



**“VOCES DOCENTES DE LA REGIÓN DE ANTOFAGASTA”
LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL
DOCENTE.**



INDICE

1.-	ABSTRACTO.	3
2.-	MARCO DE LA BUENA ENSEÑANZA.	4
3.-	DESCRIPCIÓN GEOGRÁFICA DE LA REGIÓN DE ANTOFAGASTA.	5
4.-	PERFIL DOCENTE REGIÓN ANTOFAGASTA.	7
5.-	TALLER DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.	9
6.-	OBJETIVOS.	10
	6.1.- Objetivo General.	10
	6.2.- Objetivos Específicos.	10
7.-	DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA.	10
8.-	SÍNTESIS NECESIDADES DOCENTES.	12
	8.1.- PASO 1.- IDENTIFIQUEMOS A UN COLEGA QUE NOS HAYA MARCADO.	12
	8.2.- PASO 2.- QUÉ NECESIDADES FORMATIVAS SE DEBEN ABORDAR.	14
	8.3.- PASO 3.- NECESIDAD DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.	16
	8.4.- PASO 4.- PROPUESTA DE ABORDAJE PARA LA PRINCIPAL NECESIDAD.	17
9.-	ACCIONES PARA LLEVAR A CABO EL NIVEL CENTRAL PARA ABORDAR LA PRINCIPAL NECESIDAD.	18
10.-	ACCIONES PARA LLEVAR A CABO EL NIVEL REGIONAL PARA ABORDAR LA PRINCIPAL NECESIDAD.	20
11.-	ACCIONES PARA LLEVAR A CABO EL NIVEL LOCAL PARA ABORDAR LA PRINCIPAL NECESIDAD.	21
12.-	COMPROMISOS PARA ABORDAR LA PRINCIPAL NECESIDAD FORMATIVA.	23
13.-	ANÁLISIS COMPARATIVO.	24
14.-	CONCLUSIONES.	25
15.-	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	27

1.- ABSTRACTO

La SECRETARÍA REGIONAL MINISTERIAL DE EDUCACIÓN Región de Antofagasta, convoca al encuentro de información por medio de estrategias de sistematización del Taller de Levantamiento de Necesidades de Desarrollo Profesional Docente, en el marco de la implementación de la Ley 20.903, que creó el Sistema de Desarrollo Profesional Docente por medio del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas – CPEIP. Cuyo propósito es el desarrollo docente, en su formación y acompañamiento profesional.

En la Región de Antofagasta el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas – CPEIP, ha encargado a través de la Seremi de Educación; integrar un equipo de desarrollo profesional para articular la gestión entre diferentes instituciones como la Seremi de Educación, Sostenedores, Departamento de Administración Educacional Municipal, Universidades; con el propósito de potenciar el desarrollo profesional docente incrementando el aprendizaje de los estudiantes en las escuelas. En este contexto, se otorga especial relevancia al docente en aspectos como la formación en estrategias de inducción y desarrollo del profesionalismo; el fomento a la colaboración en el sistema educativo y el desarrollo de comunidades de aprendizaje en todos los niveles.

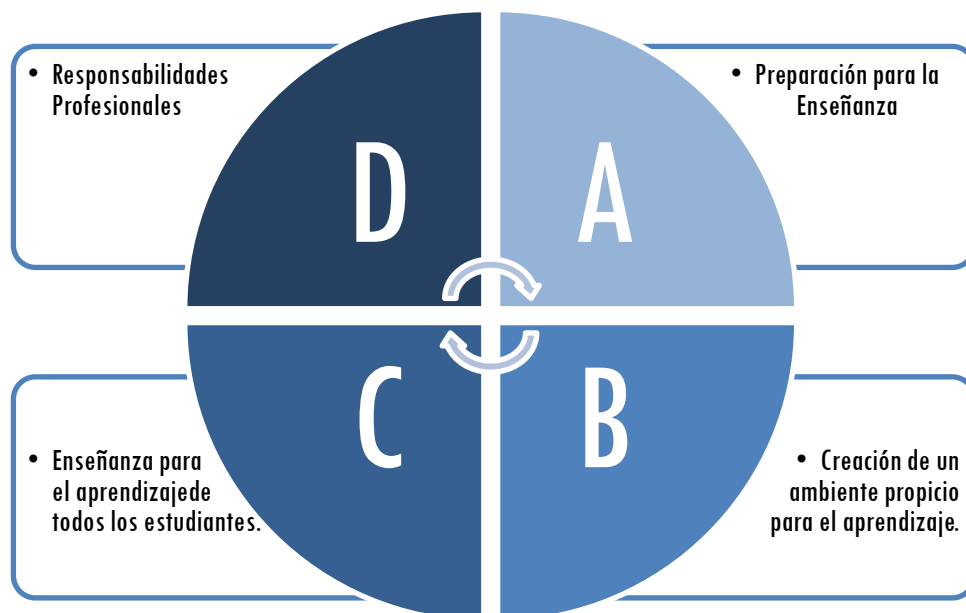
El desarrollo profesional docente de acuerdo a la Ley 20.903, debe centrarse en dos elementos esenciales: el trabajo colaborativo y la reflexión de los docentes. Esto implica el compromiso de los directores con la educación, que comprendan que el desarrollo profesional es una resultante de cómo el docente va asimilando conocimientos y estrategias en conjunto con otros y reflexionando sobre temáticas que les son propias y relativas a las prácticas docentes institucionales.

La formación continua es fundamental porque contribuye al mejoramiento de la calidad de la educación; acciones que son necesarias asumir, en especial los establecimientos y sus equipos docentes de la región de Antofagasta, sus condiciones y dispersión geográfica, el constante desafío que los docentes enfrentan y las mejoras permanentes que comprometen, entre los cuales destaca la integración de niños y niñas reconociendo su diversidad, la complementariedad en contextos de interculturalidad o la contextualización de los aprendizajes significativos.

2.- MARCO DE LA BUENA ENSEÑANZA

Dentro de los grandes desafíos que hoy por hoy enfrenta el país es avanzar significativamente en calidad y equidad de la educación de los que son beneficiarios los estudiantes. Las evidencias implican en que un buen profesor es aquel que posee diversas herramientas para desenvolverse de manera efectiva en el ámbito de la enseñanza, siendo aquellos los capaces de sortear las barreras de la educación tanto con sus conocimientos como competencias y recursos personales los que logren impactar sus prácticas pedagógicas con éxito aportando directamente su desarrollo profesional.

El Marco de la Buena Enseñanza se enmarca en la búsqueda del desarrollo profesional, permitiendo conocer nuevas dinámicas e interacciones que reconceptualizan la dualidad entre el docente y la escuela, rescatando y diferenciando el aporte de cada uno, pero considerando el impacto en el alumno cuando estas trabajan en conjunto. El marco de la buena enseñanza tipifica el conjunto de responsabilidades que debe asumir el profesor en su labor cotidiana en la finalidad de aportar al aprendizaje del alumnado. Desde una visión ecológica busca diferenciar los roles y responsabilidades con el alumno, con su escuela y con su comunidad educativa. Propone lo que debe hacer un buen docente. Entonces más que un modelo teórico, es un marco referencial que invita a los docentes a mirarse individual y colectivamente, examinando sus propias prácticas pedagógicas para perfeccionarse.



3.- DESCRIPCIÓN GEOGRÁFICA DE LA REGIÓN DE ANTOFAGASTA



La Región de Antofagasta se encuentra en el extremo norte del país. Limita al norte con la Región de Tarapacá, al sur con la Región de Atacama, al este con Bolivia y Argentina, y al oeste con el Océano Pacífico. Cuenta con una superficie de 126.049,1 km². Además, según el Censo 2002, tiene una población de 493.984 habitantes, de los cuales 237.819 son mujeres (48,1%), y 256.165 hombres (51,8%), la densidad poblacional alcanzó a 3,9 habitantes por kilómetro cuadrado.

Según la distribución de la población, el 98% vive en la zona urbana, y sólo un 2% en la zona rural, concentrándose principalmente en Antofagasta (285.255 habitantes), Calama (126.135) y Tocopilla (23.352). Entre las características geográficas es que cuenta con amplias planicies litorales, que se extienden especialmente en la zona de la Península de Mejillones, que se interrumpen con la Cordillera de la Costa. En esta zona se encuentran alturas superiores a 2.000 metros, y destaca el Cerro Paranal, en donde se instaló uno de los mayores telescopios del mundo, en el Observatorio Paranal.

En la depresión intermedia se encuentra el Desierto de Atacama, el cual se ve reducido por la interrupción de la Cordillera de los Andes, conocida como la Cordillera de Domeyko. Entre ésta y el macizo de los Andes, se encuentra el altiplano donde se destaca la formación de la Cordillera de la Sal, el Salar de Atacama y el nacimiento del Río Loa, el cual tiene una longitud de 440 kilómetros, siendo el más largo de Chile, y el único que atraviesa el árido desierto.

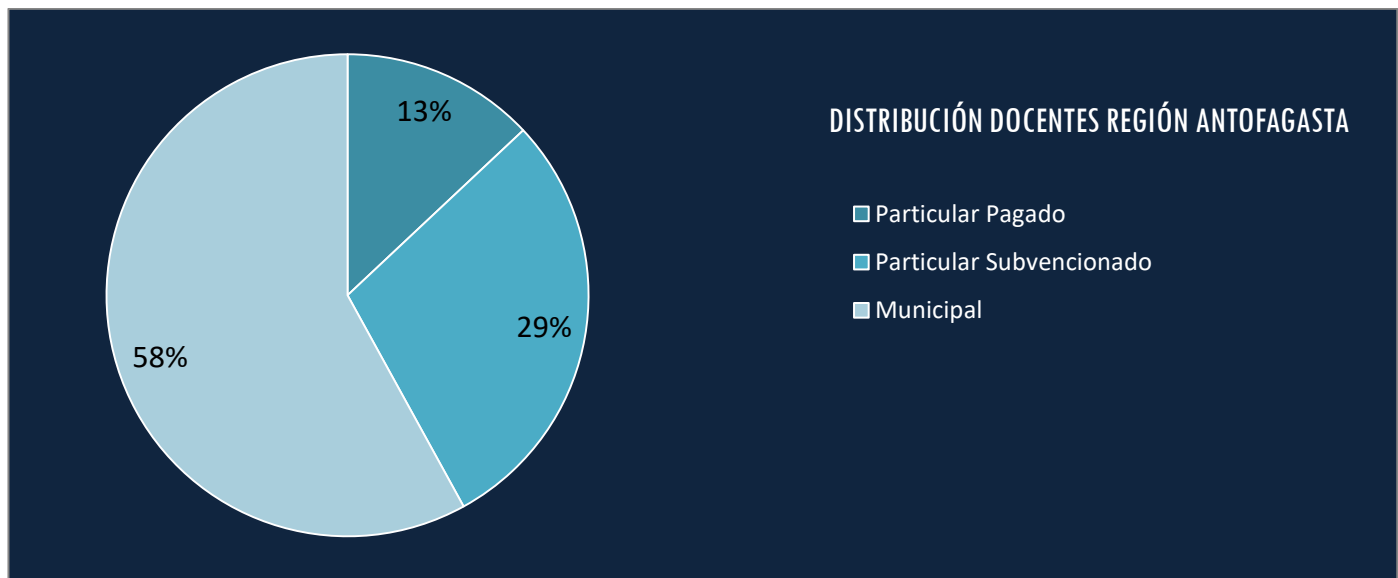
Más al oeste, en la Cordillera Andina surge una zona altamente volcánica, destacando los volcanes Lullillaco (6.739), Ollagüe (5.865), el Linzor (5.610) y el Licancabur (5.916), entre otros. Esta zona se caracteriza por la actividad geotérmica, que permite la formación de los géiseres del Tatio. Más al oriente está la Puna de Atacama, que es una zona ubicada en el altiplano entre el límite con Bolivia y Argentina.

La principal característica del clima desértico en el interior de la región es su gran oscilación térmica, presentando las cuatro estaciones del año en un día. Sin embargo, en la zona del litoral el clima es templado producto de la influencia de la Corriente de Humboldt. Otra característica de la zona es la presencia de la Camanchaca, que es una espesa niebla que cubre desde el mar a la costa, chocando con los farellones costeros, lo que permite la irrigación del desierto. Este fenómeno se reproduce al largo de sus 500 kilómetros de costa.

4.- PERFIL DOCENTE REGIÓN ANTOFAGASTA

En la Región de Antofagasta trabajan alrededor de 7.000 profesores, distribuidos en 243 establecimientos educacionales de dependencia municipal, particular subvencionada y particular. Del total de profesores, un 58% se ubica en el sector municipal, constituyéndose en el centro del quehacer del Comité Local de Desarrollo Profesional.

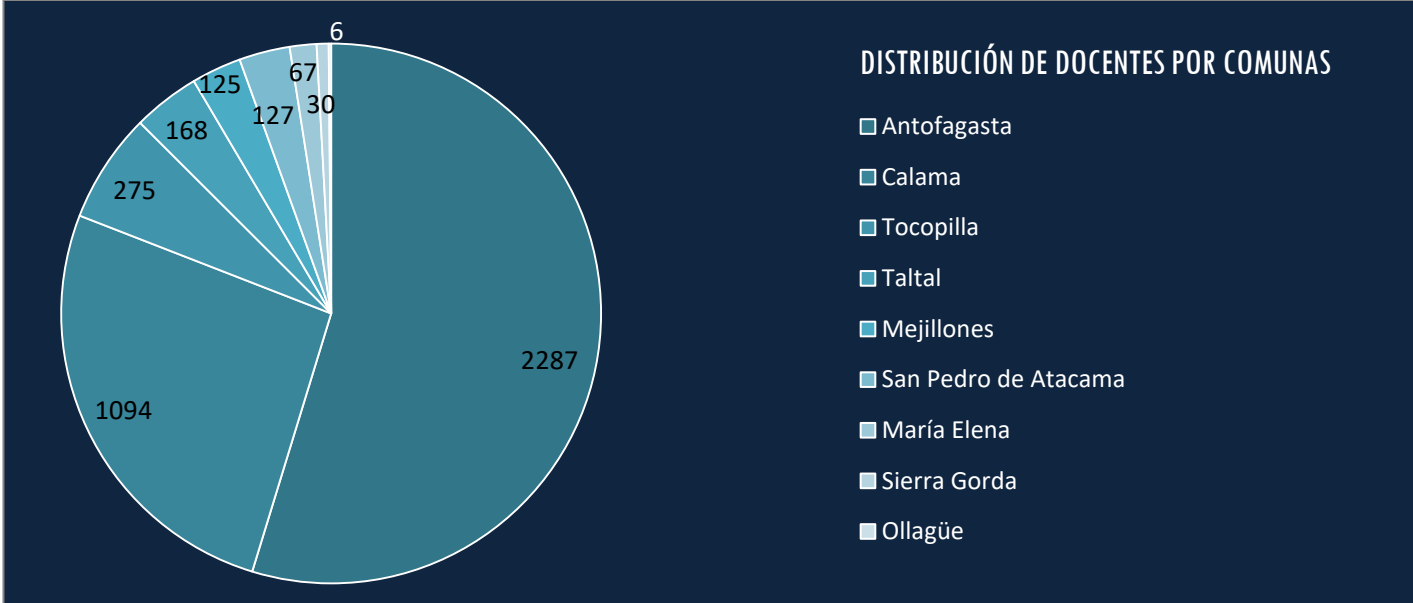
A diferencia de otras regiones, en la región de Antofagasta aún persiste una mayoría de establecimientos municipales por sobre particulares subvencionados. Hay comunas de la región que no tienen educación particular pagada, a saber, las comunas de Taltal, Tocopilla, Sierra Gorda, Ollagüe y María Elena. Solo las comunas de Antofagasta y Calama presentan educación en las tres modalidades de dependencia administrativa. A continuación, se detalla información de distribución de docente en la región:



Elaboración propia a partir de base de datos SEREMI EDUCACIÓN

La distribución de los docentes en la Región de Antofagasta se concentra principalmente en dos comunas, que corresponden a los centros más poblados, Calama y Antofagasta. La comuna de Antofagasta concentra 2287 docentes, Calama 1094, Tocopilla 275 docentes. Son las tres áreas más pobladas y con presencia de educación particular. Luego las comunas menores de Taltal con 168, Mejillones 125, San Pedro de Atacama 127, María Elena 67, Sierra Gorda 30 y Ollagüe con 6 docentes.

La distribución por género, que refleja predominancia de género femenino por sobre el masculino, superándolo en más del doble. En la región de Antofagasta se concentran un 69% de docentes de género femenino y un 31% de docentes de género masculino.



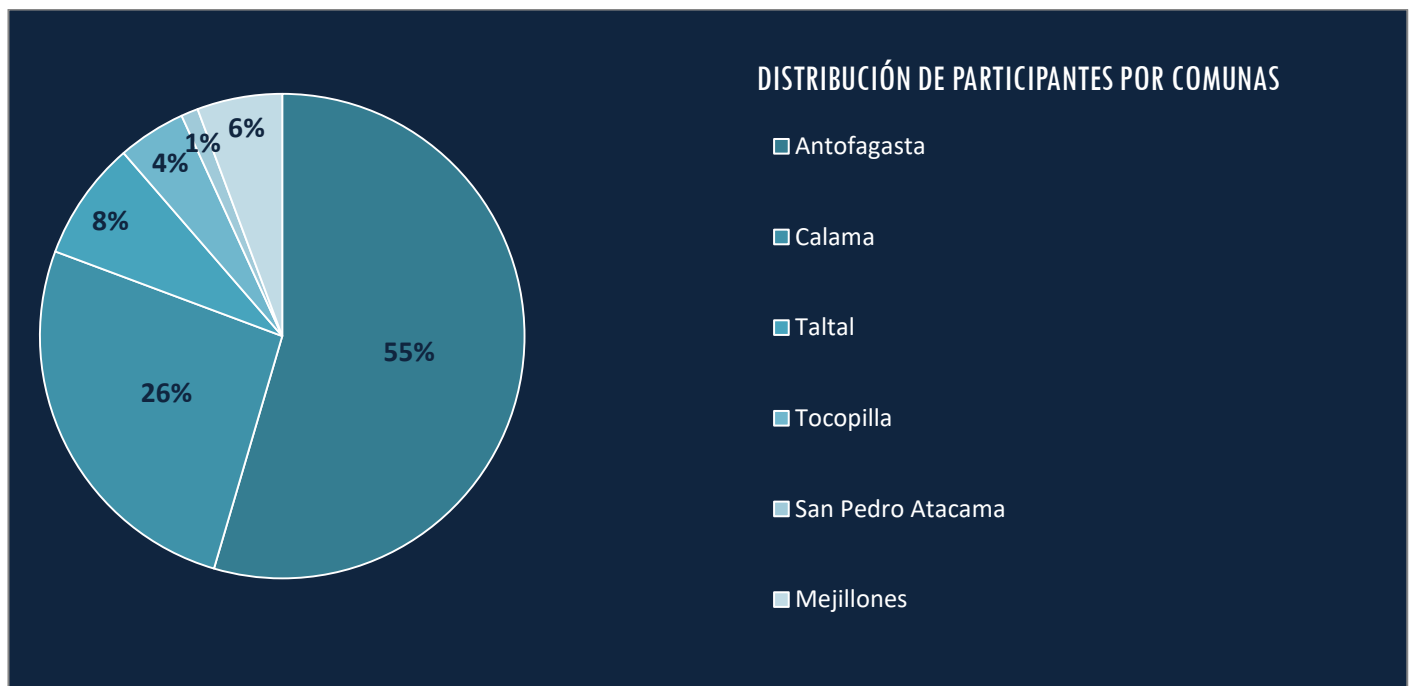
Elaboración propia a partir de base de datos SEREMI EDUCACIÓN

La distribución por grupos etarios se manifiesta en el gráfico 5. El 55% de los docentes se concentran entre los 20 y 49 años (13% entre 20 y 29 años, 25% entre 30 y 39 años, y 17% entre 40 y 49 años). Hay un 20% de docentes entre los 60 y 69 años. Esto plantea un desafío de renovación de docentes importante para la región. Si se considera que la ley permite que no se adscriban al proceso de carrera docente aquellos profesores que están a 10 años por jubilarse, en la región hay un 39% de profesores que podrían hacer uso de dicha facultad. La distribución de los docentes según su carga horaria se expresa en el gráfico 6. El 95% de los docentes de la región poseen una carga superior a las 30 horas (36% con contrato entre 30 y 39 horas y 58% con contrato entre 40 y 49 horas). Solo 1% posee menos de 9 horas de contrato, un 3% posee contrato entre 10 y 19 horas y un 3% posee un contrato entre 20 y 29 horas. La distribución de los docentes según sus horas en aula. La distribución pasa a ser más uniforme. Aumenta notablemente la cantidad de docentes con menos de 19 horas aula. Hay un 18% de docentes con menos de horas en aula y un 5% con menos de 19 horas de aula. Hay un 18% los profesores en el tramo de 20 a 29 horas aulas. Se mantiene un tramo importante de docentes con más de 30 horas lectivas, un 39% de los docentes poseen horas en aula entre 30 y 39 horas y un 20% de los docentes poseen más de 40 horas lectivas.

5.- TALLER DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

La SEREMI de Educación y la Secretaría Técnica de la región de Antofagasta, organizaron el encuentro denominado Taller de Levantamiento de Necesidades de Desarrollo Profesional Docente, con fecha 26 de diciembre del 2016, en el Hotel Marina ubicado en calle La Cañada #15, a pasos de uno de los prestigiosos balnearios de la ciudad de Antofagasta.

Esta jornada convocó a docentes de escuelas, liceos y colegios de las tres provincias de la Región, Antofagasta, El Loa y Tocopilla. El trabajo se implementó en dos jornadas, en la primera jornada se desarrolló el Diagnóstico de necesidades de Desarrollo Profesional Docente. En la segunda jornada se desarrolló la segunda fase diagnóstica con una participación de 88 profesionales.



La jornada se implementó y desarrolló en dos horas 30 minutos las que fueron destinadas a espacios de reflexión, socialización, detección de necesidades y toma de acuerdos respecto a las propuestas que se incorporaron a la matriz proporcionada para el óptimo desarrollo de la instancia, en un taller de levantamiento de información de 85 minutos.

La categorización de los participantes responden en un 57% a docentes de Educación Parvularia, básica y Media, un 23% a Docentes de Enseñanza Media Técnico Profesional, un 10% a Docentes Directivos y un 10% a Docentes Tramo Avanzado como lo muestra la siguiente figura.

6.- OBJETIVOS

6.1.-OBJETIVO GENERAL

Entregar como producto los antecedentes relevantes de la sistematización del taller denominado Levantamiento de Necesidades de Desarrollo Profesional Docente, de las comunas de la Región de Antofagasta.

6.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Hacer entrega de instrumento de recopilación de sistematización realizada en taller denominado Necesidades de Oportunidades de Desarrollo Profesional Docente, de las comunas de la Región de Antofagasta

Conformar un equipo de Moderadores y escribanos que aseguren la entrega de información fidedigna producto del taller Necesidades de Desarrollo Profesional Docente, de la Región de Antofagasta.

7.- DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

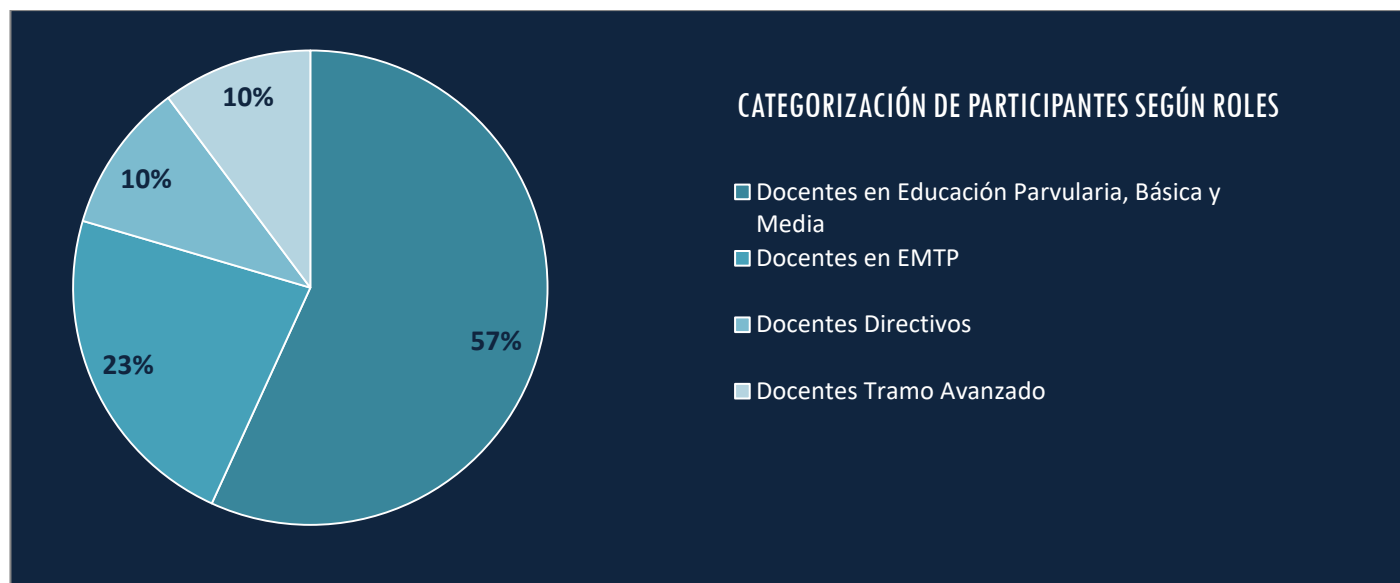
Durante la jornada del día 26 de diciembre del 2016, en la ciudad de Antofagasta se desarrolló el taller con la participación de 88 profesionales docentes de las comunas de la Antofagasta, Calama, Tocopilla, Mejillones, Sierra Gorda, San Pedro Atacama, Ollagüe y Taltal, los cuales trabajaron organizados/as y participativamente. Se constituyeron nueve mesas de trabajo con autoridades y representantes de los Departamentos de Educación Municipal, de la Región de la Antofagasta.

La actividad desarrollada con el objeto de construir la estrategia la región de Antofagasta, permitió mediante el diálogo y la participación, identificar necesidades de Desarrollo Profesional Docente dadas por actores relevantes del sector pedagógico. Se facilitó por una parte un agente Moderador, encargado de guiar a los participantes en el desarrollo del taller, y un Escribano, encargado de registrar y conservar la información levantada durante la aplicación del Modelo CPEIP de Consulta Participativa sobre Necesidades de Desarrollo Profesional Docente, profesional que garantizó la integridad conceptual de los aportes de los docentes y el buen entendimiento de los datos por parte de los profesionales que los sistematizaron.

En síntesis, el propósito del taller es contribuir en forma participativa a la definición de la Estrategia de Desarrollo Docente de su Región, la cual identificará los apoyos pertinentes para la continua y progresiva

mejora de la práctica pedagógica y liderazgo pedagógico entre pares, incidente en la adquisición y desarrollo de aprendizajes de calidad de nuestros estudiantes.

El método utilizado y los profesionales idóneos, en un marco de escucha activa, observación y planeación, permitió obtener información relevante, sin intervención de terceros minimizando cualquier interferencia externa, dando énfasis al levantamiento de la información brindada por parte de los docentes.



8.- SINTESIS NECESIDADES DOCENTES

Los antecedentes recabados corresponden a la toma de datos de los 9 grupos, por parte de los escribanos que promovieron la incorporación de ideas plasmadas en Posit, papeles adhesivos. En una primera instancia se desarrolló actividad Paso 1 – Rompamos el Hielo. Donde destacan las principales ideas y conceptos que se detallan a continuación.

8.1.- PASO 01:

Identifiquemos a un o una colega que nos haya marcado profesionalmente ¿Qué aprendimos de ella?

CARACTERÍSTICAS PERSONALES	CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	OTRAS CARACTERÍSTICAS
Paciencia	Trabajo con Niños	Resiliencia
Constancia	Música como estrategia transversal	Crear en sus Alumnos
Empatía	Aprendizaje centrado en el Juego	Pasión
Calidez	Espíritu Educación	Amor por lo que se hace
Tolerancia	Selecciones de Aprendizajes Esperados	Trabajo centrado en el Alumno
Inteligencia Emocional	Inteligencia	Innovar

Se observa desde los antecedentes recabados que dentro de las características personales destacan la paciencia para enfrentar el mundo cotidiano, dejar de lado sus propias necesidades y hacerse parte de lo que necesitan otras personas. Ser constante permitiría seguir sus objetivos pese a que se encontrase con obstáculos y dificultades en el transcurso del ámbito laboral. La empatía para ponerse en el lugar del otro desde lo que el otro necesita, siendo un facilitador para el desarrollo personal y profesional del colega y de los niños y niñas. La calidez destaca en la necesidad de facilitar a otra persona el acercarse a solicitar ayuda. Tolerancia toda vez que cada día los docentes se encuentran no sólo con sus alumnos, sino que también con las historias de cada una de sus familias teniendo que ser capaz de canalizar sus necesidades por una vía óptima de desempeño. Inteligencia emocional siempre que las propias experiencias de vida son puestas a disposición de las personas y no a un beneficio propio.

Podemos a la vez observar la necesidad de reconocer en las personas que se admiraron conocimientos técnicos. Como el saber trabajar con niños, sus etapas de desarrollo evolutivo, el modelo ecológico, sus necesidades, la mirada diversificada para atender sus demandas por igual sin hacer preferencia, promoviendo el bienestar integral en cada uno de ellos. Las experiencias exitosas vienen asociadas a estrategias complementarias como lo es la música, aquellos que la dominan tienen un gran potencial de participación en la actividad desarrollada, como lo es también aquellas estrategias que se han centrado en el juego transversalmente, aquellos que son capaces de llevar un aprendizaje esperado a una actividad lúdica pudieron disfrutar del logro de la actividad. Espíritu centrado en la Educación, independiente del modelo que se suscriba el docente, aquel que lleva su labor con espíritu de enseñanza hace trascender su rol. El docente que es capaz de seleccionar adecuadamente sus aprendizajes desde lo que requiere y necesita el alumno tendrá claridad en los objetivos esperados. La inteligencia como la herramienta para ser capaz de anteponerse y responder a las demandas de la educación, de los alumnos y de los equipos docentes.

A la vez se relevan otras ideas o conceptos que se estima adecuado declarar. La Resiliencia como característica que debiese estar a la base de cualquier docente, enseñar con la certeza de que será un beneficio directo de los alumnos. Amor por lo que se hace, permite que una persona se destaque por que no estima gastos para invertir en lo esperado, principalmente el tiempo. Centrado en cada uno de los alumnos y alumnas. A la vez un profesional que se destaca es aquel que puede hacer lo mismo de muchas formas diferentes, para ello requiere de innovar y de atreverse a hacer aquello que nunca ha hecho y descubrir con sus alumnos.

En conclusión, se destacan aquellas ideas y características de personas que dejaron una marca profesional porque sus recursos fueron puestos a disposición de los alumnos y en los colegas docentes y no en sí mismos, lo que llevaría a destacarse por sobre el resto.

8.2.- PASO 02:

Los antecedentes a la vez fueron recabados desde la lluvia de ideas en fin de búsqueda de las necesidades de desarrollo docente, ejercicio desde el Marco de la Buena Enseñanza.

¿Qué Necesidades Formativas se deben abordar para poyar nuestro desarrollo profesional docente?

Se puede observar en la ilustración a continuación la tendencia en cantidad de las ideas desarrolladas.

TENDENCIA DE RESPUESTA POR GRUPO CANTIDAD DE IDEAS SOBRE NECESIDADES DE DESARROLLO DOCENTE					
	DOMINIO A	DOMINIO B	DOMINIO C	DOMINIO D	Otra Idea
Grupo 01	6	4	1	2	6
Grupo 02	3	2	2	2	0
Grupo 03	6	2	0	4	5
Grupo 04	3	3	3	3	1
Grupo 05	3	2	3	2	0
Grupo 06	2	2	2	1	0
Grupo 07	3	0	3	3	0
Grupo 08	6	4	1	2	6
Grupo 09	3	3	1	3	3

Se puede observar en la siguiente ilustración las respuestas con mayor frecuencia desarrolladas por los grupos docentes.

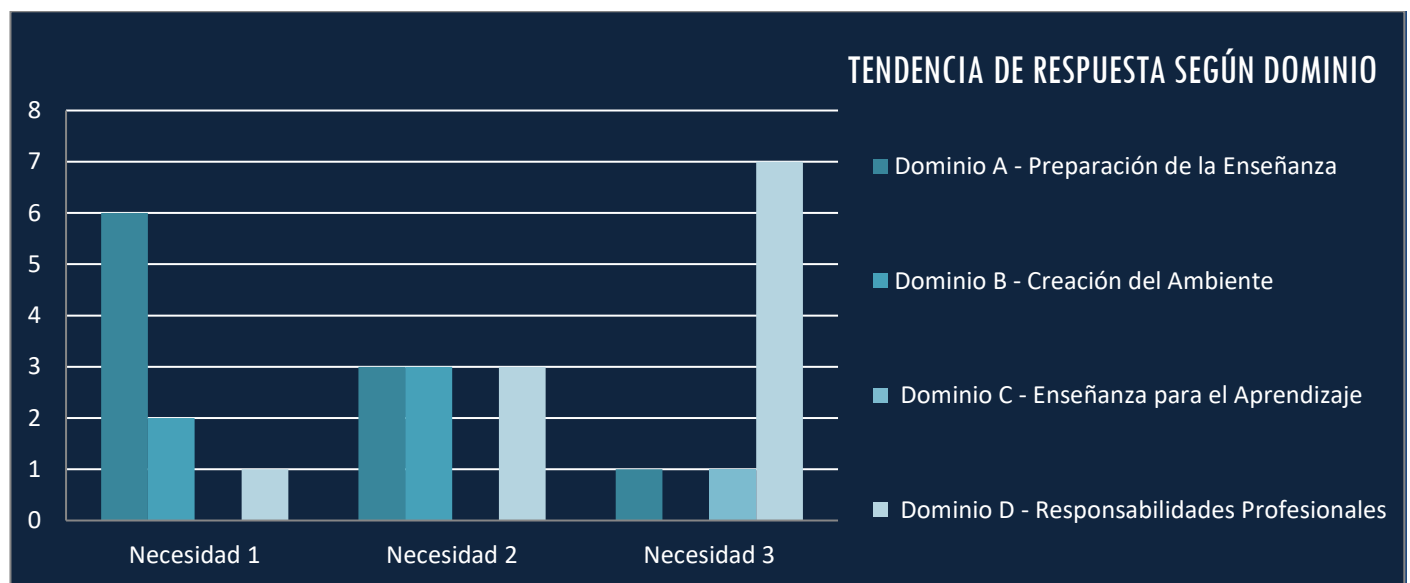
TENDENCIA DE RESPUESTA POR GRUPO CANTIDAD DE IDEAS SOBRE NECESIDADES DE DESARROLLO DOCENTE				
DOMINIO A	DOMINIO B	DOMINIO C	DOMINIO D	Otra Idea
<ul style="list-style-type: none"> -Habilidades Blandas. -Conocer el Decreto. -Manejo de Grupo Docente. -Didáctica adecuada. -Necesidad de becas Perfeccionamiento. -Conocer la realidad del entorno. -Establecer metas realistas. -Evaluación de Competencias. -Capacitación cuando innovan. -Especialización Técnico Profesional. -Capacitación en Área Artística. -Mejorar habilidades Sociales. -Trabajo Colaborativo. -Incorporación de Inglés Técnico. - 	<ul style="list-style-type: none"> -Habilidades Blandas. -Honor RMM. -Reconocimiento Monetario -Liderazgo entre Pares. -Didáctica Acorde a Desarrollo. -Capacitación de Necesidades Educativas Especiales. -Trabajo multidisciplinar. -Optimizar aprendizajes. -Innovación den el Aula -Más Carreras Técnicas -Nuevos espacios como tercer educador. 	<ul style="list-style-type: none"> -Falta apoyo a UTP. -Diseño y monitoreo de planes. -Medición curricular. -Evaluación de aprendizajes significativos. -Capacitación en nuevo modelo. -Nuevas Prácticas de RRHH. -Desarrollo del Trabajo. -Mejorar prácticas de alumnos. -Capacitación en evaluación interactiva. -Nuevas Metodologías. -Metodologías Inclusivas 	<ul style="list-style-type: none"> -Apoyo para ejecutar Proyectos externos. -Líderes Pedagógicos. -Compartir experiencias. -Entender la Evaluación como Proceso y no como castigo. -Desarrollo de habilidades blandas. -Desarrollo de habilidades en Inclusión. -Capacitación para postular proyectos financiables 	<ul style="list-style-type: none"> -Ser escuchados. -Tener el espacio y el tiempo -Cursos en la Ciudad. -Hacer eco de la realidad. -Dejar Centralismo. -Becas de Perfeccionamiento. -PME con toda la comunidad educativa. -Espacios para la innovación. -Espacios libres para compartir conocimientos innovadores.

Acorde a la referencia: Centremos nuestra atención en la formación continua docente **¿Qué necesidades debe abordar para mejorar la práctica pedagógica en los establecimientos?** Encontraremos el siguiente resultado desde el Dominio del Marco de la Buena Enseñanza.

Desde la Necesidad 1 podemos observar que existe mayor motivación por desarrollar ideas centradas en la Preparación de la enseñanza, donde la frecuencia se centra principalmente en ideas relativas a las diferentes capacitaciones que los docentes creen que necesitan para desarrollar un óptimo desempeño. Entre ellas las capacitaciones por áreas específicas, capacitación en estrategias para abordar Necesidades Educativas Especiales, Capacitación en construcción de instrumentos de evaluación, capacitación orientada el desarrollo de personas, capacitaciones para buscar nuevas estrategias para sus prácticas pedagógicas.

Desde la Necesidad 2 podemos observar que la demanda es equitativa en cuanto a los dominios a excepción del dominio C – Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

Por otra parte, la Necesidad 3 deleva mayor tendencia en el dominio D – Responsabilidades Profesionales.



8.3.- PASO 03:

Se puede observar acorde a las respuestas entregadas por los docentes que las necesidades con mayor relevancia tanto en la necesidad 1, necesidad 2 y necesidad 3 son las siguientes:

NECESIDAD N°1
DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE
Mentoría
Capacitación y Formación
Capacitación por Área Específica
Capacitación en Necesidades Educativas Especiales a la Comunidad Escolar
Actualización de Estrategias y Capacitación
Capacitación en Construcción en Instrumentos de Evaluación
Especialización en Niveles de Desarrollo - Cursos
Maestría
Capacitación y Desarrollo de Personas

NECESIDAD N°2
DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE
Aulas Motivadoras
Actualización de Conocimientos
Capacitación necesidades Educativas Especiales
Desarrollo de Habilidades Blandas
Formación Docente
Perfeccionamiento de Especialidades
Capacitación en evaluación por competencias
Aulas Motivadoras
Desarrollo de Habilidades Blandas

NECESIDAD N°3
DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE
Más Oportunidades a RMM de Regiones
Actualización de Evaluaciones
Evaluación Específica por Área
Perfeccionamiento Continuo por Asignatura
Capacitación Nuevas Tecnologías
Intercambio de experiencias Exitosas
Formación de Competencias Blandas
Mas Oportunidades a RMM de Regiones
Liderazgo Pedagógico Directivo

En sintonía a lo observado es preciso referir que acorde a las respuestas entregadas por los docentes que las necesidades con mayor frecuencia tanto en la necesidad 1, necesidad 2 y necesidad 3 son las de índole de Formación y Capacitación en las diferentes temáticas y especialidades, La búsqueda de recursos para mejorar sus prácticas pedagógicas y mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

8.4.- PASO 04:

Desde los antecedentes recabados se pueden describir las siguientes propuestas de abordaje para las principales necesidades de formación docente.

PROPUESTA DE ABORDAJE PARA PRINCIPAL NECESIDAD

PRINCIPAL NECESIDAD FORMATIVA
Reconocimiento de los RMM de Regiones
Capacitación y Evaluación
Capacitación Necesidades Educativas Especiales
Perfeccionamiento Continuo
Actualización y Capacitación Pertinente a los tiempos de cada Docente ⁷
Promoción de un desarrollo integral docente en ejercicio
Especialización a nivel de especialidad, actualización de la técnica.
Facilidad de acceso y autonomía a nuevos grupos de trabajo.
Liderazgo Pedagógico Directivo

Se espera, puedan ser reconocidas las Redes Maestros de Maestros, exista capacitación en nuevas temáticas acordes a sus diferentes ámbitos de acción y desempeño, como también en sintonía a los tiempos de cada docente. Se pueda visualizar la necesidad de adquirir nuevos conocimientos para abordar temáticas relativas a las Necesidades Educativas Especiales, se pueda percibir un perfeccionamiento Continuo y con sentido al ámbito pedagógico. Se implemente y promocióne un desarrollo integral docente en ejercicio y no acciones aisladas permitiendo una especialización de las diversas especialidades existentes. Se pueda promover un liderazgo pedagógico directivo y grupos de trabajo de temáticas complejas, existiendo una consistencia y autonomía de los equipos de trabajo, como lo detalla a la vez las siguientes tablas que se presentan a continuación.

COMPONENTE N°1 DE LA PRINCIPAL NECESIDAD FORMATIVA
Difusión
Perfil Profesional
Capacitación Teórico Formativo
Conocimientos Técnicos
Actualizar a la totalidad de los Docentes
Especialidad
Actualización de la tecnología
Difusión
Reflexión pedagógica

COMPONENTE N°2 DE LA PRINCIPAL NECESIDAD FORMATIVA

Valoración y Validación

Pedagogía TP

Capacitación en Planificación y Evaluación Diferenciada de Niños NEE

Evaluaciones

Herramientas Metodológicas a la totalidad de los Estudiantes

Evaluación

Competencias Técnicas

Valoración y Validación

Comunidades De Aprendizaje

COMPONENTE N°3 DE LA PRINCIPAL NECESIDAD FORMATIVA

Formación

Planificación en Evaluaciones en TP

Planificación y Evaluación Diferenciada de Niños con NEE

Metodología

Actualización de la normativa Educacional Vigente

Inclusión y Diversidad

Evaluación por Competencias

Formación

Red Virtual de Directivos

9.- ACCIONES PARA LLEVAR A CABO EL NIVEL CENTRAL PARA ABORDAR LA PRINCIPAL NECESIDAD

De las acciones para llevar a cabo el nivel central para el abordaje de las principales necesidades docentes se puede referir que las acciones más frecuentes propuestas son las siguientes:

La creación de la Red Regional de Maestros con línea de acción Nacional que permita hacer bajar los antecedentes desarrollados a nivel nacional de forma local con su grupo de pares, se pueda implementar nuevas convocatorias de acceso a formación profesional para nuevos perfeccionamientos con profesionales especializados de esta manera se pueda proveer de recursos económicos para implementar acciones novedosas tanto a nivel regional y comunal. Exista instancia de levantamiento de necesidades de perfeccionamiento del CPEIP en terreno, existiendo un catastro a nivel de especialistas a nivel nacional. Implementando plataformas de comunicación de las comunidades virtuales, junto con trabajos de desempeño virtual para la optimización de los tiempos de trabajo.

Por otra parte, se propone la formación con expertos en la línea de desarrollo, financiamiento de becas y pasantías, generar una nómina de cursos a los que se pueda acceder, transparentar la línea de formación docente promoviendo un mayor acceso y participación, identificar los tiempos de capacitación y

perfeccionamiento como tiempos parte de la jornada laboral, asignando horas y recursos especiales para capacitarse a nivel local, regional, nacional e internacional.

ACCIÓN CENTRAL N°1

Creación de Red Regional RMM con Línea de Acción Nacional

Convocar

Perfeccionamiento con Profesionales Especializados

Proveer los Recursos Económicos hacia las Regiones y Comunas

Actualización y Capacitación de acuerdo a la asignatura y nivel que desarrolla el docente

Levantamiento de necesidades del perfeccionamiento por parte del CPEIP en terreno

Catastro a nivel de especialidades a nivel nacional

Creación de plataformas de comunicación virtual.

Trabajo Virtual

ACCIÓN CENTRAL N°2

Formación con Expertos CPEIP Internacionales

Financiamiento de Becas

Capacitaciones Presenciales

Generar una nómina de cursos de perfeccionamiento de calidad

Trasparentar la política de formación docente

Identificar los tiempos de capacitación y perfeccionamiento como parte de la jornada laboral

Realizar perfeccionamiento a docentes

Formación con Expertos CPEIP

Capacitaciones Presenciales

ACCIÓN CENTRAL N°3

Asignación de Recursos y Horas para Trabajar

Nuevas Metodologías de Evaluación

Capacitación Diferenciada por Nivel y Especialidad

Desarrollar una malla curricular de acuerdo a horas y espacios

Trasparentar la política de formación docente

Generar capacitación y perfeccionamiento en comunas

Pasantías a nivel internacional e interregional.

Asignación de Recursos y Horas para Trabajar

Pasantías a nivel internacional e interregional.

10.- ACCIONES PARA LLEVAR A CABO EL NIVEL REGIONAL PARA ABORDAR LA PRINCIPAL NECESIDAD FORMATIVA

Las acciones descritas para llevar a cabo el nivel regional para abordar la principal necesidad formativa son las siguientes: Validación y respaldo de la Red ante sostenedores, sea un canal de difusión de las instancias que se han abordado, gestionar y capacitar a los equipos asistentes de la educación. Incorporar beneficios en carrera docente de Pre y Pos Capacitaciones, Generar cursos y diplomados, en calidad de postítulos, siendo favorable poder compartir las experiencias exitosas y adquisición de nuevos conocimientos por medio de congresos. Se incluya un ítem para financiamiento de la movilidad y alojamiento cuando las instancias se desarrollan fuera de la comuna, promover pasantías a nivel regional, Validación y Respaldo ante las familias de alumnos, como también formación de directivos para el intercambio de aprendizajes.

ACCIÓN GENERAL N°1
Validación y Respaldo de la Red ante Sostenedores
Difundir
Gestionar Capacitaciones para Asistentes de la Educación
Beneficios en Carrera Docente Pre y Pos Capacitaciones
Generar Cursos y Diplomados postítulos y congresos
Financiamiento para la movilidad y alojamiento del docente
Pasantías a nivel regional
Validación y Respaldo ante las familias de alumnos.
Formación de Comunidad para intercambio de aprendizajes a nivel directivo

ACCIÓN GENERAL N°2
Difusión de Proyectos Adjudicados RMM
Descentralizar
Postulación a Proyectos Regionales
Asignar Fondos
Jornada de Trabajo, carga del docente para participación de capacitación
Incorporar la oferta de cursos y capacitaciones
Conformación de Redes
Difusión de Proyectos Adjudicados RMM
Pasantías entre establecimientos a nivel directivo

ACCIÓN GENERAL N°3
Perfeccionamiento
Gestionar con Universidades Locales
Incorporar en Calendario Escolar Regional más Instancias Para capacitación.
Garantizar que las capacitaciones se Cumplan
Jornada de Trabajo, carga del docente para participación de capacitación
asegurar que la información llegue de manera oportuna a todos los docentes
Talleres Regionales
Perfeccionamiento
Trabajo por medio de reflexiones pedagógicas

11.- ACCIONES PARA LLEVAR A CABO EL NIVEL LOCAL PARA ABORDAR LA PRINCIPAL NECESIDAD FORMATIVA

Las acciones descritas para llevar a cabo el nivel local para abordar la principal necesidad formativa son las siguientes: Permisos para asistir a proyectos de participación activa, Facilitar y promover becas de desarrollo profesional, que todos los establecimientos educativos tengan acceso a capacitaciones, minimizando la centralización regional, construcción de redes de apoyo externo, convocatoria a pasantías e intercambios de experiencias entre establecimientos. Vincular estrategias de comunicación efectiva y oportuna, acorde a las demandas docentes. Administrar y gestionar el uso actualizado de nuevas tecnologías, se asignen permisos para promover nuevas estrategias para prácticas mayormente diversificadas e innovadoras. Asignación de horas para el trabajo con redes de maestros de maestros, planificar asignando nuevas formas de asignar los tiempos laborales. Hacer entrega de recursos didácticos para la labor docente, implementar un sistema de acompañamiento, seguimiento y monitoreo de las capacitaciones, pasantías nivel empresas locales, asignación de horas para búsqueda de información y gestionar la aut Capacitación, trabajar con equipos de las comunidades de aprendizaje. Aumento de horas para el trabajo con alumnos con NEE y/o Proyecto de Integración Escolar. Establecer convenios con Universidades locales promoviendo el desarrollo por medio de capacitaciones, establecer canales efectivos para dar soluciones al requerimiento profesional y trabajos por medio de pasantías con reconocimiento de horas lectivas.

ACCIÓN LOCAL N°1

Permiso Asistencia para Docentes Beneficiarios de Proyectos de Participación Activa - PPA

Facilitar y Promover Becas

Acceso de Todos los Establecimientos a las Capacitaciones

Redes de Apoyo Externo

Pasantías, Intercambio de Experiencias entre los Establecimientos

Estrategias de comunicación efectiva y oportuna

Administración y Gestión en la actualización en el uso de las tecnologías.

Permisos para promover nuevas estrategias innovadoras.

Trabajo de redes

ACCIÓN LOCAL N°2

Asignación Horas para Trabajar RMM

Asignar Nuevos Tiempos

Entregar Recursos Didácticos para la labor docente.

Monitorear las Capacitaciones

Establecer convenios con Universidades locales

Compromiso de asistencia a la cartera de capacitaciones

Vinculación con el medio, pasantías a empresas locales

Asignación Horas para búsqueda de información y aut Capacitación.

Trabajo de equipos de comunidades de aprendizaje

ACCIÓN LOCAL N°3

Asignación Horas para Trabajar RMM

Realizar Seguimientos

Aumento de Horas para el trabajo con alumnos PIE para todos los docentes

Asignar horas dentro de la Carga Horaria para el Perfeccionamiento

Establecer convenios con Universidades locales

Que sea un Canal efectivo que ponga en la mesa regional y nacional el requerimiento de perfeccionamiento local

Levantamiento de necesidades en capacitación e implementación en los liceos

Asignación Horas para Trabajar RMM

Trabajo de intercambio y pasantías

12.- COMPROMISOS PARA ABORDAR LA PRINCIPAL NECESIDAD FORMATIVA

Para el abordaje de la principal necesidad formativa, el grupo que participó de este taller se compromete a: Hacer traspaso de los conocimientos obtenidos a los profesores y directivos del establecimiento escolar, difundir los nuevos lineamientos establecidos por los encargados, participar en cada una de las capacitaciones con sentido de formación profesional, ser un agente motivador para instar a colegas a seguir capacitándose, tomar y asistir y terminar perfeccionamiento que se inscribe, trabajar en equipo. Generar, ejecutar y evaluar proyectos con pertinencia en el ámbito docente, creación de redes comunales de docentes según especialidad, formar redes de apoyo. Creación de la figura de un coordinador de política docente que sea un canal de información válido y eficaz, hacer partícipes a los alumnos de los nuevos conocimientos adquiridos. Retomar las reflexiones pedagógicas en equipos y redes de apoyo.

COMPROMISO N°1

Traspasar Información a Profesores y Directivos

Difundir

Participar en todas las Capacitaciones

Motivar a los Colegas para que accedan al perfeccionamiento

Generar Espacios para dar a conocer la información

Tomar y asistir y terminar perfeccionamiento que se le inscribe

Levantar y comunicar las necesidades a los estamentos correspondientes

Traspasar Información a Profesores y Directivos

trabajar en equipo

COMPROMISO N° 2

Generar Proyectos - Ejecutar y Evaluar

Autoactualización de Cursos

Transferir conocimiento a cada unidad educativa / difusión en Colegios de la información relevante al tema

Capacitarse Continuamente

Compromiso a asistir a las oportunidades de capacitación

Creación de redes comunales de docentes según su especialidad

Participar en todas las instancias para suplir tal necesidad

Generar Proyectos

Formar redes de apoyo

COMPROMISO N° 3

Activar RMM Comunal y Regional

Transferir en el Aula

Realizar Reuniones en Establecimientos Educativos referidos a Capacitación continua y Reflexión de Aprendizaje.

Transferir y Compartir los Conocimientos con la Comunidad Educativa y Aplicar lo Aprendido

Compartir perfeccionamiento con colegas e implementarlos

Creación de la figura de un coordinador de política docente que sea canal efectivo de comunicación entre directivos y docentes.

Traspasar los conocimientos adquiridos en forma oportuna a nuestros alumnos.

Reflexiones Pedagógicas

13.- ANALISIS COMPARATIVO

Resulta interesante desde un análisis comparativo en el contexto educacional por medio del levantamiento de necesidades de desarrollo profesional docente que, de los nueve grupos participantes, considerando sus distintos roles, distintas formaciones, experiencias y contexto social en el que está inserto su establecimiento educacional se puedan encontrar prácticamente más similitudes que diferencias.

Puntos de encuentro:

- Se puede referir que dentro de los puntos de encuentro o similitudes que los nueve grupos refieren necesitar capacitación. La necesidad de inversión no está sólo en educación, sino en los docentes que llevan a cabo los programas pedagógicos y deben hacer efectivo el aprendizaje en los alumnos.
- La creación grupos de trabajo con sentido y finalidad de construir redes de apoyo y de construcción de experiencias para relevar nuevas experiencias exitosas y replicar en grupos similares. Redes de participación de roles similares y redes de diverso orden, como lo pueden ser tanto las redes de maestros o redes equipos educativos donde todos los actores de la educación tienen algo que aportar.

- Incorporación de nuevas estrategias para enseñar, con mayor pertinencia, con mayor sentido, con aprendizajes centrados en el juego, con actividades lúdicas, donde se incorpore el contexto digital-computacional a la realidad educacional.
- Incorporar espacios de reconocimiento al desempeño docente, como instancia de validación profesional y de incentivo laboral, que promueva la permanencia y la mejora continua.
- Que las iniciativas que se implementen independientemente de las que los encargados de las diferentes líneas incorporen, las instalen de manera permanente, constante y con sentido.
- Los nueve grupos de trabajo están dispuestos a implementar mejoras a sus prácticas pedagógicas y a establecer compromisos con su quehacer, en la medida que se considere la opinión y validación técnica.
- Requieren más información relevante al Sistema de Desarrollo Profesional Docente como Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

14.- CONCLUSIONES

El marco de la buena enseñanza como reflejo del estado de las prácticas pedagógicas docentes pese a que ha tenido una favorable aceptación en el contexto educacional, en si carece del estímulo para mejorar aquellos puntos críticos de la educación como la evaluación y la implementación de nuevas estrategias para desarrollar práctica mayormente diversificadas. No obstante, la implementación de la ley 20.903 en su publicación inicial en abril del 2016, ha sido un agente que no ha pasado desapercibido, generando expectativas en aquellos profesionales que han estado atentos a los logros que se pudiesen obtener desde el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica – CPEIP, como organismo central en la implementación del Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente. Sin embargo, la lenta implementación y carencia de difusión en la región lleva a generar suspicacia en la percepción docente a la hora de canalizar los recursos pedagógicos y la metodología a utilizar para hacer alcance de la población docente total.

Al sistematizar el taller docente en la región, se aprecia que hay disminuidas instancias de participación que tengan relación con las necesidades de desarrollo docente. Por lo visto se acerca a mayormente a temas poco explícitos y con temáticas comunes, pero no trabajadas directamente. Se releva la necesidad de abarcar las temáticas presentes. La actualización de conocimientos según las diversas disciplinas de los docentes en

función de los cambios curriculares de los últimos tiempos. Apoyo en la construcción de instrumentos evaluativos, de acuerdo a su uso y aplicabilidad. Se necesita capacitar en enfoques para el tratamiento de la diversidad de aprendizajes, de manera que los docentes manejen y usen distintas estrategias de enseñanza en el aula, dado que los estilos cognitivos y los niveles de logro de los estudiantes diversos.

La invisibilización de una base de datos actualizada con contenidos relativos a educación de la región da cuenta de las carencias de estudios e investigaciones que fundamente la importancia de considerar un desarrollo no centralizado, donde se promueva conocimiento y crecimiento intelectual. Si bien existen antecedentes desde las unidades educativas, Jardines Infantiles, Escuelas, Liceos y Colegios, de evaluaciones o de investigaciones desarrolladas, no existe una instancia que mantenga todos esos datos sistematizados y en un solo eje coherente y que provea a todos los actores información precisa para la toma de decisiones. En relación a lo anterior la disminuida articulación entre organismos pertinentes al sector educación preocupa a los docentes toda vez que se evidencia que la intención de desempeño docente se acerca más en poner la educación al servicio de la producción económica que por resolver los problemas que les adhieren.

Se visualiza una delgada programación regional para el desarrollo docente. Muchas acciones individuales y aisladas unas de otras sin coherencia con el contexto de la región y poco atingentes a los problemas que se detectan desde las evaluaciones docentes o desde las evaluaciones externas. Por otra parte, la Estrategia Regional apunta que el incremento de estudios como cursos, diplomados y otros efectivamente han incrementado, pero sólo en áreas de gestión y liderazgo. Pocas acciones en didáctica y estrategias de evaluación, sin dar espacio a temáticas complejas como la Inclusión Educativa y la diversidad.

Como resultado de la participación de los profesores, profesoras y directivos del taller de Levantamiento de Necesidades de Desarrollo Profesional Docente es posible referir que dada la frecuencia y la solicitud explícita de los profesionales radican en puntos confluyentes:

- El reconocimiento de la labor desarrollada, considerando los esfuerzos que han puesto en el desempeño de su labor y la poca gratificación salarial, en pos de retomar la posición social del “docente” en el día a día a comparación de la posición de tiempos anteriores.
- La necesidad de capacitación para poder impactar los logros esperados de sus equipos educativos y de los desafíos que cada día incrementa desde los alumnos con la llegada de las nuevas tecnologías. Junto con sistemas de evaluación tanto de docentes como del alumnado que dé cuenta de la validez y confiabilidad de

los instrumentos aplicados, midiendo lo que se espera medir, esperando que si el instrumento mida lo mismo o se obtengan resultados similares si esta se aplicase en tiempo no muy distante.

- La incorporación de alumnos con Necesidades Educativas Especiales desafía constantemente a la búsqueda de nuevas estrategias y nuevos conocimientos para desarrollar una planificación adecuada, estrategias y prácticas mayormente diversificadas, que atiendan los requerimientos de los alumnos y no se aplica simplemente lo que hay.

- Se instale un espacio de perfeccionamiento continuo, con sentido, que pueda generar pertinencia, promoviendo espacios de fortalecimiento de redes docentes y de redes de conocimiento, de intercambio de experiencias exitosas y replicables.

- Que las especialidades técnicas puedan ser especializadas y no se sigan instalando en paradigmas retrógrados, promoviendo con ello el uso de la tecnología y de la implementación de los nuevos aprendizajes in situ.

- Se incorporen nuevas facilidades de acceso y autonomía a nuevos grupos de trabajo, se diversifiquen los desafíos pedagógicos y se pueda participar de ellos sin que necesariamente sea la línea que se ha desarrollado a lo largo de la historia laboral, existan espacios para hacer quiebres, reinventarse y reaprender.

- Que se instale un liderazgo pedagógico en equipos directivos, que la labor se haga con conocimiento y centrado en los desafíos pedagógicos sin desconocer la realidad pedagógica desde la dualidad recursos-tiempos.

15.- PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Por lo tanto, se invita desde una matriz construida desde la Psicología Comunitaria y con un modelo de intervención Ecológico, a que podamos visualizar la información solicitada según siguiente esquema facilitando la interpretación de los datos desde una perspectiva que contemple todos los actores que debemos abordar para asegurar un desarrollo sustentable a mediano plazo en la población objetivo.

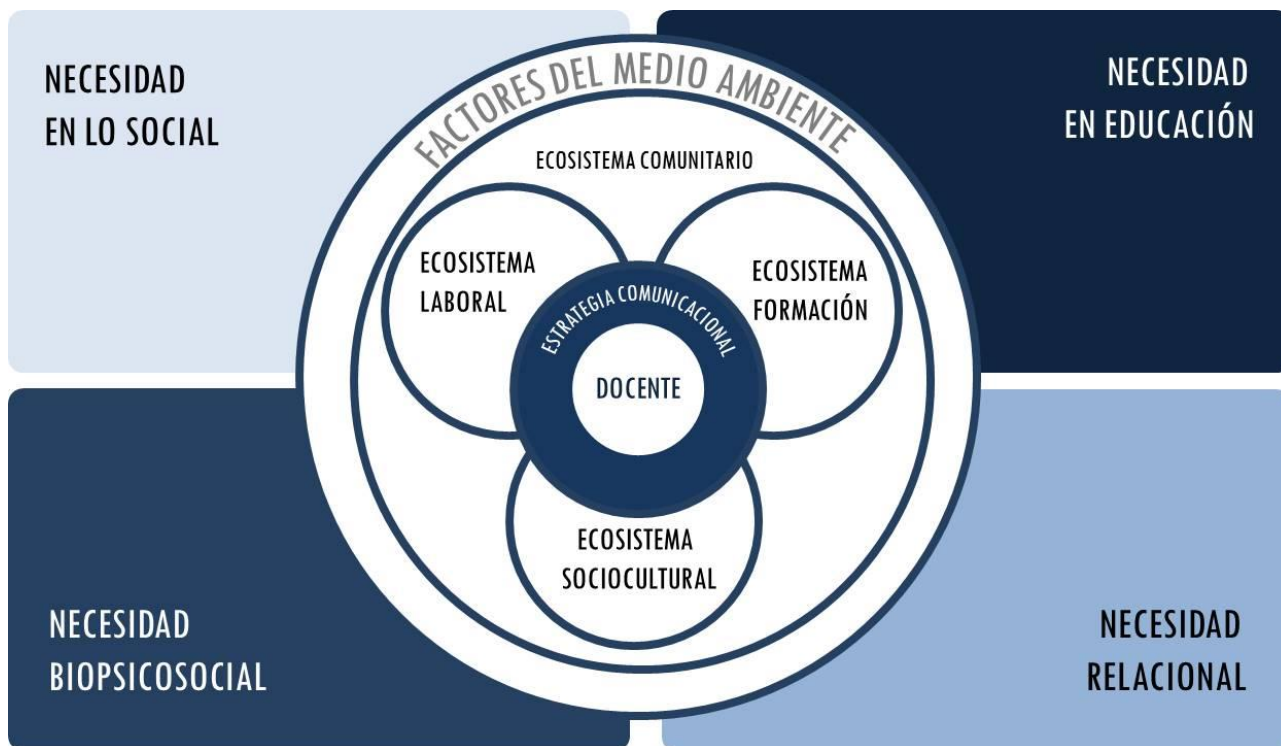


Ilustración Propia

Este modelo que nos permite levantar, sistematizar, analizar y crear propuestas, considerando la mayor parte de actores que están influyendo en la construcción de las oportunidades de desarrollo de la Región de Antofagasta. De la misma manera nos permite poder identificar estratégicamente cual son las formas de intervención que debemos realizar para conseguir fortalecer, en este caso, atender las necesidades de formación docente. **Que se resumen en la Necesidad de Formación y Desarrollo Personal, Necesidad de Reconocimiento y Necesidad de formar Redes Vinculantes y de Construcción de Conocimientos, esto enmarcado en la Necesidad de Mayor Información para Comprender el Panorama total de la problemática intervenida.**

Desde la perspectiva del desarrollo humano, se postula que las interconexiones ambientales impactan en el desarrollo psicológico de los individuos. Se concibe a la experiencia individual como un conjunto de estructuras ecológicas seriadas, donde cada una está contenida en la siguiente, configurando así cuatro niveles de interacciones (Bronfenbrenner, 1987; Florenzano, 2001). Lo que sucede en un sistema social influye en lo que pasa en otros sistemas sociales, por lo cual los docentes pueden verse afectados por lo que suceda en los otros niveles, y en la relación que existe entre ellos.