertenecientes a los diversos dominios del MBE, existen muchas de estas necesidades que no puede ser enmarcados en él, y debieron ser introducidos en la categoría “otros”. Éstas dicen relación particularmente a una reformulación de la educación técnico profesional, contextualización de la enseñanza al entorno productivo local, y vínculos con las empresas de la zona.

Respecto a las demandas que los docentes de la región del Biobío realizan a los distintos niveles del Sistema de Educación en Chile, es posible señalar que a nivel central los principales compromisos dicen relación con la orientación de las políticas formativas y con el financiamiento de las mismas. De este modo, se espera que el CPEIP conduzca la oferta de capacitaciones en la región a través de la definición de una Política de Perfeccionamiento y Formación Continua.



El CPEIP debería cumplir con la tarea de mantener información actualizada sobre las necesidades docentes y elaborar instrumentos de apoyo a la docencia que sean efectivos. Entre los documentos mencionados se indica, por ejemplo, la elaboración de manuales de apoyo sobre competencias de formación.

A nivel regional, se señala que el rol fundamental debe ser la logística, en el sentido de asegurar que las instancias de capacitación y formación se realicen de manera adecuada. Se deben promover vínculos con universidades regionales y/o con instituciones prestigiosas que aseguren formación de calidad. Al mismo tiempo es necesario que se propicie una oferta de capacitación que considere las particularidades locales y que permita, por tanto, una formación efectiva y pertinente a las necesidades considerando la diversidad y desafíos pedagógicos como la inclusión y atención de la diversidad. Dada la cercanía con los docentes, un rol importante debe ser el acompañamiento y monitoreo de las condiciones y requerimientos de formación regional. Vale decir, se espera que el rol como instancia responsable de la formación continua, sea permanente y sistemático.

A nivel local se hace referencia a gestiones tendientes a asegurar la participación de los profesores en los lugares y momentos oportunos. Al permanente estímulo por capacitación y a la búsqueda de financiamiento que permita realizar estas experiencias de manera óptima. También se indica la importancia de generar una red de trabajo docente a nivel local que favorezca el trabajo colaborativo y el aprendizaje mutuo.

Por último, los profesores participantes en los “diálogos docentes” de la región del Biobío no sólo expresaron peticiones al sistema educacional, sino que también ellos manifestaron compromisos que adquirirían respecto a la formación continua. Tres son los principales: asistir y participar activamente de las actividades de capacitación; socializar lo aprendido a los restantes actores de su comunidad educativa; y, aplicar lo aprendido a sus labores docentes.