



Aprendiendo a enseñar

Informe de desarrollo profesional docente

Región de Coquimbo

Provincias de Limarí, Choapa y Elqui

Levantamiento de Desarrollo Profesional Docente

La Serena – Enero 2017
Ministerio de Educación
Gobierno de Chile





Título: Aprendiendo a enseñar.
Informe de desarrollo profesional docente

La Serena, Región de Coquimbo
Provincias de Limarí, Choapa y Elqui

Levantamiento de Desarrollo Profesional Docente
Enero 2017
Development consultores.
Ministerio de Educación, Gobierno de Chile

Tabla de contenido

Índice de figuras	5
Índice de tablas	6
Presentación	7
I. Antecedentes Generales	8
1.1 Datos Institución Responsable.....	8
1.2 Objetivos	8
1.3 Descripción del Taller	9
1.4 Perfil general de los participantes en el Taller, Región de Coquimbo.....	10
1.5 Espacio y Fechas	22
1.6 Perfil profesional de los sistematizadores de trabajo.....	22
1.7 Procedimiento.....	24
1.8 Resguardos éticos para el desarrollo del taller y tratamiento de la información.....	25
1.9 Estándares de calidad con que el Modelo del CPEIP fue desplegado	26
1.9.1 Disponibilidad, pertinencia y uso de los materiales	26
1.9.2 Disponibilidad, pertinencia y uso de los espacios de encuentro	26
1.9.3 Principales incidencias registradas durante el desarrollo del Taller.....	27
II. Fase Descriptiva	27
2.1 Perfiles de los equipos de trabajo.....	27
2.2 Descripción primera fase del Taller “Rompamos el Hielo”	41
2.2.1 Aspectos relacionados con la disciplina o área de conocimiento.....	41
2.2.2 Aspectos relacionados con el método de enseñanza aprendizaje hacia los estudiantes....	43
2.2.3 Aspectos asociados a elementos afectivos y emocionales.....	44
III. Resultados	46
3.1 Necesidades de Desarrollo Profesional Docente.....	46
3.1.1 Necesidades por Provincia.....	46
CHOAPA.....	47
LIMARÍ	48
ELQUI.....	51
3.1.2 Clasificación de necesidades por mesa de trabajo:.....	53
Educadores de Párvulos	53
Primer Ciclo básico	54
Segundo ciclo.....	55
Educación Media HC.....	56
Educación Rural	57
Educación Ciencias.....	58
Directores	59
Educación Diferencial.....	60
Liceos técnicos profesionales.....	61
3.2 Priorización de las necesidades formativas según cuantificación:	63
Educadores de Párvulos (Choapa)	63
Educadores de párvulos (LIMARÍ).....	65
Primer Ciclo Básico (ELQUI).....	66
Primer Ciclo Básico (LIMARÍ)	67
Segundo Ciclo (LIMARÍ).....	68
Segundo Ciclo (CHOAPA)	69
Educación Media HC (CHOAPA)	70



Educación Media HC (LIMARÍ)	71
Educación Rural (LIMARÍ).....	72
Educación Ciencias (CHOAPA).....	73
Directores (LIMARÍ).....	74
Educación Diferencial (ELQUI).....	75
Liceos Técnicos Profesionales (ELQUI).....	76
Liceos Técnicos Profesionales (LIMARÍ)	77
3.3 Acciones requeridas.....	80
3.3.1 Nivel Central.....	80
3.3.2 Nivel Regional.....	81
3.3.3 Nivel Local.....	82
3.4 Compromisos docentes.....	82
IV Conclusiones y sugerencias para el abordaje de las oportunidades detectadas	83
Anexos	86
Anexo 1 Pauta de observación.....	86
Anexo 2 Registro fotográfico.....	95
Anexo 3 Lienzos de trabajo colectivo.....	98



Índice de figuras

Figura 1 Perfil participantes según sexo	10
Figura 2 Distribución por edades.....	11
Figura 3 Distribución por años de experiencia.....	12
Figura 4 Perfil participantes según sexo Limarí.....	13
Figura 5 Distribución según edad Limarí.....	14
Figura 6 Distribución según años de experiencia Limarí	15
Figura 7 Perfil participantes según sexo Choapa.....	16
Figura 8 Distribución según edad Choapa	17
Figura 9 Distribución según años de experiencia Choapa.....	18
Figura 10 Perfil participantes según sexo Elqui.....	19
Figura 11 Distribución según edad Elqui.....	20
Figura 12 Distribución según años de experiencia Elqui.....	21
Figura 13 Perfil participantes según sexo	28
Figura 14 perfil participantes según sexo.....	29
Figura 15 Perfil participantes según sexo	30
Figura 16 Perfil participantes según sexo	31
Figura 17 perfil participantes según sexo.....	32
Figura 18 perfil participantes según sexo.....	33
Figura 19 perfil participantes según sexo.....	34
Figura 20 perfil participantes según sexo.....	35
Figura 21 perfil participantes según sexo.....	36
Figura 22 perfil participantes según sexo.....	37
Figura 23 perfil participantes según sexo.....	38
Figura 24 perfil participantes según sexo.....	39
Figura 25 perfil participantes según sexo.....	40

Índice de tablas

Tabla 1 Datos edad participantes.....	11
Tabla 2 Datos participantes por años de experiencia	12
Tabla 3 Edad participantes Limarí	14
Tabla 4 Años de experiencia participantes Limarí.....	15
Tabla 5 Edad participantes Choapa.....	17
Tabla 6 Años de experiencia participantes Choapa	18
Tabla 7 Edad participantes Elqui	20
Tabla 8 Años de experiencias participantes Elqui.....	21
Tabla 9 Sistematizadores de trabajo.....	22
Tabla 10 Escribanos provincia de Limarí	23
Tabla 11 Escribanos provincia de Choapa.....	23
Tabla 12 Escribanos provincia de Elqui	23
Tabla 13 Necesidades Choapa	47
Tabla 14 Necesidades Limarí.....	48
Tabla 15 Necesidades Elqui.....	51
Tabla 16 Necesidades educadores de párvulos	53
Tabla 17 Necesidades primer ciclo básico.....	54
Tabla 18 Necesidades segundo ciclo.....	55
Tabla 19 Necesidades educación media	56
Tabla 20 Necesidades Educación rural	57
Tabla 21 Necesidades Educación Ciencias	58
Tabla 22 Necesidades Directores	59
Tabla 23 Necesidades Educación Diferencial.....	60
Tabla 24 Necesidades Liceos Técnicos Profesionales.....	61
Tabla 25 Priorización necesidades párvulos Choapa.....	63
Tabla 26 Priorización necesidades párvulos Limarí.....	65
Tabla 27 Priorización necesidades primer ciclo básico Elqui.....	66
Tabla 28 Priorización necesidades primer ciclo básico Limarí.....	67
Tabla 29 Priorización Necesidades segundo ciclo Limarí	68
Tabla 30 Priorización necesidades segundo ciclo Choapa	69
Tabla 31 Priorización necesidades educación media HC Choapa	70
Tabla 32 Priorización Necesidades Educación Media HC Limarí	71
Tabla 33 Priorización necesidades educación rural Limarí	72
Tabla 34 Priorización necesidades educación ciencias Choapa.....	73
Tabla 35 Priorización necesidades Directores Limarí.....	74
Tabla 36 Priorización necesidades Educación Diferencial Elqui.....	75
Tabla 37 Priorización Necesidades Liceos Técnicos Profesionales Elqui	76
Tabla 38 Priorización necesidades liceos técnicos profesionales Limarí.....	77
Tabla 39 Síntesis Necesidades por grupo de trabajo.....	78



Presentación

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente, creado por la ley 20.903 de 2016 en Chile, establece que los profesionales de la educación tienen el derecho a contar con procesos de formación continua y gratuita, orientados hacia el fortalecimiento de saberes y competencias para el desempeño docente.

En ese sentido, la actividad realizada buscó lograr los siguientes objetivos: proporcionar espacios de desarrollo docente que incentiven la reflexión sobre la práctica profesional y la relevancia del papel del profesor; fortalecer las competencias para el trabajo pedagógico con la diversidad en el salón de clases; diseñar instrumentos y modalidades de trabajo colaborativos con otros profesionales y profesores; actualizar y profundizar conocimientos disciplinarios y pedagógicos.

Para lograr estos objetivos se requiere de información sobre las principales necesidades y dificultades de los profesores en el desempeño de sus labores profesionales. A la luz de esto se realizó un Taller de Levantamiento de Necesidades de Formación Profesional Docente, bajo el Modelo de Consulta participativa desarrollado por el CPEIP, en el cual se consideró la participación de 123 profesores de las comunas de La Serena, Ovalle e Illapel en la Región de Coquimbo.

Este informe retoma los lineamientos básicos planteados para el desarrollo del taller, recopila los elementos manifestados por los participantes, y propone una serie de líneas de trabajo para el diseño y desarrollo de procesos de formación continua acordes a la configuración y a las problemáticas educativas regionales y locales.

El documento, está organizado en cuatro capítulos de la siguiente manera. En el primero de ellos se explican los antecedentes generales del taller, haciendo énfasis en sus objetivos, características metodológicas, procedimientos, perfiles de los participantes, estándares de calidad, consideraciones éticas. El segundo capítulo se enfoca en la descripción detallada de los perfiles de los equipos de trabajo y en la primera fase del estudio. Enseguida, el tercer capítulo presenta los resultados obtenidos a través del estudio. Se observa en particular las necesidades de Desarrollo Profesional Docente, así como las acciones requeridas y los compromisos docentes asumidos. Finalmente, el

capítulo cuatro plantea las conclusiones y sugerencias para el abordaje de las oportunidades detectadas.

En busca de una mayor claridad el presente informa toma como base la estructura de presentación elaborada en el informe del mismo estudio realizado para el Comité local de Llanquihue, Región de los Lagos, por la Universidad Austral de Chile.

I. Antecedentes Generales

1.1 Datos Institución Responsable

- 1.1.1 Institución Responsable: Development Consultores
- 1.1.2 R.U.T. : 76.395.005-0
- 1.1.3 Académico Responsable: José Monardez Sarzosa
- 1.1.4 Contacto: jose.monardez.sarzosa@gmail.com; +569 79864083

1.2 Objetivos

General:

Fortalecer el desarrollo profesional docente a través de mecanismos que permitan diseñar procesos de formación continua para la actualización de conocimientos disciplinares y metodologías de enseñanza- aprendizaje, en apoyo a la progresión de la carrera docente en el contexto local.

Específicos:

- Describir las principales oportunidades existentes en el ámbito de perfeccionamiento docente en la Región de Coquimbo, considerando las necesidades expresadas por los profesores y las características del contexto en donde se desempeñan laboralmente. □
- Proponer líneas de trabajo para el diseño de capacitaciones profesionales, que permitan el desarrollo de las competencias necesarias para la mejora continua del desempeño docente, tanto en el aula como en el contexto educativo en general. □

1.3 Descripción del Taller

Tal como se ha mencionado anteriormente, para responder a los objetivos se desarrolló un Taller para la detección de necesidades de desarrollo y formación, dirigidos a docentes que se desempeñan en las comunas de La Serena, Ovalle e Illapel de la región de Coquimbo.

La metodología para el levantamiento de necesidades corresponde a la propuesta por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), es decir, el Modelo CPEIP de Consulta Participativa sobre Necesidades de Desarrollo Profesional Docente, que consta de cuatro etapas.

1. Rompamos el hielo: fase tendiente a facilitar que los docentes se conozcan e intercambien experiencias a partir de una pregunta que evoca a un colega o valores que marcaron su desarrollo profesional. □
2. Lluvia de ideas: fase que 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. Los datos levantados durante esta fase son clasificados posteriormente sobre la base de los cuatro dominios del Marco para la Buena Enseñanza (MBE) (Ministerio de Educación, 2008): Preparación para la enseñanza; Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje; Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes; Responsabilidades profesionales. □
3. Elección y evaluación de necesidades de desarrollo profesional: fase que pretende definir, con precisión y bajo consenso, las tres necesidades que concitan mayor interés entre los docentes consultados, las 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: etapa final, que busca detallar la necesidad considerada como prioritaria, a través de una descripción más detallada de sus componentes y propuestas para su abordaje, considerando diferentes niveles institucionales y de actores clave.

Cabe señalar que el Taller se ejecuta a través de la escritura de los participantes en notas

adhesivas, que se registran en las zonas correspondientes del lienzo llamado “CPEIP - PROPUESTAS PARA IDENTIFICAR NECESIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE”. El lienzo se presenta en cuatro modalidades, dependiendo del perfil de los profesores convocados.

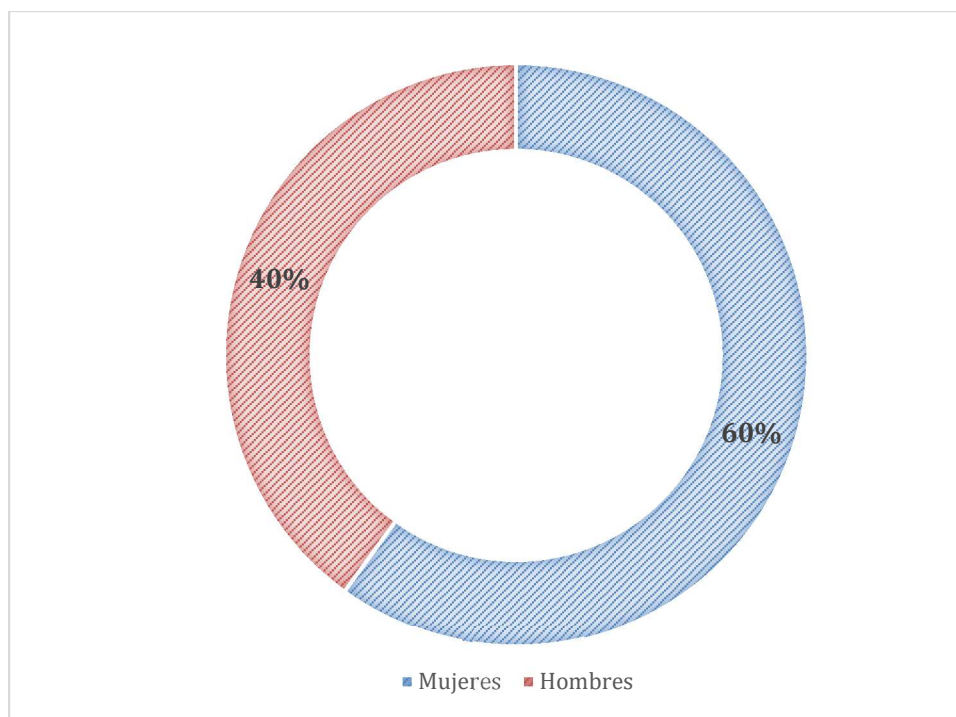
Los materiales mínimos necesarios para la ejecución del Taller son: lienzo, carpeta del escribano que contiene el documento de presentación y la pauta de observación Taller sobre desarrollo profesional docente.

1.4 Perfil general de los participantes en el Taller, Región de Coquimbo

El Taller de levantamiento de Necesidades del Desarrollo Profesional Docente se realizó en tres provincias de la región de Coquimbo: Limarí, Choapa y Elqui. En ninguna de las tres provincias fue posible conformar la totalidad de equipos de trabajo. Sin embargo, cada uno de los grupos organizados contó con la presencia de profesores de distintas instituciones.

En total participaron 95 profesores distribuidos de la siguiente manera:

Figura 1 Perfil participantes según sexo



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se puede notar que la mayoría de los participantes fueron mujeres, siendo el 60% del grupo. Sin embargo, cabe resaltar, como se verá posteriormente, que no hay una distribución uniforme de hombres y mujeres en todos los grupos de trabajo.

Respecto de la edad de los asistentes se observaron los siguientes datos:

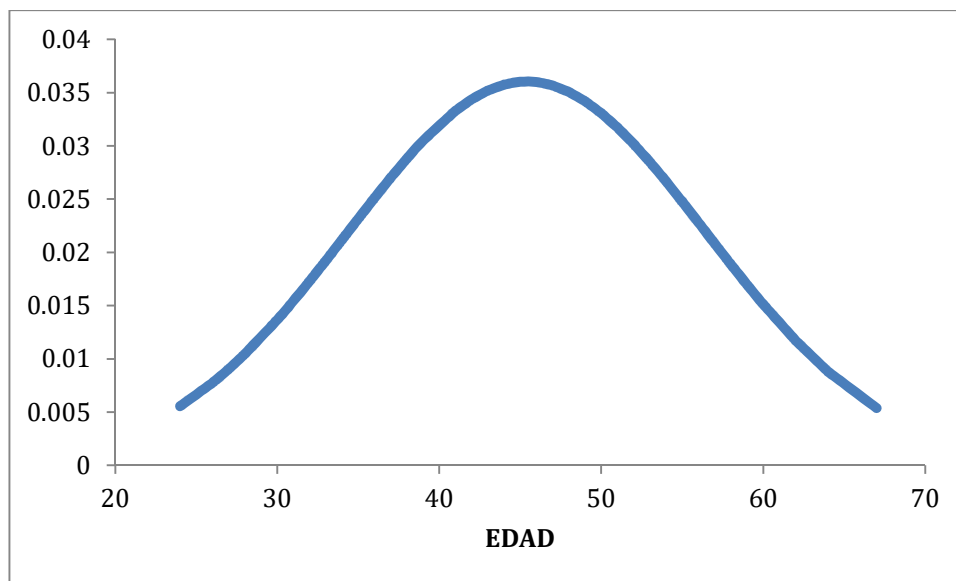
Tabla 1 Datos edad participantes

Perfil según edad	
Promedio de edad	45,4
Desviación estándar	11,1
Mínimo	24
Máximo	67

Fuente: elaboración propia

En ese sentido, se pudo observar la siguiente distribución de participantes según edad:

Figura 2 Distribución por edades



Fuente: Elaboración propia

El gráfico anterior y los datos señalados demuestran que la mayoría de los asistentes tienen entre 40 y 50 años de edad.

Respecto de los años de ejercicio se pudo constatar los siguientes datos:

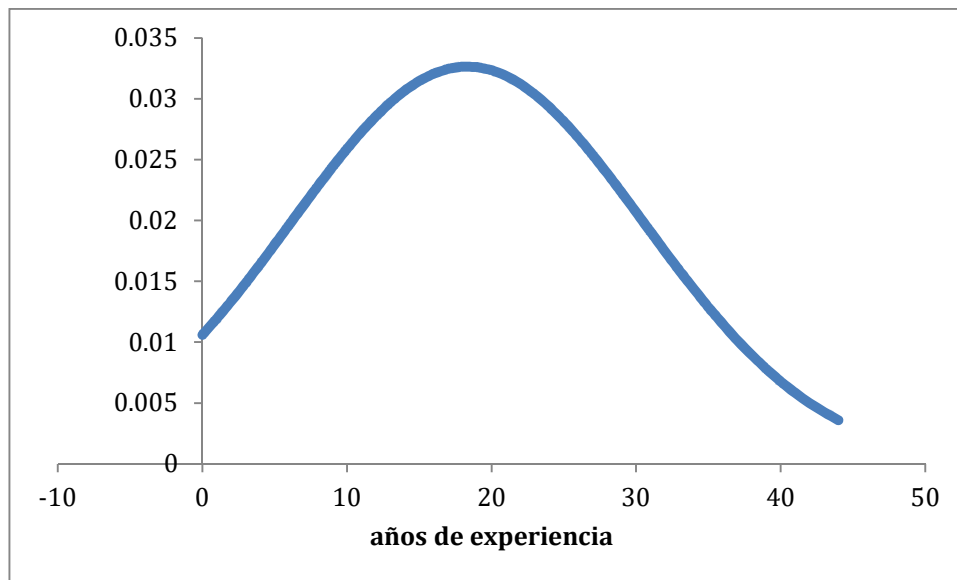
Tabla 2 Datos participantes por años de experiencia

Perfil según años de experiencia	
Promedio	18,3
Desviación estándar	12,2
Mínimo	0
Máximo	44

Fuente: elaboración propia

Asimismo se observó la siguiente distribución:

Figura 3 Distribución por años de experiencia



Fuente: Elaboración propia

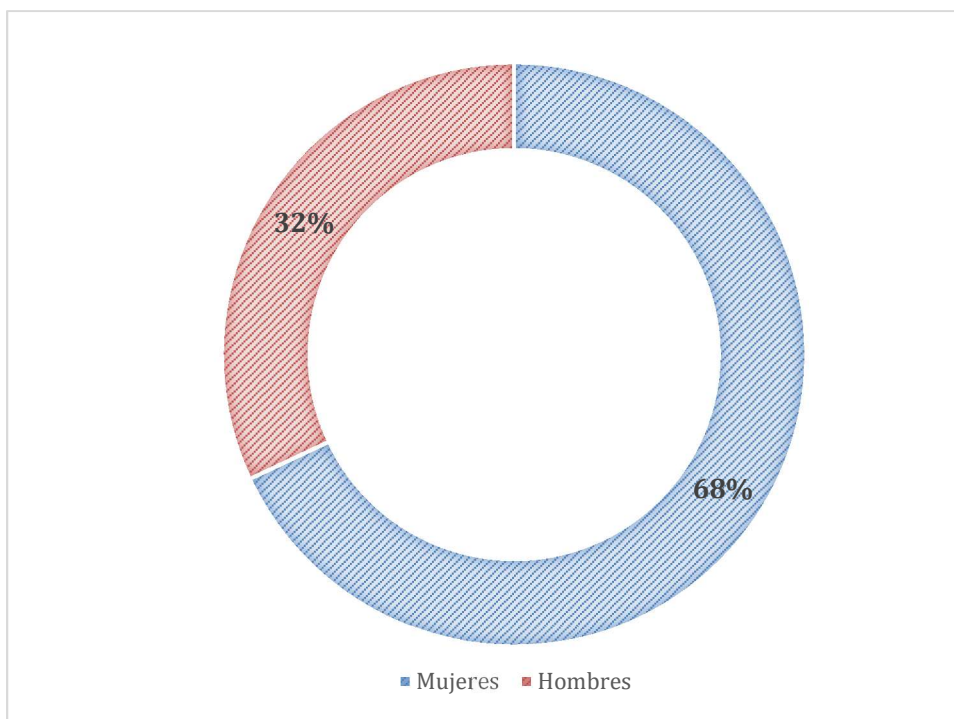
Estos datos nos permiten constatar que la mayoría de los asistentes a los diferentes talleres tienen una larga experiencia en la docencia. Si bien se puede constatar que las conclusiones y resultados del taller se basan en la situación actual de docencia y pedagogía, también se cuenta con elementos aprendidos durante periodos marcados por situaciones socio-históricas distintas. Cabe señalar que seis participantes tienen entre 40 y 44 años de experiencia.

LIMARÍ

En esta sesión fue posible desarrollar las mesas correspondientes a Docentes de Liceos Técnicos Profesionales, Docentes de Primer Ciclo Básico, Docentes de Educación Rural, Docentes de Segundo Ciclo, Educadores de Párvulos, Docentes de Educación Media HC, y Directores de Instituciones.

En la provincia de Limarí, el taller fue realizado en la ciudad de Ovalle y contó con la asistencia de un total de 65 participantes, de los cuales 44 fueron mujeres y 21 fueron hombres.

Figura 4 Perfil participantes según sexo Limarí



Fuente: Elaboración propia

En primer lugar podemos constatar que no hay paridad entre hombres y mujeres, siendo las profesoras la mayoría de las asistentes al taller. Ahora bien, como veremos más adelante en la descripción detallada de los equipos de trabajo, esta distribución no corresponde con las

características de cada uno de los grupos conformados. Algunos grupos están conformados mayoritariamente por hombres, otros por mujeres y en otros veremos mayor paridad.

Las distribución por edad de los participantes arrojó los siguientes datos:

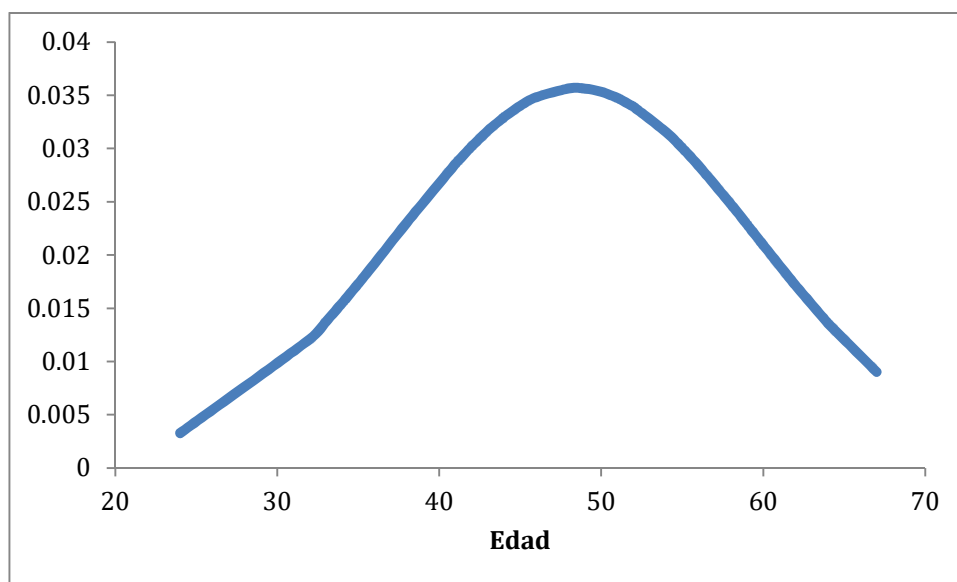
Tabla 3 Edad participantes Limarí

Edad	
Promedio	48,5
Desviación estándar	11,2
Mínimo	24
Máximo	67

Fuente: elaboración propia

Con base en estos datos, se pudo observar la siguiente distribución según edad:

Figura 5 Distribución según edad Limarí



Fuente: Elaboración propia

Si bien la edad de los profesores es un indicio para clasificar a los docentes, también se recuperaron los siguientes datos respecto de sus años de experiencia:

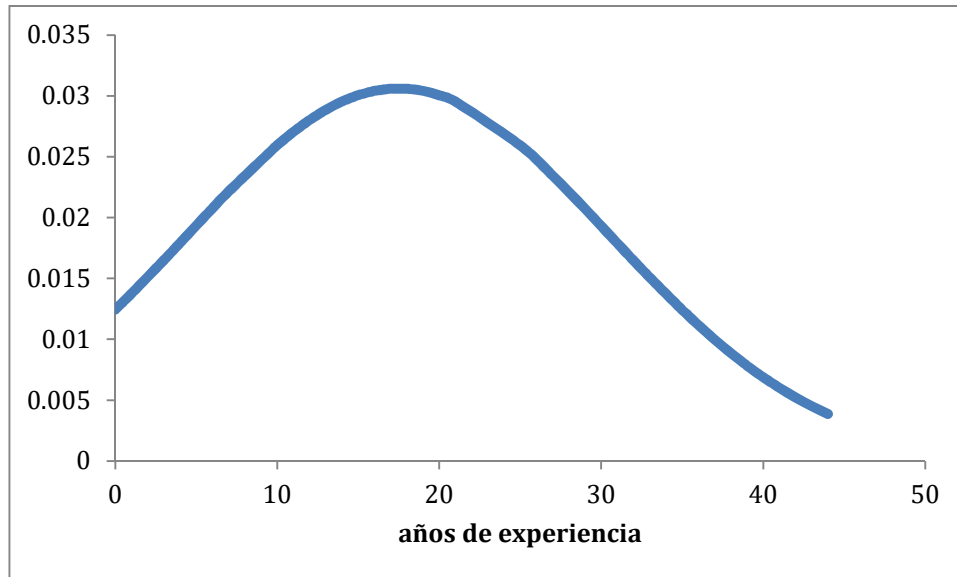
Tabla 4 Años de experiencia participantes Limarí

Años de experiencia	
Promedio	17,5
Desviación estándar	13
Máximo	40
Mínimo	4

Fuente: elaboración propia

Con base en estos datos fue posible determinar la siguiente distribución:

Figura 6 Distribución según años de experiencia Limarí



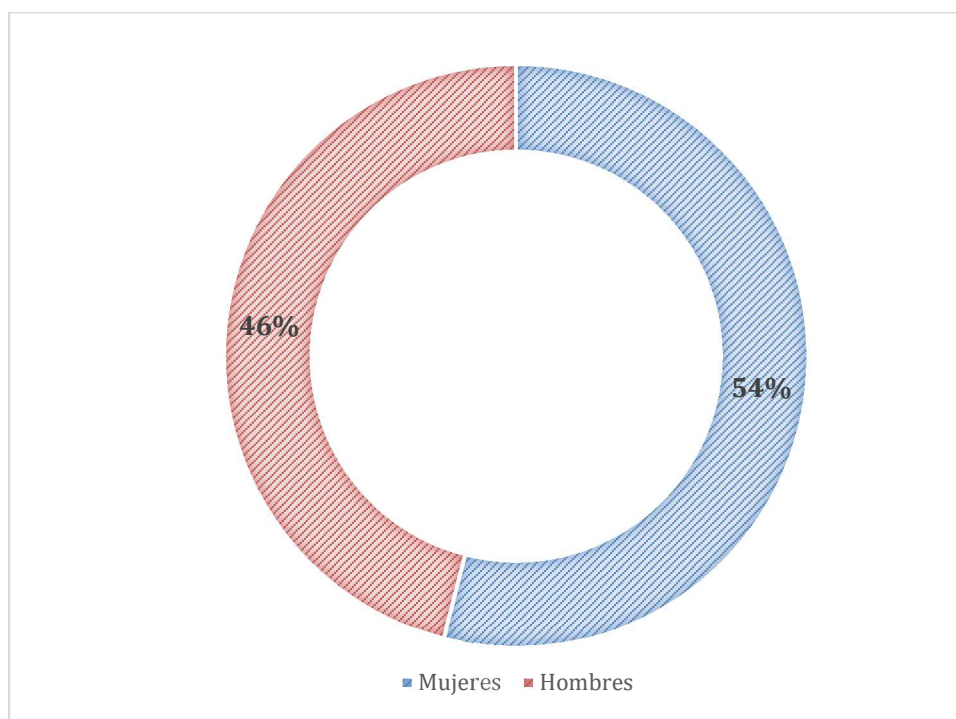
Fuente: Elaboración propia

Estos elementos demuestran que el taller estuvo compuesto por docentes de larga trayectoria en el sistema educativo nacional.

CHOAPA

Las mesas realizadas en la provincia de Choapa corresponden a: Docentes de Ciencias, Educadores de Párvulos, y Docentes de Educación Media HC. Se organizaron cuatro mesas en las cuales participaron 24 docentes, 11 de ellos fueron hombre y 13 fueron mujeres.

Figura 7 Perfil participantes según sexo Choapa



Fuente: Elaboración propia

Se observa una mayor paridad en cuanto a hombres y mujeres en la provincia de Choapa. Sin embargo, también debe considerarse que la participación y el número de mesas constituidas fue menor que en el Limarí.

Adicionalmente, el taller arrojó siguientes datos correspondientes a las edades de los participantes:

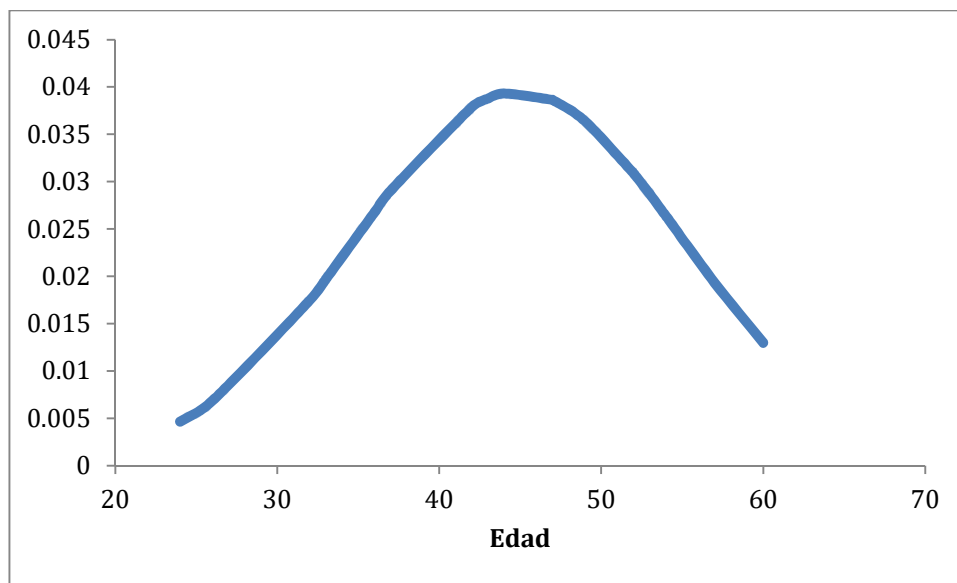
Tabla 5 Edad participantes Choapa

Edad	
Promedio	44,9
Desviación estándar	10,1
Mínimo	24
Máximo	60

Fuente: elaboración propia

Con base en éstos se pudo observar la siguiente distribución:

Figura 8 Distribución según edad Choapa



Fuente: Elaboración propia

De esta manera, es posible observar un cuerpo docente mayoritariamente entre los 35 y 50 años de edad. Adicionalmente, se observaron los siguientes datos respecto de los años de servicio de los docentes de Choapa.

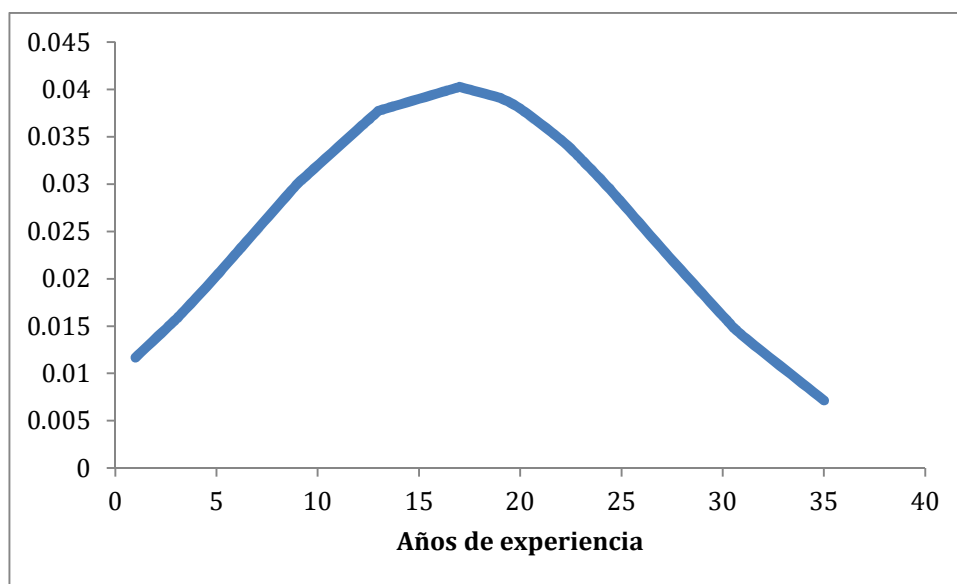
Tabla 6 Años de experiencia participantes Choapa

Años de experiencia	
promedio	16,6
Distribución estándar	9,9
mínimo	1
máximo	35

Fuente: elaboración propia

Con base en estos fue posible observar la siguiente distribución normal:

Figura 9 Distribución según años de experiencia Choapa



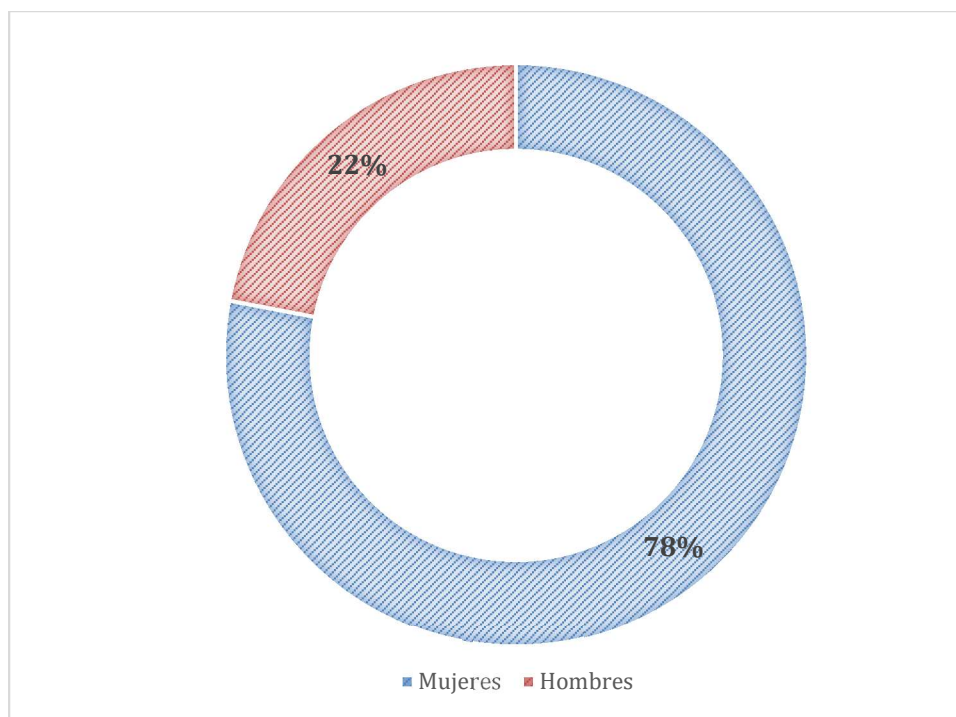
Fuente: Elaboración propia

Gracias a estos datos se pudo constatar que una gran mayoría de los docentes participantes cuentan con largas trayectorias de trabajo en el sistema de educación nacional

ELQUI

En ésta provincia se organizaron mesas correspondientes a los grupos de Liceos Técnicos Profesionales, Primer Ciclo Básico y Educación Diferencial. En ellas participaron 27 docentes, de los cuales 21 fueron mujeres y 6 fueron hombres.

Figura 10 Perfil participantes según sexo Elqui



Fuente: Elaboración propia

En este caso, se puede notar que hubo una amplia mayoría de mujeres participantes, dado por la mayoría de mujeres constituyendo mesas de educación diferencial y primer ciclo básico.

La distribución por edad de los participantes arrojó los siguientes datos:

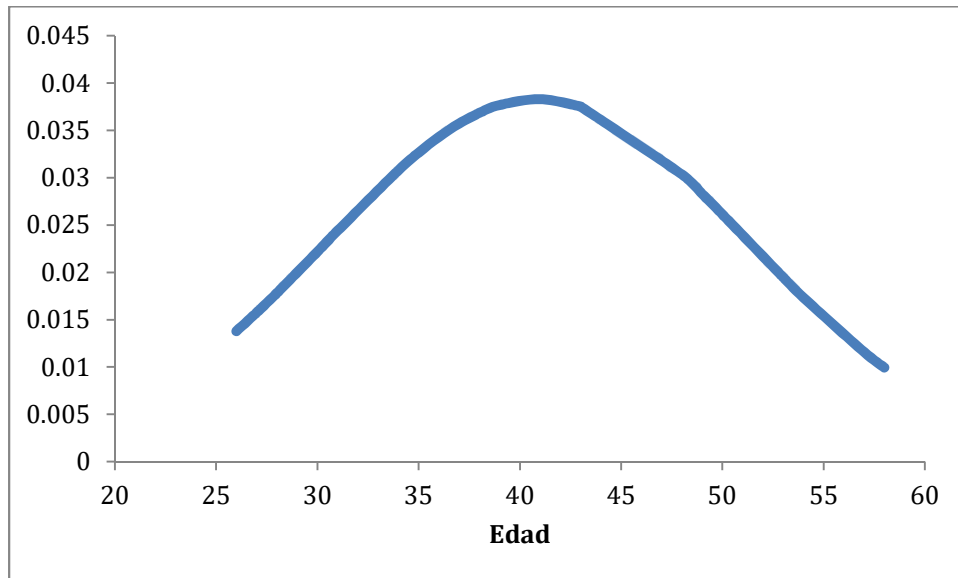
Tabla 7 Edad participantes Elqui

Edad	
promedio	40,8
desviación estándar	10,4
mínimo	26
máximo	58

Fuente: elaboración propia

Con base en éstos se observó la siguiente distribución:

Figura 11 Distribución según edad Elqui



Fuente: Elaboración propia

De esta manera, se pudo observar que la mayoría de docentes tienen entre 35 y 50 años.

Si bien la edad de los participantes es un indicio acerca de la permanencia de los profesores en sus cargos, también se indagó respecto de los años de experiencia obteniendo los siguientes datos:

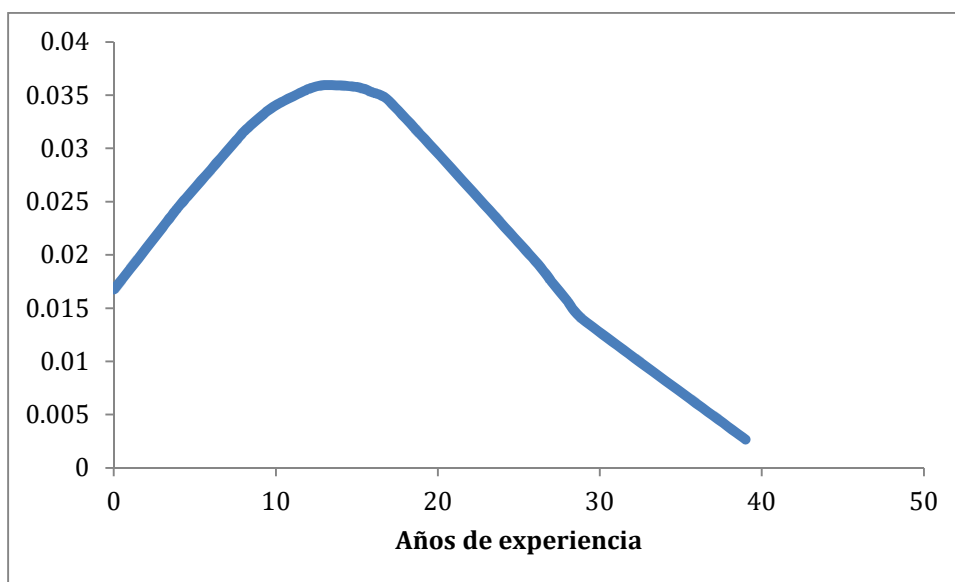
Tabla 8 Años de experiencias participantes Elqui

años de experiencia	
promedio	13,7
desviación estándar	11,1
mínimo	0
máximo	39

Fuente: elaboración propia

Con base en estos, fue posible construir la siguiente distribución normal:

Figura 12 Distribución según años de experiencia Elqui



Fuente: Elaboración

propia

Gracias a estos datos fue posible determinar que los docentes participantes cuentan, en su mayoría con trayectorias largas, aunque éstas sean menores que en las provincias de Choapa y Limarí.

1.5 Espacio y Fechas

El taller fue realizado durante los días 19, 20 y 21 de diciembre de 2016. En la provincia de Choapa se realizó en el Centro de Eventos Santa Isabel de la ciudad de Illapel. Las diferentes mesas se desarrollaron entre las 14:30 y las 17:30.

El día 20 de diciembre de 2016, se realizó el taller la provincia de Limarí en las instalaciones del Club Social Árabe de Ovalle, entre las 15:00 y las 18:00 horas. Finalmente, se llevó a cabo el taller en la provincia de Elqui en el Hotel La Serena Plaza de la Ciudad de La Serena, entre las 15:30 y las 17:40 del día 21 de diciembre de 2016.

1.6 Perfil profesional de los sistematizadores de trabajo

El equipo de sistematizadores y analistas de información estuvo compuesto por:

Tabla 9 Sistematizadores de trabajo

Grado	Nombre	Email contacto
Master Sociology and Social Policy (Sydney, Australia)	José Monardez	jose.monardez.sarzosa@gmail.com
Phd Estudios Urbanos y Sociales (París, Francia)	Diego Arango López	diegoarangolopez@gmail.com
Socióloga (Coquimbo, Chile)	Francisca Robles	franciscaroblesperez@gmail.com
Socióloga (La Serena, Chile)	Camila Sander	cfsandertapia@gmail.com

Ejercieron como escribanos los mismos participantes de los grupos de trabajo. Esta labor fue desempeñada por los mismos moderadores.

Limarí

Tabla 10 Escribanos provincia de Limarí

Grupo	Escribano
Directores	Luis Vega Ortiz
Docentes HC	Jorge Castillo
Educadores de Párvulos	Patricia Rojas
2do Ciclo	Susana Torres
Rural Ovalle	Héctor Fajardo
1er Ciclo Básico	Verónica Zambrano
Liceos Técnico-Profesional	María Verónica Gómez

Choapa

Tabla 11 Escribanos provincia de Choapa

Grupo	Escribano
Ciencias	Guillermo Mondaca Aguirre
Educadores de Párvulos	Silvia Nashmia Ramírez Aguilera
Media HC	Gustavo Barrios Suárez
Segundo Ciclo	Gonzalo Días Villalobos

Elqui

Tabla 12 Escribanos provincia de Elqui

Grupo	Escribano
Educación Diferencial	Constantino Guerrero
Primer Ciclo Básico	Paulina Galleguillos
Liceos Técnicos Profesionales	Joaquín Aguirre



1.7 Procedimiento

Para el desarrollo del Taller y el cumplimiento de los objetivos se trabajó bajo el siguiente procedimiento:

La convocatoria de los docentes participantes del Taller estuvo a cargo de la Dirección de Educación Provincial correspondiente. □

Los docentes asistentes fueron distribuidos en equipos (mesas), según el perfil indicado por la Secretaría Técnica de Desarrollo Profesional Docente (DPD): Docentes de Educación de Párvulos; Docentes de Educación de primer ciclo básico; Docentes de Educación rural; Docentes de Educación Media HC; Docentes de Educación Media TP.

La sesión de Taller inició con una introducción por parte del Secretario Técnico de Desarrollo Profesional Docente (en adelante DPD), quien explicó los objetivos y usos de la Metodología desarrollada por le CPEIP. □

Según indicaciones, cada equipo aplicó la metodología coordinados por un Supervisor de la Dirección Provincial de Educación del Limarí, de Choapa o de Elqui convocado por la Secretaría Técnica Regional de □DPD. Se contestaron las preguntas y registraron las respuestas siguiendo el lienzo dispuesto para ello.

Las consultas emergentes en cada equipo, fueron atendidas por el equipo de la Secretaría Técnica Regional de DPD.

Adicionalmente, en cada mesa de trabajo, participó un escribano a cargo de elaborar un acta que detalle las temáticas abordadas en cada mesa □de trabajo y registrar las incidencias observadas en el desarrollo del trabajo de cada mesa.

El registro material de la actividad (lienzo con notas adhesivas) fue identificado por mesa, registrado en sus respectivas carpetas y entregado físicamente al Secretario Técnico de □Desarrollo Profesional Docente. □

1.8 Resguardos éticos para el desarrollo del taller y tratamiento de la información

El presente informe, asegura el uso confidencial de las bases de datos, así como también la privacidad de cada uno de los sujetos informantes que participaron del Taller.

Se solicitó firma de consentimiento informado al inicio de la actividad, como manifestación explícita de la aceptación voluntaria de los participantes a ser sujeto de un proceso de levantamiento de necesidades de formación docente y al registro de audio y fotográfico de la actividad en cada equipo de trabajo (mesa).

Toda persona que aceptó participar fue informada con la mayor claridad posible acerca de la naturaleza, propósito y condiciones de la actividad. De igual modo, se le explicó la finalidad y características de su participación. Una vez que este paso fue cumplido, se solicitó el consentimiento explícito a participar en el Taller, el que quedó documentado por escrito.

Para efecto del resguardo de la información recogida, los profesionales a cargo contaron con la custodia absoluta de la información, la que ha sido remitida en su totalidad al Secretario Técnico de DPD al finalizar la actividad. Además, los académicos responsables declaran su acuerdo en la prohibición de entregar, ceder, comunicar, transferir o transmitir de cualquier forma, total o parcialmente, la información generada a través del Modelo CPEIP, ya sea desagregada o sistematizada, a otras instituciones o personas que no pertenezcan a la Secretaria Técnica del Comité Local de DPD, Región de Coquimbo.

1.9 Estándares de calidad con que el Modelo del CPEIP fue desplegado

1.9.1 Disponibilidad, pertinencia y uso de los materiales

Los materiales necesarios para el desarrollo del Taller fueron facilitados en su totalidad por los profesionales a cargo de la actividad, siguiendo lo indicado por el Modelo de Consulta Participativa sobre Necesidades de Desarrollo Profesional Docente del CPEIP, en su documento “Orientaciones para la realización de Talleres”.

El material se evalúa como pertinente para los objetivos del Taller, destacando su fácil utilización.

1.9.2 Disponibilidad, pertinencia y uso de los espacios de encuentro

Ovalle:

Se dispuso de un salón para más de 100 personas con 7 mesas para trabajo por equipos según perfil de los participantes. Los espacios no fueron motivo de contratiempo o dificultades en la mayoría de los casos. Sin embargo, en el caso de los docentes Rurales se señaló la dificultad para acceder al lugar por la distancia respecto de sus lugares de trabajo y residencia.

Illapel

Se dispuso de espacios con mesas suficientes para los cuatro equipos de trabajo según perfil de los participantes. Los espacios no fueron motivo de contratiempo o dificultades en la mayoría de los casos.

La Serena

Se dispuso de espacios con mesas suficientes para los tres equipos de trabajo según perfil de los participantes. Los espacios no fueron motivo de contratiempo o dificultades en la mayoría de los casos. Sin embargo, en los tres equipos se registró atraso por falta de puntualidad de los docentes.



1.9.3 Principales incidencias registradas durante el desarrollo del Taller

Las principales incidencias registradas durante el desarrollo del Taller guardan relación con el punto anterior. En la mayoría de los casos los Talleres se desempeñaron sin contratiempos y dificultades. En un caso, en Ovalle, hubo una ausencia justificada y en otro una ausencia no justificada. Adicionalmente, el grupo de los Directores consideró que el calor representó una dificultad para mantener la concentración a lo largo del taller.

En algunos grupos hubo retrasos para iniciar la actividad, en todos los grupos de La Serena se inició con treinta minutos de retraso. Sin embargo, muy pocos participantes se ausentaron o retiraron antes del término de la actividad. En el grupo de Primer Ciclo Básico no participaron los docentes de la Comuna de Combarbalá. Del mismo modo, los integrantes del Liceo Politécnico llegaron con media hora de retraso.

Cabe señalar que no en todos los casos quedó claro quién debía realizar el rol de escribano y el archivo de resguardo de notas adhesivas fue realizado de manera completa y oportuna solo en el caso de Ovalle. Adicionalmente, en algunos casos los moderadores y asistentes se inscribieron en la hoja de asistencia, mientras que en otros casos no hicieron parte de éstas.

II. Fase Descriptiva

2.1 Perfiles de los equipos de trabajo

Limarí

En total se conformaron 7 equipos de trabajo. Éstos fueron organizados por mesas según el perfil profesional previamente determinado por la Secretaria Técnica de Desarrollo Profesional Docente

Al igual que la información previamente presentada para la totalidad de los grupos, a continuación se presentan los perfiles de cada uno de los equipos de trabajo. Se observarán las siguientes características: sexo, edad, y años de ejercicio profesional, a partir de la información correctamente registrada en el desarrollo de la actividad.

Grupo Educación Párvulos

El grupo de Educación Párvulos estuvo compuesto por 8 educadoras, una moderadora y un escribano.

Sexo: Todos los educadores de Párvulos de la provincia de Limarí son mujeres.

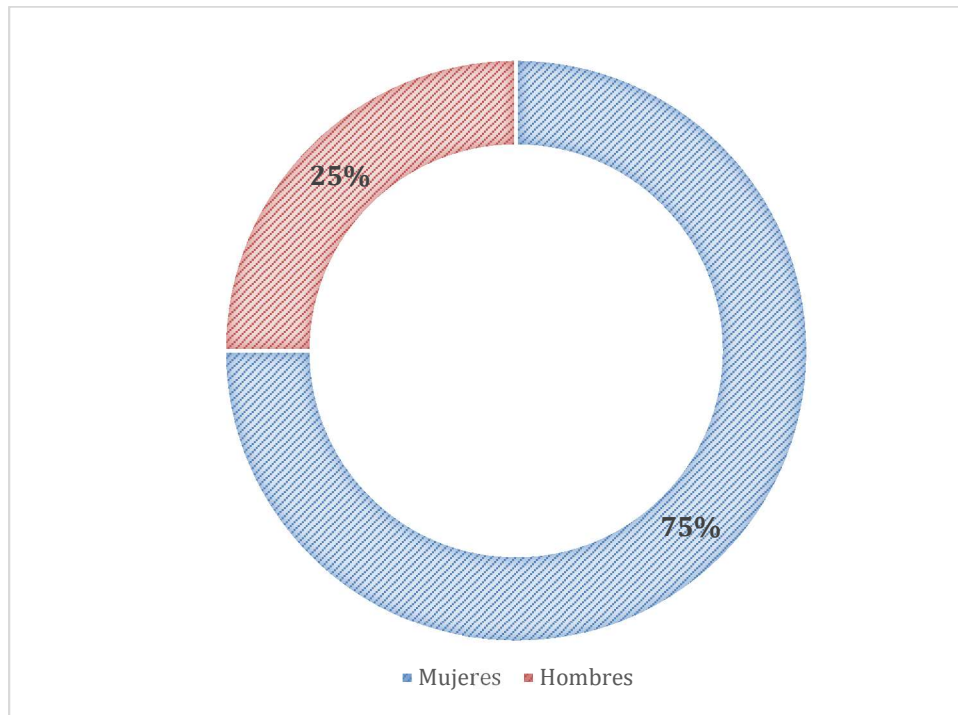
Edad promedio: 48 años

Años de Ejercicio Promedio: 22.

Grupo Primer ciclo básico:

El grupo de Primer Ciclo Básico estuvo compuesto por 8 participantes.

Figura 13 Perfil participantes según sexo



Fuente: Elaboración propia

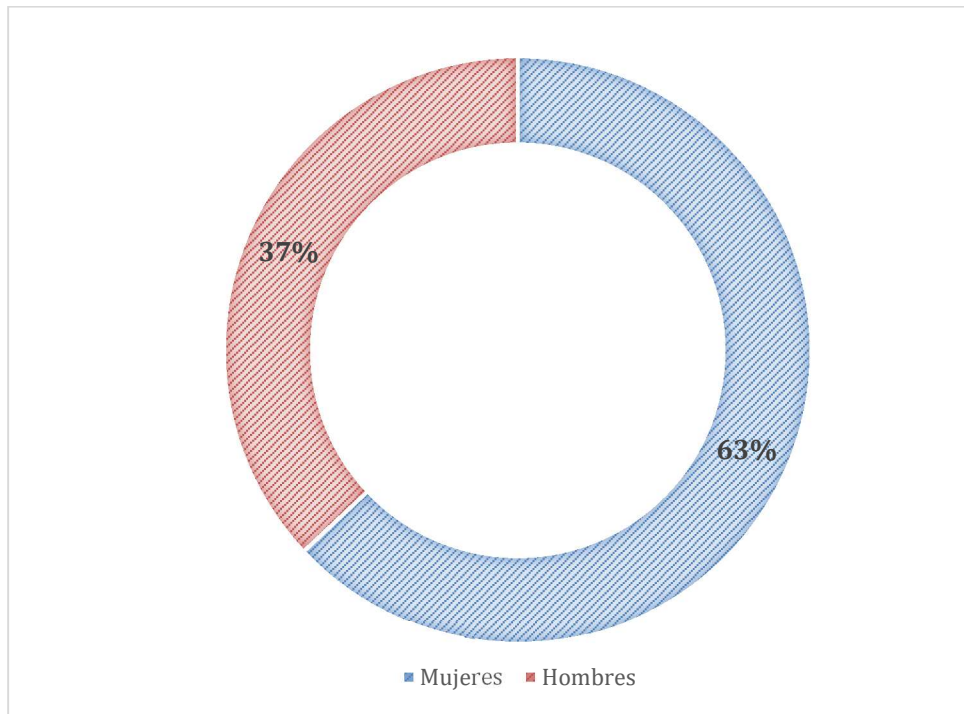
Edad promedio: 50 años

Años de servicio promedio: 19 años

Grupo Segundo ciclo:

El grupo de trabajo de segundo ciclo estuvo compuesto por 8 participantes distribuidos de la siguiente manera.

Figura 14 perfil participantes según sexo



Fuente: Elaboración propia

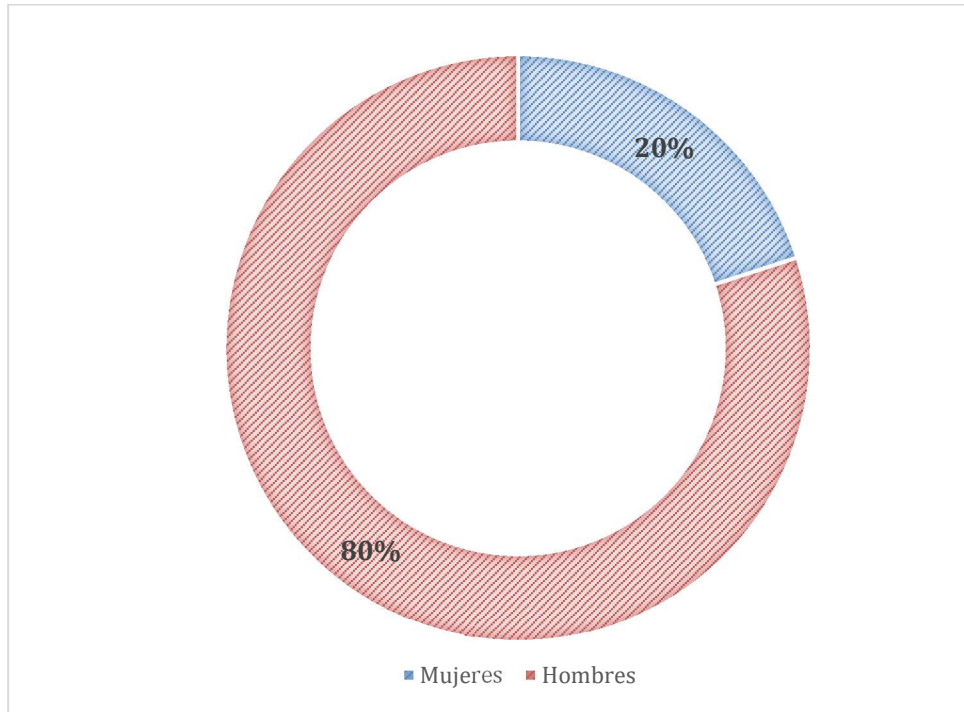
Edad promedio: 42 años.

Años de servicio promedio: 16 años

Grupo Docentes HC

El grupo de trabajo de Docentes HC estuvo compuesto por 10 participantes, mayoritariamente hombres, distribuidos de la siguiente manera.

Figura 15 Perfil participantes según sexo



Fuente: Elaboración propia

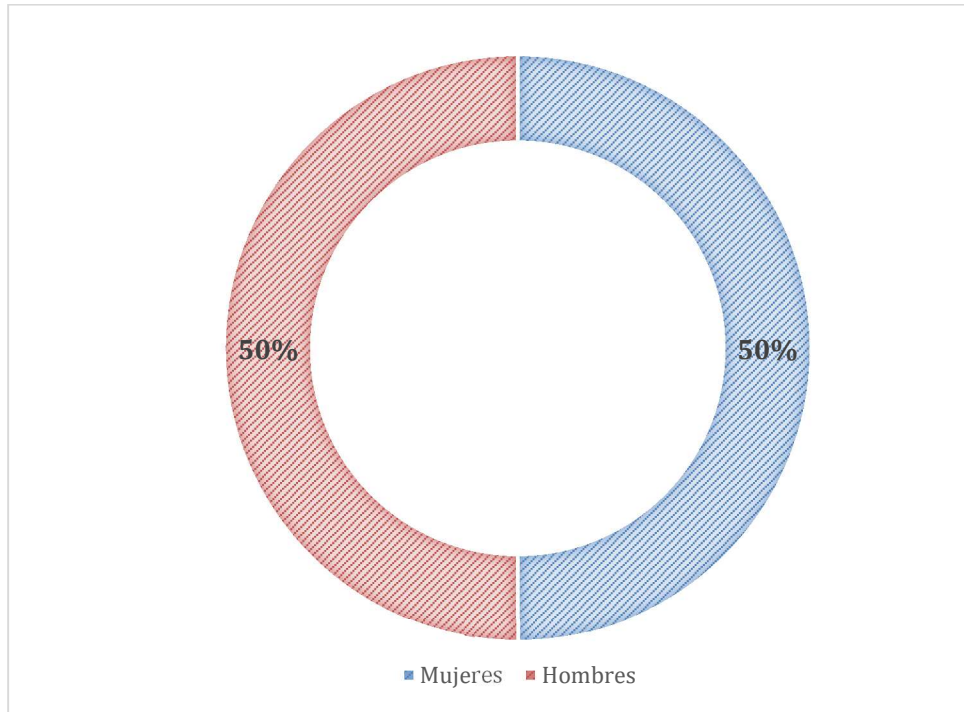
Edad promedio: 46 años.

Años de experiencia: 20 años.

Grupo Educación Rural

El grupo de trabajo de Educación Rural estuvo compuesto por 6 participantes distribuidos de la siguiente manera.

Figura 16 Perfil participantes según sexo



Fuente: Elaboración propia

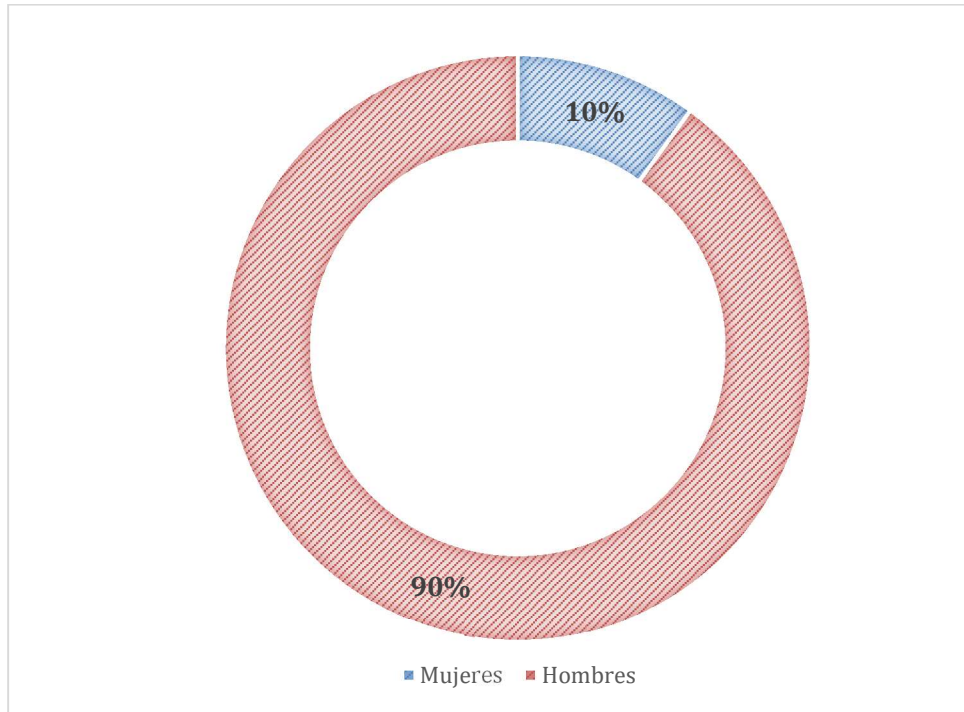
Edad promedio: no se registra suficiente información

Años de experiencia promedio: no se registra suficiente información

Grupo Directores

El grupo de trabajo de Directores de Instituciones estuvo compuesto por 10 participantes, donde solo figura una mujer, y se distribuye de la siguiente manera:

Figura 17 perfil participantes según sexo



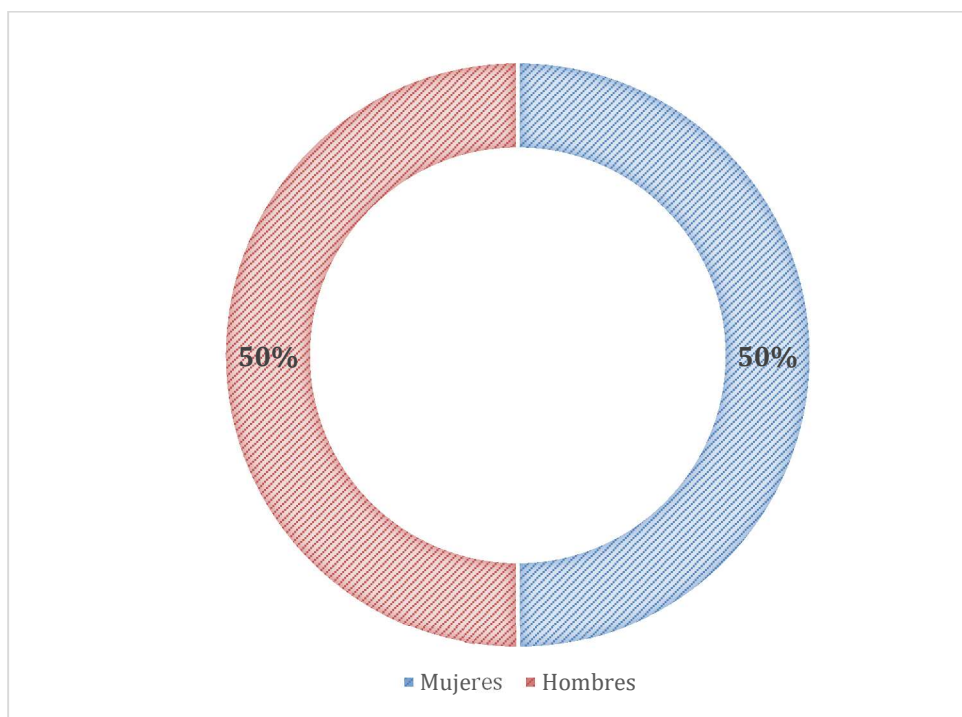
Edad promedio: 54 años

Años de experiencia promedio: 33

Grupo Liceos Técnico-Profesionales

El grupo de trabajo de Liceos Técnicos-profesionales estuvo compuesto por 10 participantes distribuidos de la siguiente manera:

Figura 18 perfil participantes según sexo



Fuente: Elaboración propia

Edad promedio: 53 años

Años de experiencia promedio: 22 años.

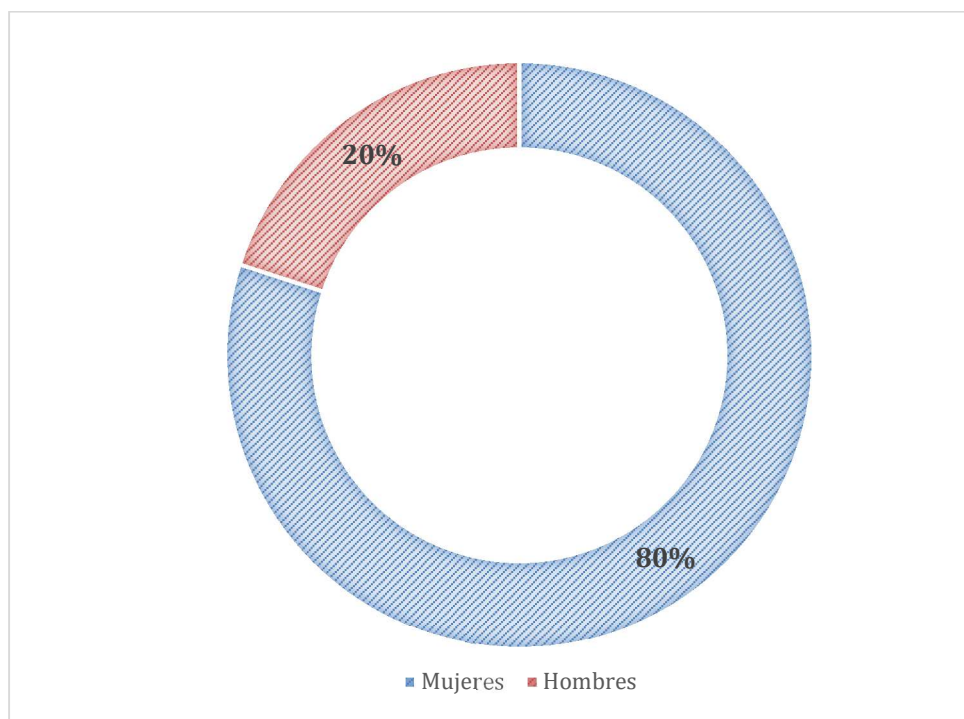
Choapa

En total se conformaron 4 equipos de trabajo. Estos se organizaron en mesas según el perfil profesional correspondiente. Los cuatros equipos fueron los de Ciencias, Docentes de Educación Media HC, Educadores de Párvulos y Segundo Ciclo. Enseguida se observa el perfil de cada uno de los grupos.

Grupo Educadores de Párvulos

El grupo de trabajo de docentes de educadores de párvulo estuvo compuesto por 5 participantes, distribuidos de la siguiente manera:

Figura 19 perfil participantes según sexo



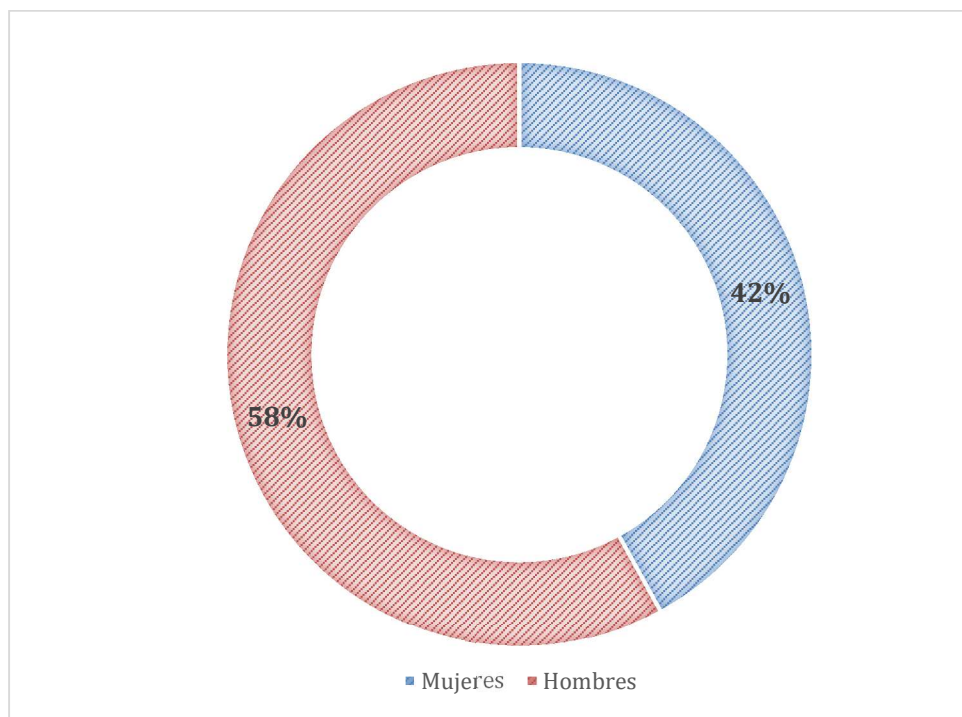
Edad promedio: 48 años

Años de experiencia promedio: 12 años.

Grupo Docentes de Educación Media HC

El grupo de trabajo de docentes de educación media HC estuvo compuesto por 12 participantes, distribuidos de la siguiente manera:

Figura 20 perfil participantes según sexo



Fuente: Elaboración propia

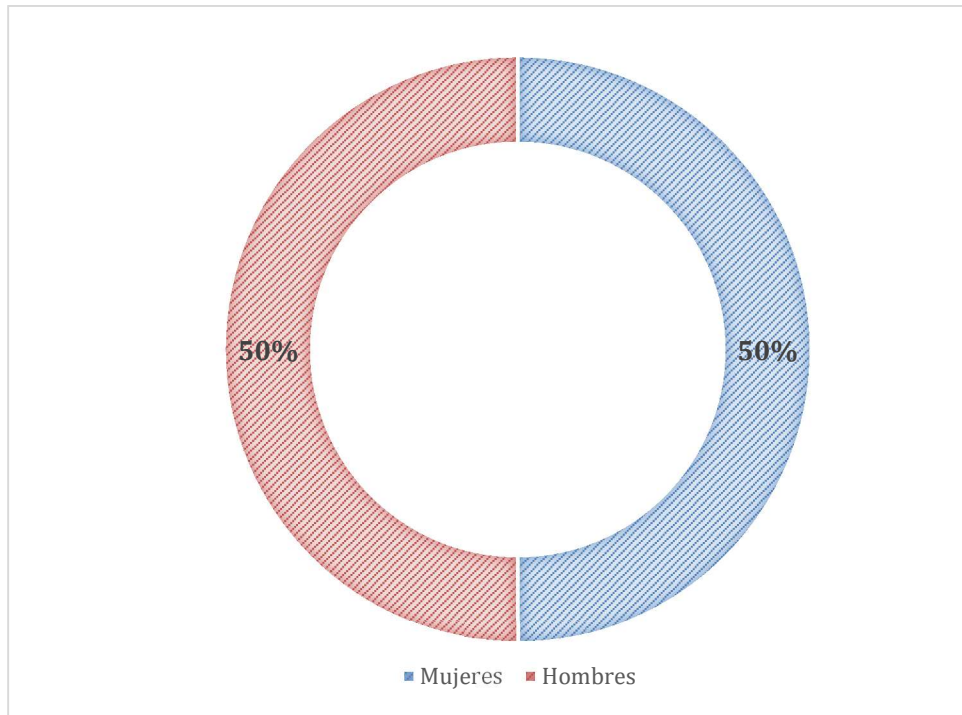
Edad: no se registra suficiente información

Años de experiencia: no se registra suficiente información

Grupo Docentes Segundo Ciclo

El grupo de trabajo de docentes de Segundo Ciclo estuvo compuesto por 6 participantes distribuidos de la siguiente manera:

Figura 21 perfil participantes según sexo



Fuente: Elaboración propia

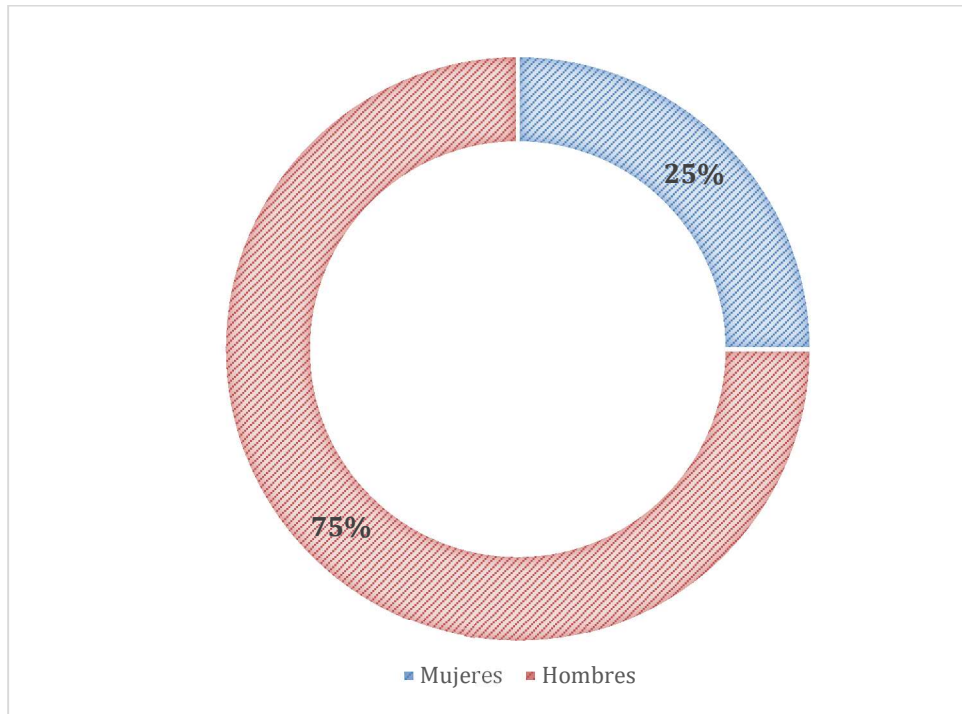
Edad promedio: 41 años

Años de experiencia promedio: 15 años.

Grupo Docentes Ciencias

El grupo de trabajo de docentes de Ciencias en Illapel, se distribuye del siguiente modo:

Figura 22 perfil participantes según sexo



Fuente: Elaboración propia

Edad promedio: 52 años

Años de experiencia promedio: 21 años.

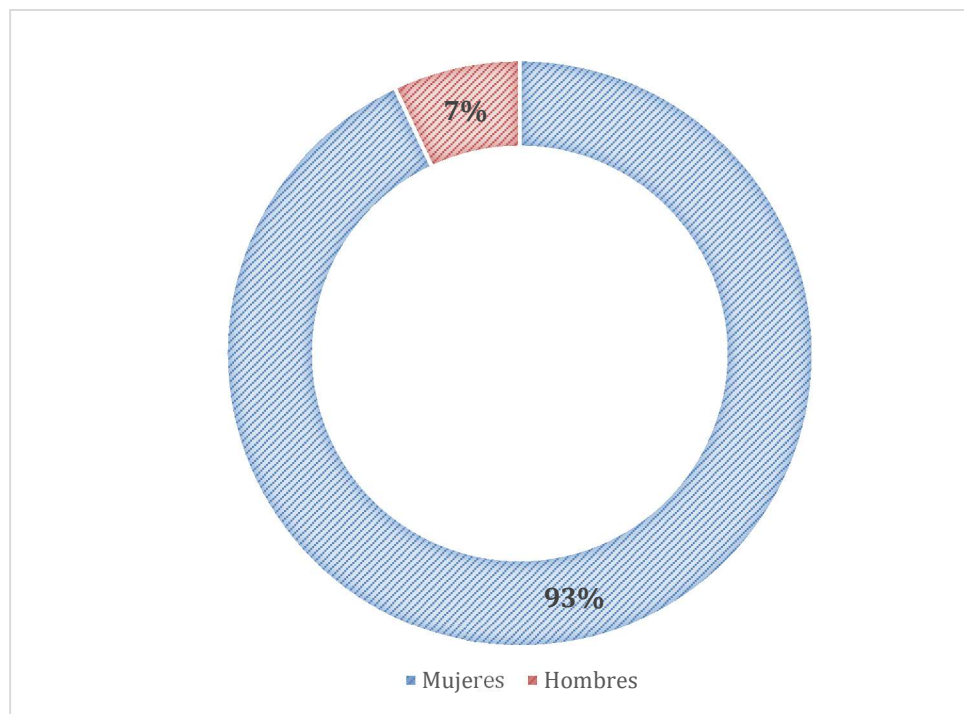
Elqui

En total se conformaron 3 equipos de trabajo. Estos se organizaron en mesas según el perfil profesional correspondiente. Los tres equipos fueron los de Educación Diferencial, Primer Ciclo Básico y Liceos Técnicos Profesionales.

Grupo Docentes Educación Diferencial

El grupo de trabajo de educación diferencial de Ciencias en Elqui, se distribuye del siguiente modo:

Figura 23 perfil participantes según sexo



Fuente: Elaboración propia

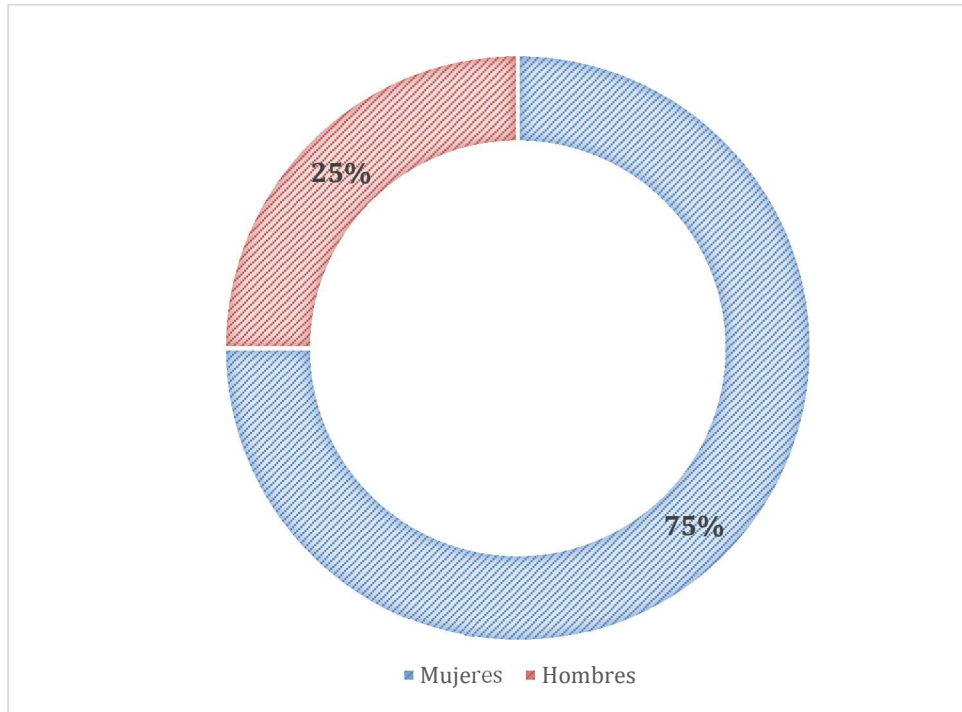
Edad promedio: 39 años

Años de experiencia promedio: 13 años.

Grupo Docentes Primer Ciclo Básico

El grupo de trabajo de Primer Ciclo Básico en Elqui, se distribuye del siguiente modo:

Figura 24 perfil participantes según sexo



Fuente: Elaboración propia

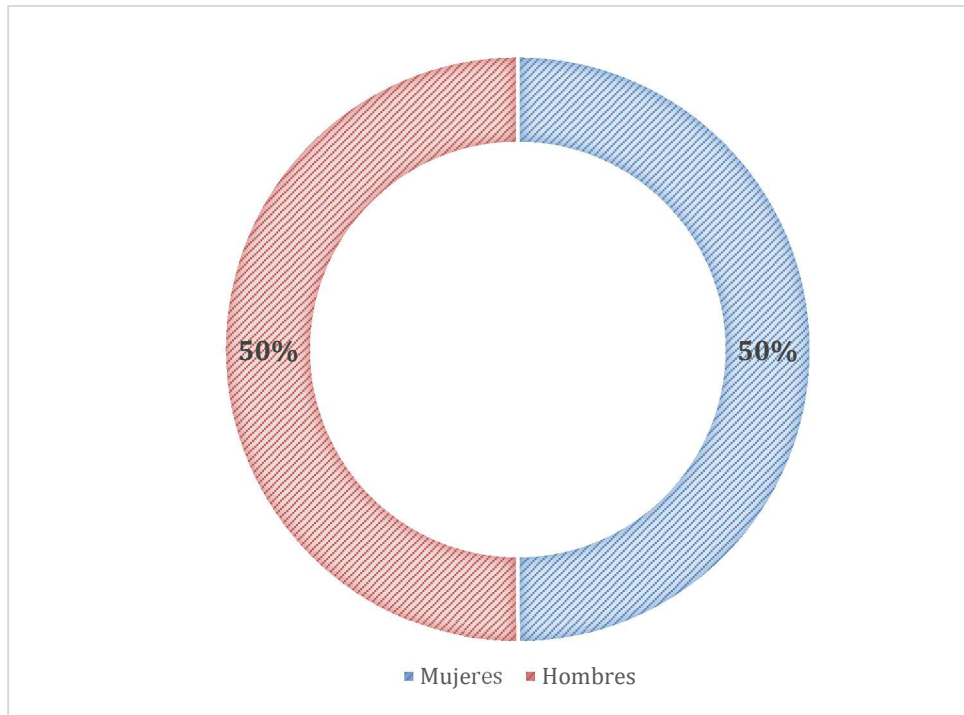
Edad promedio: 31 años

Años de experiencia promedio: 6 años.

Grupo Docentes Liceos Técnicos Profesionales

El grupo de trabajo de Liceos Técnicos Profesionales en Elqui, se distribuye del siguiente modo:

Figura 25 perfil participantes según sexo



Fuente: Elaboración propia

Edad promedio: 38 años

Años de experiencia promedio: 10 años.

2.2 Descripción primera fase del Taller “Romparamos el Hielo”

La fase inicial del Taller, buscaba que los profesores identificaran cualidades y competencias deseables del ejercicio de la docencia evitando caer en discursos de legitimación de la práctica personal o de auto-justificación. En ese sentido el taller requería que se hablara de referentes externos que hubiesen marcado la trayectoria personal de cada uno de los profesores

Los relatos de los profesores y profesoras se orientan a enfatizar una serie de características y cualidades identificables en sus figuras de referencia. Estas figuras de referencia fueron profesores en la mayoría de los casos experimentados, que han ejercido influencia a través del contacto con los participantes en diversas etapas de su trayectoria: educación básica o media; etapa de formación inicial docente; fase de práctica profesional como profesor mentor, o bien en el inicio de la carrera docente.

Respecto de la cualidades y competencias representados en estos relatos, se pueden distinguir aspectos relacionados con la disciplina o área de conocimiento; aspectos asociados al método de enseñanza aprendizaje hacia los estudiantes y elementos relacionados con el vínculo que la figura de referencia establece con otros, particularmente sus estudiantes.

2.2.1 Aspectos relacionados con la disciplina o área de conocimiento

En esta categoría se incluyen elementos destacados por los participantes como sentido de orden, estructura y método; amor por la disciplina, seriedad, rigurosidad, puntualidad, perseverancia, responsabilidad, autonomía.

Un docente recuerda así a uno de sus profesores de la enseñanza media, *“Yo tenía un profesor de historia, un profesor que podía manejar al revés y al derecho. Tenía un dominio de curso, se imponía con la voz, y eso fue lo que me marcó de él.*

En ese sentido, una profesora de Coquimbo señala que aunque no siempre tuvo una vocación para la docencia ni un interés hacia la enseñanza, recuerda que algunos de sus profesores del Colegio, más que instruirlos en las especificidades de una materia sabían transmitir sus contenidos con amor y entrega.

“Así como referencia, me acuerdo de muchos profesores que tuve en colegio que siempre como que trataban de entregar una educación mucho más cercana. Más que una materia, un foco mucho más allá de la misma enseñanza. Siempre había un plus más, podría ser como la entrega.”

En otro caso, destaca una profesora de más de 20 años de experiencia, que gracias al amor que tenía por su pareja, quien también era profesor, aprendió a ser responsable y puntual. *“Él era muy responsable, y muy puntual”*. Otro docente, también destaca en su profesora la importancia de la puntualidad y el orden. *“El ser ordenado, metódico, puntual, eso era lo más importante para ella.”* Los aspectos disciplinarios suelen asociarse también a otros, pues, al enfatizar en el orden, la amistad, la disciplina o el tratamiento hacia los compañeros, también se suele hacer referencia a la manera de trabajar, a ser tan ordenado en los cuadernos como en la manera de llevar la imagen personal. En ese sentido, otra profesora resalta las conexiones entre algunos de estos elementos.

“Desde niña quise ser profesora porque mi profesora de básica era linda, se vestía regio ella, yo la encontraba elegante maravillosa, cuando ella entraba a la sala yo lo encontraba todo bello, y la verdad a veces lo niños se preocupan de eso. Porque yo recuerdo de niña. Y era una persona que nos decía, y que yo todavía a veces lo repito, que saber quién descubrió América lo podemos encontrar en un libro, pero aprender a saludar a ser correcto, a ser ordenado, eso no se aprende en cualquier parte. Se aprende en la casa y con el apoyo de la escuela.”

Este relato rescata una visión del profesor en la cual los contenidos académicos son absolutamente secundarios. Pues es el comportamiento en sociedad lo más importante de la relación profesor-alumno. Del mismo modo, en su interpretación, la escuela juega un rol secundario en la formación de valores, pues éstos se aprenden en la casa, en el ámbito familiar. Otra profesora no duda en resaltar que el orden y costumbre de trabajar le fue inculcada por su padre y por su rol en la casa como hermana mayor. Cabe destacar, además, que en su experiencia la apariencia física juega un papel central. El profesor no sólo marca por sus palabras y por su comportamiento, sino también por la imagen que proyecta. El aprendizaje de valores, en su experiencia, también está marcado por la estética misma del profesor.



Destaca aquí también una actitud de curiosidad y descubrimiento. Se trata de una tendencia a investigar acerca de su propia actividad, a reflexionar y hacerse preguntas en el área de conocimiento correspondiente, que logra conectar de forma natural con la realidad y transmitir claramente a sus estudiantes, denotando dominio, estudio y profundidad en su saber.

2.2.2 Aspectos relacionados con el método de enseñanza aprendizaje hacia los estudiantes

En esta categoría se encuentran elementos tales como el humor, la creatividad y el carácter lúdico que define la práctica de las figuras de referencia. Corresponde a una actitud abierta, comunicativa y confiada, en que esta figura logra transmitir tanto su propia experiencia de vida, como los contenidos tratados, vinculando temas abstractos con fenómenos reconocibles desde la experiencia y la vida cotidiana de sus estudiantes, lo que es posible identificar como una suerte de vocación práctica. Particular relevancia adquiere en este ámbito el empleo de la narración y el cuento como vehículo privilegiado para comunicar y brindar sentido.

En ese sentido, algunos profesores resaltan la capacidad que tenían sus referentes en transmitir enseñanzas diversas en distintos ámbitos de la vida cotidiana. Comenta una de ellas, *“Había una maestra de una pulcritud, que hacía clase afuera, hasta de una piedra, yo creo que de una piedra sacaba una clase. De ella yo aprendí hacia la universidad, la parte teórica, pero lo que es la parte práctica, yo de ella aprendí a ser profesora.”*

Esta capacidad de establecer conexiones entre el conocimiento teórico y la vida cotidiana se expresa también en un alto sentido de contextualización de su propia actividad de enseñanza, de entender que el aprendizaje de cada estudiante se produce bajo condiciones diversas, a las cuales es necesario aproximarse. Algún profesor, resalta por ejemplo, que los aprendizajes *“son cosas que no se reflejan en un contenido, sino de repente en una actitud frente a la vida.”*

Se verifica en los relatos de los profesores participantes un potente imaginario –presente en gran parte de las intervenciones- en torno a figuras de referencia que exhibían gran dinámica, energía, carisma y mística, asociado en ocasiones a profesores provenientes de la escuela normalista. Sin embargo, también se observó que algunos profesores

marcan por la regularidad, por hacer siempre lo mismo hasta que los estudiantes entendieran, como lo anota un profesor, *“Pero además tuve un profesor en la Universidad, cuando se podía fumar en la Universidad, que llegaba con su cajetilla de cigarros y su tiza, era con lo único que llegaba a la sala. Y la hebra se la pillé como a mitad de semestre, hasta que descubrí que la respuesta para todas las pruebas era siempre la misma, él hacia Latinoamérica, y la respuesta era: identidad mestiza. A esa conclusión había que llegar en todas las pruebas, y me costó tomar el hilo hasta que llegué como a la tercera prueba, en las dos primeras me había ido pésimo, pero descubrí que esa era respuesta, y seguí con esa respuesta en todas las pruebas y nunca me fue mal.”*

En ocasiones estos aspectos aparecen asociados a una actitud de desafío por parte de la figura de referencia, que de cierta forma “obliga” al estudiante a apelar a sus propios recursos para encontrar respuestas adecuadas a la situación que se le plantea.

Todo esto lleva a establecer que existen vínculos muy estrechos entre la actitud de los docentes y los métodos de los profesores. El esfuerzo del docente, en ese sentido, no releva únicamente del dominio específico de la materia sino de otros elementos como la disciplina, el rigor y la dedicación.

2.2.3 Aspectos asociados a elementos afectivos y emocionales

Una de las características mayormente señaladas por los participantes respecto de sus figuras de referencia corresponde a aspectos afectivos y emocionales. Rasgos como empatía, entrega, calidez, acogida, generosidad son ampliamente mencionadas en los relatos. En ese sentido, los profesores construyen una imagen de sus referentes como profesionales totalmente entregados a sus estudiantes. Más aún, algunos profesores resaltan que *“Uno tiene un compromiso con los niños, un compromiso a todo nivel.”* Este valor se resalta tanto respecto del niño como individuo pero también respecto del grupo de clase.

Asimismo, otro profesor resalta, *“Siempre me llamó la atención los profesores que tenían dominio de grupo. Veía a esos profesores que tenían dominio de grupo porque hacían la clase entretenida. El profe estaba atento, no había niños molestando.”* De esta manera, se resalta la capacidad del profesor de generar interés en el grupo. Así, se puede ver cómo se reconoce la necesidad de establecer una relación con los estudiantes pero sobre



todo en su condición grupal.

Un aspecto relevante de esta dimensión corresponde a la capacidad de infundir confianza en otros, de incentivar a los estudiantes a emprender tareas difíciles, de estimular el desarrollo. Para un profesor, el compromiso en la relación con los estudiantes es lo que permite que algunos alumnos puedan desarrollar capacidades a pesar de tener dificultades concretas en una materia específica. Por ejemplo un profesor resalta lo siguiente *“Yo del único que me acuerdo es de un profesor de matemáticas, él hacía participar mucho, mostrar tu trabajo, y muchas veces nos hacía como que nosotros fuéramos partícipes de la clase, como que nosotros éramos los que mandábamos en la clase, eso me gustó.”*

Finalmente, las distintas categorías muestran un amplio espectro de expectativas que los profesores otorgan a sus referentes. Ahora bien, con base en la diversidad de aspectos resaltados en los relatos no sería posible establecer un tipo ideal de profesor, ni un método pedagógico ideal. Sin embargo, queda claro que en la mayoría de los casos, los profesores resaltan valores que sienten que reconocen en sí mismos. El ejercicio de “Romper el Hielo” contribuye al taller en la medida en que la mayoría de los profesores se sienten como voces autorizadas para aportar a la discusión. En muchos casos, la legitimidad se genera gracias al reconocimiento en sí mismos de elementos observados en otros. Algunos se definen a sí mismos como entregados, puntuales, tolerantes, y con otros calificativos. Pero, en definitiva, todos parecen compartir la idea de que su experiencia como docentes tiene un valor importante que les otorga cierta autoridad en la materia. Más aún, si bien a ninguno se le preguntó por sus años de experiencia, por los establecimientos en los que habían trabajado, por sus estudios, ni por sus familias, muchos de ellos hicieron énfasis en sus currículos, en los colegios en los que habían trabajado y en las dificultades que habían superado a lo largo de sus carreras.



III. Resultados

3.1 Necesidades de Desarrollo Profesional Docente

Los profesores identificaron una serie de necesidades formativas que, según ellos, se deben abordar para apoyar el desarrollo profesional docente. El trabajo realizado en esta parte, buscó que fueran los docentes mismos quienes, a través de una lluvia de ideas, manifestaran las necesidades identificadas en su ejercicio profesional. Sin embargo, cabe resaltar que existen dificultades y obstáculos que guardan relación con territorios específicos. En ese sentido, observamos a continuación las necesidades conjuntas de los distintos grupos de trabajo en cada una de las provincias estudiadas.

3.1.1 Necesidades por Provincia

A continuación se expone una compilación por provincia de las necesidades identificadas por los profesores de los diferentes grupos de trabajo.

Tabla 13 Necesidades Choapa

Necesidad	Dominio MBE
Capacitación para el diseño pedagógico Preparación de la enseñanza y acción docente en el aula	A. Preparación de la enseñanza:
Perfeccionamiento Presencial sobre Bases Curriculares de Educación Parvularia y Evaluación.	
Estrategias de buen trato y atención a diversidad	
Red de apoyo	
Capacitación relacionada con ambiente propicio para el aprendizaje e inclusivos	
Implementación de laboratorio	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Capacitación en Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) y Decreto N° 83	
Estrategias diversificadas de aprendizaje	
Abordar el desarrollo profesional docente de manera permanente y constante en las distintas áreas como: profesional, social y administrativa	D. Responsabilidades profesionales
Apoyo y asesoría de profesionales calificados e idóneos tanto de la Deprov como del Daem.	
Análisis de resultados de la evaluación	
Capacitación constante en temáticas relacionadas con la política de desarrollo profesional docente.	
Capacitación relacionada con tipos de liderazgo educativo	

Fuente: elaboración propia

Como bien muestra la tabla, los profesores manifestaron múltiples necesidades correspondientes a los cuatro dominios sobre los que se indagó. Ahora bien, cabe señalar que las necesidades identificadas por los docentes están estrechamente relacionadas con las experiencias individuales. En ese sentido, mientras que los educadores de párvulos hacen especial énfasis en temas conductuales o en la manera de establecer

una relación con los niños, en otros niveles se resalta la importancia de perfeccionar el currículo, los contenidos y aspectos que van más allá del aprendizaje en aula y que se relacionan con el dominio de responsabilidades profesionales.

LIMARÍ

Tabla 14 Necesidades Limarí

Necesidad	Dominio MBE
Actualización curricular por asignatura	A. Preparación de la enseñanza:
Conocimientos integrados del currículum	
Conocimientos de las nuevas bases curriculares	
Profundización de contenidos por asignatura	
Reconocimiento de habilidades, conocimientos y actitudes	
Visualizar momentos de la experiencia de actividad	
Capacitación en la didáctica y metodología de cada una de las disciplinas	
Actualización y preparación técnica para cada uno de los profesionales de la EMTP	
Capacitación en los contenidos de los módulos TP	
Capacitación en inglés técnico	
Adecuación de contenidos a las necesidades actuales	
Especificidad en los contenidos de las diferentes asignaturas de educación general básica para entrar bien preparados al ejercicio docente	
Metodologías que permitan motivar a los alumnos en sus aprendizajes	B. Creación de un ambiente propicio para aprendizaje
Oportunidad de perfeccionamiento en el contexto laboral	
Estrategias y herramientas efectivas para la convivencia escolar	
Formar en valores	
Manejo para abordar problemas conductuales	
Formas de abordar trabajo con niños con diversos tipos de conducta	
Trabajar con niños con problemas conductuales	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Estrategias metodológicas diversas e innovadoras	
Uso de recursos tecnológicos, nuevas metodologías para abordar contenidos	
Capacitación en habilidades blandas	
Trabajo con niños con necesidades especiales	
Actualización permanente de las especificidades en proceso enseñanza-aprendizaje	

Necesidad	Dominio MBE
Formación de tutores para el apoyo a docentes nuevos Estrategias para atender NEE Capacitación DUA TICS Pedagogía y específicas Instrumentos de evaluación y su interpretación Instrumentos de evaluación y formas de analizarlos Evaluación de competencias de acuerdo a los perfiles de egreso Fortalecer la teoría y la práctica docentes para mejorar aprendizaje de estudiantes.	
Reconocimiento profesional a los profesionales no docentes (años de servicio y título) Perfeccionamiento en relación al contexto laboral y actualización de contenidos Intercambio de prácticas y trabajo colaborativo Apoyo del liderazgo docente Trabajo con padres, apoderados y comunidades rurales Articulación con los diferentes niveles Cultura de altas expectativas Estrategias para el perfeccionamiento Nuevas estrategias metodológicas para evaluación Estrategias de evaluación autentica Analizar resultados Trabajo colaborativo, interacción familia escuela Estrategias en las necesidades de detectar en los alumnos el espíritu de superación y la integración de la familia	D. Responsabilidades profesionales
Universidades que dicten el título de profesor de educación básica con mención en ruralidad y atención de aulas multigrados Menos papeleo para las planificaciones Más tiempo para preparar materiales Más carga para la cual no estamos preparados Gestión Liderazgo efectivo Pertinencia interdisciplinaria del currículo, articulación del área del plan común con la formación TP Fortalecer la teoría y la práctica docente rural	Otros

Fuente: elaboración propia

La diversidad de los grupos de trabajo de Limarí permitió un reconocimiento más amplio de las necesidades docentes vinculadas con los 4 dominios del marco para la buena enseñanza. De cualquier modo, en la lluvia de ideas se observan necesidades que no ha



·

sido posible clasificar en alguno de los dominios, entre ellas, destaca la especial atención que los docentes de áreas rurales prestaron a la educación multigrado, así como a la relación entre los contenidos y los contextos territoriales

Tabla 15 Necesidades Elqui

Necesidad	Dominio MBE
Metodología	A Preparación de la enseñanza
Currículum (manejo de contenidos)	
Capacitación pedagógica para profesionales T.P.	
Capacitación en diseño curricular	
Capacitación en área diferencial (actualización en innovación en educación diferencial)	
Planes y programas para educación especial	
Conocimiento actualizado del área	
Matemáticas (álgebra, razones y proporciones 5° y 6° básico)	
Capacitación en lenguaje de señas	B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
Capacitación en desarrollo de habilidades	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Estrategias de trabajo	
Innovación en uso de nuevas metodologías	
Estructuración y metodología de trabajo	
Actualización del área de lenguaje técnico y pedagógico	
Capacitación en estrategias para abordar lenguaje y matemáticas	
Capacitación de la diversidad de los alumnos (inteligencias múltiples)	
Actualización de didácticas	
Didáctica en aula para T.P.	D. Responsabilidades profesionales
Estrategias innovadoras en lenguaje y matemáticas para el área especial	
Tecnología sobre conectividad y redes para aprendizaje	
Inclusión socio laboral	
Apoyo de material pedagógico (libros, material didáctico para educación especial)	
Material específico para trabajar en educación especial	
Aprender acerca de escuelas efectivas (experiencias, pasantías).	
Material propuesto desde el ministerio para trabajar con educación especial	
Capacitación en instrumentos de evaluación	
Evaluación aplicable al aula para T.P.	
Magister en evaluación	
Apoyo y tiempos para planificar, evaluar y analizar	
Formación en relación a la realidad socio-cultural del alumno y del apoderado	

Necesidad	Dominio MBE
Orientaciones ministeriales con respecto a nuevos cambios, claridad antes de implementar.	
Orientaciones claras respecto a normativas, decretos, cambios.	
Nivelación de estudios, grado académico	Otros
Pasantías para vivenciar otras experiencias	
Intercambio de experiencias con profesores de escuelas regulares.	
Intercambio de experiencias con escuelas regulares	
Magister en Educación	

Fuente: elaboración propia

En relación con la lluvia de ideas vinculada a las necesidades de desarrollo docente, es posible señalar que las distintas provincias enfatizaron en necesidades particulares. De este modo, en el Choapa se plantean necesidades en el ámbito pedagógico curricular y de la enseñanza, así como necesidades relacionados con el dominio de las responsabilidades profesionales, como son necesidades en ámbitos de evaluación y liderazgo.

Por su parte, en la provincia de Limarí aparecen importantemente necesidades relacionadas con los 4 ámbitos de dominio del marco para la buena enseñanza, como son aspectos curriculares y de contenido, elementos vinculados con el ambiente de aula, necesidades relacionadas con metodologías para la enseñanza y la atención a las necesidades especiales y, finalmente, necesidades relacionadas con el contexto laboral, familiar y liderazgo.

En la provincia del Elqui, las necesidades más relevantes se relacionan con aspectos de contenido y currículum, metodologías, innovación y uso de tecnologías para el aprendizaje en aula; Finalmente, en relación con el dominio responsabilidades profesionales figuran necesidades relacionadas con aspectos evaluativos, metodologías, planificación y orientaciones para trabajo con comunidad educacional y comprensión de cambios en normativas educacionales que los rigen.

Cabe destacar que en esta provincia, los elementos relacionados con la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje aparecen con menor intensidad.

De manera complementaria al análisis provincial, las necesidades tienen particularidades según el equipo de trabajo, como se analiza a continuación:

3.1.2 Clasificación de necesidades por mesa de trabajo:

A continuación se muestran las distintas necesidades identificadas por los diferentes equipos de trabajo.

Educadores de Párvulos

Tabla 16 Necesidades educadores de párvulos

Necesidad	Dominio MBE
Evaluación	C Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.
Despliegue curricular	A Preparación de la Enseñanza.
Preparación para la atención a la diversidad	C Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.
Perfeccionamiento Presencial sobre Bases Curriculares de Educación Parvularia y Evaluación.	A Preparación de la Enseñanza.
Capacitación en Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) y Decreto N° 83.	C Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.
Apoyo y asesoría de profesionales calificados e idóneos tanto del Daem como de la Deprov.	D Responsabilidades profesionales

Fuente: elaboración propia

Se puede notar que los educadores de párvulos identificaron 6 necesidades distintas. Se destaca de la selección de los educadores que la mitad de las necesidades corresponden al dominio C, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, seguido por el dominio A. que se relaciona fundamentalmente con necesidades relacionadas con el diseño y perfeccionamiento del currículo.

Tabla 17 Necesidades primer ciclo básico

Necesidad	Dominio MBE
Estrategias didácticas	A. Preparación de la Enseñanza
Psicología evolutiva, relaciones interpersonales	B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
Trabajo en equipo	D. Responsabilidades profesionales
Desarrollo de habilidades para enseñanza	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.
Dominio de currículum	A. Preparación de la Enseñanza
Diseño de instrumentos de evaluación	D. Responsabilidades profesionales

Fuente: elaboración propia

Se observa que los docentes de primer ciclo básico identificaron 6 necesidades distintas. Entre ellas se destaca que un tercio de las necesidades corresponden al dominio A (preparación de la enseñanza), un tercio a responsabilidades profesionales y las necesidades restantes corresponden a los dominios de enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.

Segundo ciclo

Tabla 18 Necesidades segundo ciclo

Necesidad	Dominio MBE
Articulación progresiva de competencias (conocimientos habilidades, actitudes)	D. Responsabilidades profesionales
Estrategias de convivencia	B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
Actualización de los conocimientos disciplinarios	A. Preparación de la Enseñanza
Diseño pedagógico y estrategias para el aprendizaje	A. Preparación de la enseñanza
Ambientes inclusivos del aprendizaje	B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
Liderazgo educativo en el establecimiento educacional	D. Responsabilidades profesionales

Fuente: elaboración propia

Los educadores de segundo ciclo identificaron 6 necesidades correspondientes a los dominios A, B y D. Entre éstas, la discusión sostenida en la mesa de trabajo permite destacar especialmente la necesidad de articular competencias progresivamente en conocimientos, habilidades y actitudes.

Educación Media HC

Tabla 19 Necesidades educación media

Necesidad	Dominio MBE
Trabajo colaborativo, interacción familia-escuela	B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
Nuevas estrategias metodológicas para evaluación de aprendizaje	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Estrategias metodológicas diversas, motivadoras e innovadoras	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Política de Convivencia Escolar	B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
Metodologías de enseñanza para atender la diversidad, la inclusión, las NEE y la vulnerabilidad	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Uso de TIC's como recurso pedagógico para el mejoramiento de los aprendizajes	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

Fuente: elaboración propia

Los docentes de educación media HC identificaron 6 necesidades distintas correspondientes principalmente al dominio C, seguido del dominio B. Entre los aspectos destacados del dominio C, destaca la necesidad de trabajo colaborativo de interacción entre familia y escuela. Por su parte, en el dominio B destaca la necesidad de capacitación en política de convivencia escolar.

Educación Rural

Tabla 20 Necesidades Educación rural

Necesidad	Dominio MBE
Inducción docente al trabajo multigrado rural	A. Preparación de la enseñanza
Apoyar en la evolución de los aprendizajes en el marco de la inclusión e integración	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Formación disciplinaria para el trabajo en aula multigrado y uso de la TICS	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

Fuente: elaboración propia

Se identificaron tres necesidades correspondientes a los dominios A y C. Entre ellas se destaca la inducción al trabajo multigrado rural y, adicionalmente, la necesidad de incorporar TICS en la educación rural. Los relatos de los profesores en la mesa de trabajo relevan la relación entre la formación disciplinaria y el uso de tecnologías en el hecho de que en el periodo de formación en la universidad se preparan para trabajar en una escuela inserta en un entorno urbano, como lo relata un profesor del siguiente modo *“En la universidad te enseñan que vas a estar trabajando en un aula con conexión a electricidad e internet, pero no te preparan para contextos de ruralidad en donde a lo mejor vas a tener que prender un generador para tener luz (...) ese contexto no te lo enseñan”*. De cualquier modo, a pesar de estas diferencias de contexto, de igual manera se plantea que los profesores y este tipo de escuelas deben actualizarse en el uso de nuevas tecnologías para el aprendizaje.



La mesa de trabajo constituida por los profesores de Ciencias destaca 3 aspectos fundamentales con relación a las necesidades docentes.

Tabla 21 Necesidades Educación Ciencias

Necesidad	Dominio MBE
Perfeccionamiento para actualización de conocimientos	A. Preparación de la enseñanza
Ayuda para establecer Redes de apoyo	D. Responsabilidades profesionales
Implementación de laboratorios	B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

Fuente: elaboración propia

En relación con el primer punto, se plantea la actualización de conocimientos así como en estrategias de trabajo para la enseñanza de las ciencias en el aula. Esto debido a que los profesores plantean que *“cada día, surgen nuevas maneras de trabajar con las ciencias en el aula”* y la idea es no quedar obsoleto. Asimismo, plantean que esta área de conocimiento requiere tener dominio específico de la materia que se enseña, por lo que se requiere un perfeccionamiento y actualización constante dado que *“Uno no puede enseñar lo que no sabe”* según lo plantea uno de los profesores participantes y si *“nosotros nos perfeccionamos mejor, los estudiantes van a tener mejores aprendizajes y con mayor calidad”*. Finalmente, en relación con este primer punto, los profesores plantean que las necesidades curriculares actuales son más complejas y se debe estar mejor preparado, de acuerdo a lo planteado por uno de los profesores *“el currículo ahora es mucho más complejo (...) lo que yo pasaba antes en un curso de 3° medio, ahora se pasa en 1° medio”*.

En relación con establecer redes de apoyo, se plantea que a los profesores se les debería fomentar el tener redes de apoyo entre ellos mismos, así como con otros actores en el establecimiento educacional. Uno de los profesores lo plantea del siguiente modo *“A veces nos llenamos de tanta burocracia que cumplir que no nos damos el tiempo de compartir entre nosotros para compartir experiencias acerca de cómo hacer mejor las cosas”*.

En relación con la implementación de laboratorios, se plantea que es necesario como recurso que facilita el aprendizaje la implementación de laboratorios de ciencias. La mesa coincide en lo planteado con uno de los profesores *“Necesitamos laboratorios modernos, no sacamos nada con tener instrumentos añejos que no están actualizados con las necesidades de hoy”*.

Conforme a lo planteado anteriormente, los docentes de ciencias identificaron 3 necesidades. Éstas fueron clasificadas en los dominios A (Preparación de la enseñanza), B (Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje) y D (Responsabilidades profesionales).

Directores

Tabla 22 Necesidades Directores

Necesidad	Dominio MBE
Herramientas y habilidades para liderar a estudiantes y equipos de trabajo.	D. creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
Desarrollo de habilidades blandas	D. Responsabilidades profesionales
Manejo y dominio de las disciplinas y la didáctica de las asignaturas	A. Preparación de la enseñanza

Fuente: elaboración propia

Los directores de establecimientos identificaron tres necesidades referentes a los dominios A y D. La primera necesidad identificada como necesidad de herramientas y habilidades para liderar a estudiantes y equipos de trabajo, se relaciona con la necesidad de contar con *“herramientas para liderar a los jóvenes desde 5° año hasta 4° medio”* así como trabajo en equipo y manejar conflictos porque según relatan *“en el último tiempo se han presentado mayores problemas en la relación con los estudiantes”*. Asimismo, para las direcciones sería importante contar con habilidades para liderar equipos de trabajo en tiempos de cambio permanente y *“lograr sacar a los profesionales a cargo de la zona de confort de no querer hacer mucho”*.

En este sentido, los directivos plantean que si bien el perfeccionamiento debería ser permanente en directivos y profesores, muchas veces esto no se hace porque esto significa tiempo y en algunos casos deben pagar. En el caso de los profesores, ellos



observan “falta de motivación de los profesores jóvenes para perfeccionarse, aunque a veces los cursos son gratis y online, no se motivan muchas veces”.

En relación con el desarrollo de habilidades blandas, se plantea que el directivo y especialmente el profesor, requiere desarrollar habilidades blandas para *“mejorar su autoestima y que con esto, logren promover altas expectativas con sus estudiantes, lo que hoy no ocurre. Cuando es al revés, el profesor tiene alta expectativa de aprendizaje en sus alumnos y se evita la profecía autocumplida, en donde se dice que un niño no va a aprender, y eso lo marca y se cumple”*.

Finalmente, en relación con el manejo y dominio de las disciplinas y la didáctica de las asignaturas, la mesa coincide en *“las críticas permanentes de que los profesores no dominan los contenidos de las asignaturas que imparten”*.

Educación Diferencial

Tabla 23 Necesidades Educación Diferencial

Necesidad	Dominio MBE
Capacitación decretos DUA. Estrategias y Pasantías	otros
Textos escolares para educación especial	otros
Orientaciones concretas respecto a lo implementación del Decreto 83	otros

Fuente: elaboración propia

Los docentes de educación diferencial identificaron tres necesidades, ninguna de las cuales hace referencia a los dominios establecidos en el modelo CPEIP. Llama la atención el énfasis hecho por los docentes en la necesidad de observar mediante pasantías la manera como se desarrolla la educación diferencial en otros establecimientos.

Liceos técnicos profesionales

Tabla 24 Necesidades Liceos Técnicos Profesionales

Necesidad	Dominio MBE
Capacitación pedagógica en el sector productivo	D. Responsabilidades profesionales
Articulación interdisciplinaria	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Capacitación Pedagógica para profesionales	A. Preparación de la enseñanza
Tecnología sobre conectividad y redes	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Nivelación de estudios, Grado académico	Otros
Regularización del título y actualización tecnológica	Otros

Fuente: elaboración propia

Las mesas constituidas en relación con los liceos técnicos, plantean seis necesidades relacionadas con los dominios A, C D. Sin embargo, se presentan 2 temas que destacan de manera importante en sus relatos a partir de la discusión grupal que tiene relación con el uso de tecnologías, por una parte, y con la capacitación pedagógica por el otro.

En relación con la tecnología, conectividad y redes, los profesores plantean que se “requiere una actualización en base a las nuevas tecnologías, cuales son las plataformas que se usan ahora” esto debido a que *“los profesores nos vemos aplicando contenidos con medios que ellos (los estudiantes) no van a utilizar cuando salgan al mundo del trabajo”*. En el mismo sentido, señalan que *“el uso de las Tics es una realidad y que incluso ya no es necesario tener computador para los estudiantes, porque la mayoría de ellos tienen Smartphone y lo que se requiere en el establecimiento es que haya conectividad y redes, y motivar a los alumnos a que cumpla con las mismas metas pedagógicas, pero usando las tecnologías”*.

Adicionalmente, los profesores plantean que *“en ocasiones llega al establecimiento equipamiento, pero no los planes acerca de cómo usarlo y como se hace operativo esto*



(..) *¿qué? y ¿cómo? debe usarse según el nivel del estudiante”.*

En relación con el tema de capacitación pedagógica los profesores plantean que *“Se requiere capacitación pero de un especialista en la materia, no de una persona del ministerio que va a decirnos aspectos generales acerca de cómo hacer las cosas”* Esta postura se complementa con lo planteado por otros profesores que señalan que *“Existiría un perfeccionamiento pedagógico y uno específico de la especialidad técnica”* En este último punto, las mesas de trabajo coinciden en que *“una falencia importante en la educación técnico profesional es que a los profesores que son especialistas (Ingenieros y técnicos) les cuesta llegar a los estudiantes”* y requieren fortalecer capacidades que los profesores que se formaron para ello en la universidad si tienen.

Finalmente, plantean que por medio de la articulación interdisciplinaria, que según señalan refiere a *“la capacidad de establecer contacto entre colegas, para ver cuáles son las necesidades de los estudiantes, y ver de qué manera conjuntamente se pueden orientar para una enseñanza más integrada y acorde al mundo laboral”*, debería ser posible unificar la enseñanza técnico profesional (especialidad para el trabajo) y la formación general en contenido (académico).

3.2 Priorización de las necesidades formativas según cuantificación:

Los grupos de trabajo caracterizaron y clasificaron las distintas necesidades identificadas siguiendo un sistema de evaluación basado en el modelo desarrollado por el CPEIP. A continuación se detallan las caracterizaciones y calificaciones otorgadas por grupo de trabajo de cada provincia a cada necesidad.

Educadores de Párvulos (Choapa)

Tabla 25 Priorización necesidades párvulos Choapa

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	•Perfeccionamiento Presencial sobre Bases Curriculares de Educación Parvularia y Evaluación.	•Capacitación en Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) y Decreto N° 83.	•Apoyo y asesoría de profesionales calificados e idóneos tanto del Daem como de la Deprov.
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	DOMINIO A: Preparación de la Enseñanza.	DOMINIO C: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.	DOMINIO D: Responsabilidades profesionales

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
	<p>Descripción de la necesidad formativa para DPD</p> <p>(Nota: debe elaborarlas el escribano. Se solicita precisión y concisión)</p>	Se necesita una actualización con profesionales actualizados sobre las nuevas Bases Curriculares y el ámbito de la evaluación en él.	Empoderarse del Decreto N° 83 y así aplicarlo efectivamente, asimismo comenzar a intencionar el DUA en cada establecimiento.	Se requiere, a través de las reuniones de Comité y Red de Educación Parvularia, generar espacios de reflexión, discusión e intercambio de experiencias, todo ello guiados por un profesional especialista.
CALIFICACIÓN	Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	5	4	5
	Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	5	5	2
	Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	5	5	5
	Puntaje total:	15	14	12

Fuente: taller desarrollo docente

Educadores de párvulos (LIMARÍ)

Tabla 26 Priorización necesidades párvulos Limarí

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Evaluación	Despliegue curricular	Preparación para la atención a la diversidad
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes	A. Preparación de la enseñanza	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
	Descripción de la necesidad formativa para DPD (Nota: debe elaborarlas el escribano. Se solicita precisión y concisión)	Diseñar instrumentos de evaluación. Analizar instrumentos de evaluación y resultados	Socializar paradigma. -Socializar programas pedagógicos -Planificaciones y detectar cuáles son las habilidades a desarrollar. -Conocimiento y desarrollo de habilidades. -Socialización y reflexión de conceptos.	Cómo abordar problemas conductuales -Integración y trabajo con estudiantes con capacidades diferentes. -Formación de habilidades para la vida. Cómo desarrollar y fortalecer habilidades artísticas.
CALIFICACIÓN	Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	5	5	4
	Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	5	5	5
	Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	5	4	4
	Puntaje total:	15	14	13

Fuente: taller desarrollo docente

Primer Ciclo Básico (ELQUI)

Tabla 27 Priorización necesidades primer ciclo básico Elqui

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Desarrollo de habilidades para enseñanza	Dominio de curriculum	Diseño de instrumentos de evaluación
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes	A. Preparación de la Enseñanza	D. Responsabilidades profesionales
	Descripción de la necesidad formativa para DPD (Nota: debe elaborarlas el escribano. Se solicita precisión y concisión)	Metodologías y didácticas que permiten enseñar Actualización de contenido	Los profesores deben actualizar, conocer y manejar el currículum (leer y empoderarse a partir del documento)	Saber cómo diseñar instrumentos para evaluar y que permitan realizar un mejor trabajo de enseñanza y desarrollo de habilidades hacia los estudiantes
CALIFICACIÓN	Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	5	5	5
	Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	5	5	5
	Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	5	3	5
	Puntaje total:	15	13	15

Fuente: taller desarrollo docente

Primer Ciclo Básico (LIMARÍ)

Tabla 28 Priorización necesidades primer ciclo básico Limarí

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Estrategias didácticas	Psicología evolutiva, relaciones interpersonales	Trabajo en equipo
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	A. Preparación de la enseñanza	B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	D. Responsabilidad profesional
	Descripción de la necesidad formativa para DPD (Nota: debe elaborarlas el escribano. Se solicita precisión y concisión)	Capacitación en metodologías en las diversas asignaturas y coherente con el marco curricular	El trabajo y desarrollo de la convivencia y los valores	Generación de tiempos para conocer experiencias efectivas y significativas de trabajo en equipo
CALIFICACIÓN	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:	18,57	18,71	13,55

Fuente: taller desarrollo docente

Segundo Ciclo (LIMARÍ)

Tabla 29 Priorización Necesidades segundo ciclo Limarí

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Articulación progresiva de competencias (conocimientos, habilidades, actitudes)	Estrategias de convivencia	Actualización de los conocimientos disciplinarios
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	D. Responsabilidades profesionales	B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	A. Preparación de la enseñanza
	Descripción de la necesidad formativa para DPD (Nota: debe elaborarlas el escribano. Se solicita precisión y concisión)	Se necesita trabajar articuladamente entre los distintos niveles educativos, con los profesionales PIE, para intencionar el trabajo progresivo	Se necesita contar con herramientas y estrategias que permitan a los docentes trabajar la convivencia escolar	Se necesita abordar los conocimientos específicos de las asignaturas debido al cambio curricular
CALIFICACIÓN	Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	4	3,5	3,5
	Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	3,9	3,9	3,4
	Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	3,7	3,6	3,5
	Puntaje total:	11,6	11	10,4

Fuente: taller desarrollo docente

Segundo Ciclo (CHOAPA)

Tabla 30 Priorización necesidades segundo ciclo Choapa

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Diseño pedagógico para el aprendizaje	Ambientes inclusivos del aprendizaje	Liderazgo educativo en el establecimiento educacional
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	A. Preparación de la enseñanza	B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	D. Responsabilidades profesionales
	Descripción de la necesidad formativa para DPD (Nota: debe elaborarlas el escribano. Se solicita precisión y concisión)	Capacitación relacionada con diseño pedagógico, interpretación de resultados de la evaluación. Estrategias diversificadas del aprendizaje. Didácticas de aprendizaje.	Capacitación relacionada con los ambientes propicios para el aprendizaje. Estrategias que contribuyan a la promoción de ambientes inclusivos. Estrategias educativas de buen trato	Capacitación relacionada con tipos de liderazgo educativo. Capacitación vinculada con el uso de recursos tecnológicos para el aprendizaje.
CALIFICACIÓN	Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	5	5	5
	Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	5	5	5
	Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	5	4	3
	Puntaje total:	15	14	13

Fuente: taller desarrollo docente

Educación Media HC (CHOAPA)

Tabla 31 Priorización necesidades educación media HC Choapa

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Metodologías de enseñanza para atender la diversidad, la inclusión, las NEE y la vulnerabilidad	Política de Convivencia Escolar	Uso de TIC's como recurso pedagógico para el mejoramiento de los aprendizajes
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes	B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
	Descripción de la necesidad formativa para DPD (Nota: debe elaborarlas el escribano. Se solicita precisión y concisión)	Claridad en Metodologías de enseñanza para atender la diversidad, la inclusión, las NEE y la vulnerabilidad	Comprender la Política de Convivencia Escolar	Utilizar TIC's como recurso pedagógico para el mejoramiento de los aprendizajes
CALIFICACIÓN	Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	4,9	3,8	3,1
	Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	5	3,7	3,9
	Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	5	4,3	3,3
	Puntaje total:	14,9	11,8	10,3

Fuente: taller desarrollo docente

Educación Media HC (LIMARÍ)

Tabla 32 Priorización Necesidades Educación Media HC Limarí

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Trabajo colaborativo, interacción familia-escuela	Nuevas estrategias metodológicas para evaluación	Estrategias metodológicas diversas, motivadoras e innovadoras
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	A. Preparación de la enseñanza	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
	Descripción de la necesidad formativa para DPD (Nota: debe elaborarlas el escribano. Se solicita precisión y concisión)	Perfeccionamiento de habilidades metodológicas para el trabajo colaborativo en el aula Capacitación en habilidades para trabajo familia-escuela	Cómo evaluar Evaluar con foco en el aprendizaje Nuevas estrategias de evaluación Evaluaciones auténticas e innovadoras	-Manejo de las TICs para una clase motivadora -Nuevas metodologías para la sala de clases por asignatura -Innovación pedagógica permanente -Motivando en la sala de clases a los alumnos del siglo XXI
CALIFICACIÓN	Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	3,8	4,4	4,5
	Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	4,3	4,3	4,5
	Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	3,9	4,3	4,3
	Puntaje total:	12	13	13,3

Fuente: taller desarrollo docente

Educación Rural (LIMARÍ)

Tabla 33 Priorización necesidades educación rural Limarí

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Inducción docente al trabajo multigrado rural	Apoyar en la evaluación de los aprendizajes en el marco de la inclusión e integración	Formación disciplinaria para trabajo en aula multigrado, uso de las TICs
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	A. Preparación de la enseñanza	C Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
	Descripción de la necesidad formativa para DPD (Nota: debe elaborarlas el escribano. Se solicita precisión y concisión)	Conocer variadas estrategias de enseñanza y actividades congruentes para el trabajo en el aula multigrado	Evaluar y monitorear el proceso de comprensión y de apropiación por parte de los estudiantes en el aula multigrado	Capacitación para mejorar trabajo en aula multigrado y uso de tecnologías de la información y comunicación (TICs).
CALIFICACIÓN	Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	5	5	5
	Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	4	5	3
	Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	5	5	5
	Puntaje total:	14	15	13

Fuente: taller desarrollo docente

Educación Ciencias (CHOAPA)

Tabla 34 Priorización necesidades educación ciencias Choapa

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título De La Necesidad Formativa Para DPD	Perfeccionamiento para actualización de conocimientos	Ayuda para establecer redes de apoyo	Implementación de laboratorios.
	Dominio Del Marco Para La Buena Enseñanza Con Que Se Relaciona	A. Preparación de la enseñanza	D. Responsabilidades profesionales	B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
	Descripción De La Necesidad Formativa Para DPD	Actualización de conocimientos en el área de las ciencias	Metodologías de trabajo de las ciencias en red Intercambio de experiencias	Implementación de laboratorios
CALIFICACIÓN	Impacto Positivo En El Desarrollo Profesional De Los Docentes	5	4	3
	Impacto Positivo En Los Aprendizajes De Los Estudiantes	5	3	5
	Urgencia De Abordar Esta Necesidad A Nivel De Establecimiento Y Comunidad Local	5	3	4
	Puntaje Total:	15	10	12

Fuente: taller desarrollo docente

Directores (LIMARÍ)

Tabla 35 Priorización necesidades Directores Limarí

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Liderazgo	Desarrollo de habilidades blandas	Manejo y dominio de las disciplinas y la didáctica de las asignaturas
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	D. Responsabilidades profesionales	A. Preparación de la enseñanza
	Descripción de la necesidad formativa para DPD (Nota: debe elaborarlas el escribano. Se solicita precisión y concisión)	Liderar equipos de trabajo en tiempos de cambios permanentes Liderar trabajo en equipo Herramientas para liderar a los jóvenes Gestión Desarrollo de habilidades para motivar a los docentes	Cultura de altas expectativas Capacidad para mejorar autoestima Intercambio entre pares Gestión y trabajo en equipo	Estrategias para generar ambientes propicios para el aprendizaje Dominio de las estrategias didácticas y aspectos disciplinarios de las asignaturas Perfeccionamiento sistemático
CALIFICACIÓN	Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	4,5	3,3	4,5
	Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	4,5	4,5	4,5
	Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	2,9	3,4	4,5

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
	Puntaje total:	11,9	11,2	13,5

Fuente: taller desarrollo docente

Educación Diferencial (ELQUI)

Tabla 36 Priorización necesidades Educación Diferencial Elqui

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Capacitación decretos DUA. Estrategias y Pasantías	Textos escolares para educación especial	Orientaciones concretas respecto a lo implementación del Decreto 83
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	Otros	Otros	Otro
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Necesidad de capacitarse en la comprensión y promoción de prácticas inclusivas frente a diferencias en el aprendizaje	Contar con material específico para el desarrollo de la actividad docente en educación especial	Capacitación en torno a aspectos específicos respecto al decreto N°83/2015 y de cómo llevar esto al establecimiento educacional y aula.
CALIFICACIÓN	Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	5	4	5
	Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	5	5	5
	Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	5	5	4
	Puntaje total:	15	14	14

Fuente: taller desarrollo docente

Liceos Técnicos Profesionales (ELQUI)

Tabla 37 Priorización Necesidades Liceos Técnicos Profesionales Elqui

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Capacitación Pedagógica para profesionales T.P.	Nivelación de estudios, Grado académico	Tecnología sobre conectividad y redes
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	A. Preparación de la clase	Otros	C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
	Descripción de la necesidad formativa para DPD	Capacitación en ámbitos específicos de la especialidad Capacitación en aspectos pedagógicos para transferir conocimiento pertinente a estudiantes y mejorar relación con los mismos.	Necesidad de que los profesionales técnicos que se encuentran realizando clases y no cumplen con formación pedagógica se puedan nivelar	Actualización en tecnologías como herramienta de aprendizaje hacia estudiantes
CALIFICACIÓN	Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	5	4	4
	Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	5	5	4
	Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	5	5	4
	Puntaje total:	15	14	12

Fuente: taller desarrollo docente

Liceos Técnicos Profesionales (LIMARÍ)

Tabla 38 Priorización necesidades liceos técnicos profesionales Limarí

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Regularización de título y actualización tecnológica	Capacitación pedagógica y en el sector productivo	Articulación interdisciplinaria
	Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona			
	Descripción de la necesidad formativa para DPD (Nota: debe elaborarlas el escribano. Se solicita precisión y concisión)	Profesionales no docentes que trabajan en los liceos T.P. Tener la posibilidad de contar con el título de profesor para entrar a la carrera docente	Actualización permanente en las especialidades. Pasantías en empresas que les permitan estar al día con el mundo productivo	Tener espacios de reflexión para realizar trabajo colaborativo donde se articulen la formación diferenciada y la formación general y logre la interdisciplinaria, jerarquización, cobertura curricular e integración de aprendizajes claves.
CALIFICACIÓN	Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	5	5	5
	Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	5	5	3
	Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	5	4	5
	Puntaje total:	15	14	13

Fuente: taller desarrollo docente

Las necesidades identificadas por los profesores fueron clasificadas por cada equipo de trabajo de acuerdo al Modelo de Levantamiento de Necesidades propuesto por CPEIP. A continuación se sintetizan las tres principales necesidades identificadas por cada grupo.

Tabla 39 Síntesis Necesidades por grupo de trabajo

Grupo de trabajo	Necesidad 1	Necesidad 2	Necesidad 3
Educadores de Párvulos	•Perfeccionamiento Presencial sobre Bases Curriculares de Educación Parvularia y Evaluación.	•Capacitación en Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) y Decreto N° 83.	•Apoyo y asesoría de profesionales calificados e idóneos tanto del Daem como de la Deprov.
	Evaluación	Despliegue curricular	Preparación para la atención a la diversidad
Primer ciclo	Estrategias didácticas	Psicología evolutiva, relaciones interpersonales	Trabajo en equipo
	Desarrollo de habilidades para enseñanza	Dominio de curriculum	Diseño de instrumentos de evaluación
Segundo ciclo	Diseño pedagógico para el aprendizaje	Ambientes inclusivos del aprendizaje	Liderazgo educativo en el establecimiento educacional
	Articulación progresiva de competencias (conocimientos, habilidades, actitudes)	Estrategias de convivencia	Actualización de los conocimientos disciplinares
Media HC	Trabajo colaborativo, interacción familia-escuela	Nuevas estrategias metodológicas para evaluación	Estrategias metodológicas diversas, motivadoras e innovadoras

Grupo de trabajo	Necesidad 1	Necesidad 2	Necesidad 3
	Metodologías de enseñanza para atender la diversidad, la inclusión, las NEE y la vulnerabilidad	Política de Convivencia Escolar	Uso de TIC's como recurso pedagógico para el mejoramiento de los aprendizajes
Ciencias	Perfeccionamiento para actualización de conocimientos	Ayuda para establecer redes de apoyo	Implementación de laboratorios.
Rural	Inducción docente al trabajo multigrado rural	Apoyar en la evaluación de los aprendizajes en el marco de la inclusión e integración	Formación disciplinaria para trabajo en aula multigrado y uso de las TICS
Directores	Liderazgo	Desarrollo de habilidades blandas	Manejo y dominio de las disciplinas y la didáctica de las asignaturas
Diferencial	Capacitación decretos DUA. Estrategias y Pasantías	Textos escolares para educación especial	Orientaciones concretas respecto a lo implementación del Decreto 83
Técnico Profesional	Regularización de título y actualización tecnológica	Capacitación pedagógica y en el sector productivo	Articulación interdisciplinaria
	Capacitación Pedagógica para profesionales T.P.	Nivelación de estudios, Grado académico	Tecnología sobre conectividad y redes

Fuente: elaboración propia



3.3 Acciones requeridas

Luego de la identificación y priorización de Necesidades de desarrollo profesional, los profesores identificaron una serie de acciones que se debiesen llevar a cabo en los distintos niveles tanto pedagógicos como administrativos. Debido a que éstas se refrendan en casi la totalidad de los equipos de trabajo, son presentadas de forma agrupada según el nivel al que corresponden.

3.3.1 Nivel Central

Respecto de las acciones a tomar por parte de los organismos nacionales encargados de la educación, las acciones identificadas por los profesores tendieron a exigir los siguientes elementos: se considera necesario que el Ministerio de Educación logre garantizar la calidad del perfeccionamiento docente. En la mayoría de los grupos de trabajo hubo repetidas menciones respecto a la situación presupuestal de la educación. Un profesor lo menciona de la siguiente manera, hablando respecto del Mineduc, dice: *“Ellos se tienen que hacer cargo de la capacitación, pues son ellos quienes tienen que contratar los servicios de una universidad.”* A lo cual sus colegas de la misma mesa agregaron: *“Tiene que ser acreditado a nivel internacional, lo más acreditado posible.”*

En ese sentido, muchos de ellos consideran necesario un aumento de recursos económicos destinados a la formación de docentes, perfeccionamiento de sus competencias y al mejoramiento de las condiciones generales para el desarrollo de la docencia. Así, algunos profesores consideraron que *“La Secreduc podría gestionar, ellos pueden coordinar”* Por otra parte, con frecuencia se consideró necesario establecer nuevas formas de perfeccionamiento y mejoramiento de la actividad mediante mecanismos de cooperación. En algunos casos se consideró necesario establecer convenios con universidades, mientras que en otros grupos de trabajo también se privilegió consolidar la relación con actores privados que puedan contribuir tanto a los docentes como a los estudiantes en sus diferentes etapas de formación.

Asimismo, se estableció la necesidad de monitorear la implementación de los cursos de perfeccionamiento y la formación desde el nivel central. Adicionalmente se reconoció la necesidad de promover la fiscalización efectiva de la capacitación y demás actividades



en las cuales los establecimientos educativos estén involucrados.

3.3.2 Nivel Regional

En términos generales la idea de desarrollar un plan regional de educación fue compartida por los educadores de los diferentes niveles y áreas. En ese sentido, los educadores consideran que los diferentes niveles educativos requieren de planes sistemáticos de acción en las diferentes provincias. De hecho, un profesor señaló lo siguiente *“Recuerdo que una vez se hizo, se hizo un plan regional de desarrollo educativo.”*

Asimismo se consideró que los intercambios con otros establecimientos educativos de la región pueden resultar productivos para el mejoramiento y perfeccionamiento de las distintas estrategias y metodologías docentes. Una educadora mencionó, por ejemplo, *“A nivel regional, yo siento que no tenemos ningún buen seminario.”* Esto interpeló a una de sus compañeras de grupo quien agregó *“¿Un seminario de un día? Tú sientes que con un seminario tú vas a quedar mejor preparada? No, tiene que ser con un seguimiento.”* Insistiendo así en la idea que a través de la región debería organizarse intercambios recurrentes de experiencias para mejorar la docencia.

Para algunos, como dice un docente *“De acuerdo con la economía de una región, deben estar también las necesidades que se imparten.”* Si bien el docente no hace referencia explícita a cómo se construye la idea de lo que “necesita” una región, ni a qué es lo que su región en específico “requiere” en términos educativos, parte de una idea relativamente compartida por la mayoría de los docentes, según la cual la educación debe guardar una relación con las configuraciones sociales y territoriales regionales. En ese sentido, los educadores consideran que conocer las experiencias exitosas de otras escuelas de la región puede contribuir a mejorar su propio desempeño.

Además, así como en el nivel central, con frecuencia se insiste en la distribución y la fiscalización de recursos y en la capacitación directa a profesores mediante distintos mecanismos. *“Son ellos quienes tienen que poner las lucas, la plata tiene que fluir para que se puedan hacer acciones.”* En algunos casos se mencionó de la siguiente manera *“Se puede hacer un proyecto con los fondos regionales, un proyecto de mejoramiento educativo.”*



3.3.3 Nivel Local

Uno de los elementos que se pueden observar en los distintos relatos hacen referencia a la capacidad de autonomía en la gestión educativa, así como administrativa.

Si bien se reconoce la necesidad de una articulación con los niveles central y regional, también se plantea la necesidad de garantizar flexibilidad en la capacitación así como en el desarrollo de actividades de enseñanza. Esta flexibilidad se manifiesta de distintas maneras, por ejemplo como dice una de las educadoras de párvulos *“El municipio, ¿sabe lo que tiene que hacer con nosotros? Facilitar, ser facilitadores de tiempo, facilitadores de espacio y de difusión. Facilitadores y difusores para el aprendizaje.”*

Del mismo modo se insiste en la necesidad de monitorear y fiscalizar las actividades realizadas en los establecimientos y el territorio. De hecho, al ser preguntados por lo que deben realizar las escuelas, una docente lo planteó de la siguiente manera *“Nosotros lo que tenemos que hacer es asistir a estos compromisos, y el director tendría que facilitarnos los tiempos, y que te informe también a tiempo, y te autorice a tiempo. Porque no llegar y venir así no más.”* De esta manera, se observa una diversidad de elementos que en todos los niveles conducen a legitimar la actividad de discusión sobre necesidades y acciones en talleres con las distintas instancias y autoridades educativas.

3.4 Compromisos docentes

Los compromisos asumidos por los docentes de los diferentes niveles son fundamentalmente de cuatro tipos. En primer lugar, se observó que los docentes se comprometen a mantenerse informados respecto de las temáticas, talleres y demás productos ofrecidos por CPEIP. Este compromiso da cuenta de la necesidad anteriormente relevada por los docentes manifestando que se requiere de apoyo especializado para el mejoramiento de la educación. Además demuestra la alta valoración que otorgan los profesores a este tipo de contenidos y actividades.

Asimismo, los profesores se comprometen a aplicar los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y capacitación docentes en sus propios establecimientos y prácticas profesionales. Más aún, se comprometen a difundir estos conocimientos con



sus colegas. Del mismo modo, la difusión de estos nuevos conocimientos se manifiesta en la voluntad de compartir con otros docentes de sus establecimientos y de otros de la región sus experiencias.

Finalmente, se comprometen a contribuir con las necesidades de monitoreo y seguimiento en su propia actividad así como en la de sus establecimientos.

IV Conclusiones y sugerencias para el abordaje de las oportunidades detectadas

Como se ha mencionado, el propósito de este trabajo fue levantar información que permita diseñar procesos de formación continua para la actualización de conocimientos disciplinares y metodologías de enseñanza-aprendizaje, en apoyo a la progresión de la carrera docente en el contexto local. Para esto se desarrolló un Taller, bajo el Modelo CPEIP de Consulta Participativa sobre Necesidades de Desarrollo Profesional Docente, en el que participaron más de 100 profesores y profesoras que se desempeñan en las distintas comunas de las provincias de Choapa, Limarí y Elqui en la Región de Coquimbo.

De manera general, los resultados de la dinámica participativa evidenciaron diversas oportunidades para el desarrollo docente, entre ellas se destacan: la necesidad de contar con herramientas para el abordaje educativo de la diversidad al interior del aula; conocimientos acerca de currículum, planificación y diseño de instrumentos de evaluación para la diversidad; habilidades para la creación de ambientes propicios para el aprendizaje; capacitación y perfeccionamiento para el desarrollo de habilidades diversas en niños y adolescentes; desarrollo de habilidades “blandas” en profesores (asociadas al trabajo colaborativo y multidisciplinario, al liderazgo, la comunicación efectiva, la creatividad y, el reconocimiento y manejo de emociones, entre otras); destrezas para el trabajo con tecnologías de la información y comunicación (TICs) y; especialmente, formación específica en Educación Rural y educación Diferencial debido a que los docentes sostienen que el trabajo en dicho contexto presenta una serie de dificultades y obstáculos que justifican un tratamiento particular.

De manera específica, existen 3 aspectos relevantes que destacan del total de información recabada, los cuales se pueden resumir del siguiente modo. Desde una



lógica territorial, existen elementos particulares indicados por los profesores que trabajan en el ámbito rural y en el grupo de profesores de ciencias.

En relación con la educación rural, se destacan las necesidades relacionadas con la educación multigrado y de incorporar TICs en este ámbito. En relación con este último punto, los profesores de Ciencias plantean que es necesario estar actualizado para no quedar obsoleto, especialmente en esta área de conocimiento, por lo que la instalación de tecnología vinculada a laboratorio de ciencias moderno se ve como una prioridad.

En relación con los criterios del marco para la buena enseñanza, se observa que los 4 dominios figuran entre las necesidades planteadas por los profesores convocados. De este modo, a nivel de la provincia del Choapa destaca el número de necesidades que pueden ser clasificadas en el Dominio D (Responsabilidades profesionales). Por su parte, en la provincia de Limarí destaca el número de necesidades relacionadas con el dominio A (Preparación de la enseñanza). Finalmente, en la provincia de Elqui, destaca el número de necesidades mencionadas que se encuentran relacionadas con el dominio C (Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes). De manera contraria, las necesidades con menor participación están relacionadas con el dominio B (Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje) en donde en la provincia del Elqui alcanza su menor expresión con solo una mención.

Al ser jerarquizadas las necesidades por parte de los profesores se observa que hay elementos coincidentes en las necesidades prioritarias como es el caso de las necesidades relacionadas con el perfeccionamiento para actualizar saberes y dominar nuevas didácticas y metodologías para realizar un mejor trabajo con los estudiantes.

En relación con el centralismo que caracteriza no solo la región con la situación país, sino también dentro de la propia región, en donde se percibe una mayor concentración de acciones en la conurbación Serena-Coquimbo (provincia de Elqui), sorprende que la jornada más exitosa en términos de convocatoria, trabajo e identificación de necesidades es la provincia del Limarí (ciudad de Ovalle) en lugar de Elqui.

Los relatos de los profesores no son tan significativos en relación con este centralismo de la región metropolitana, razón que podría generar que una eventual capacitación vía *e-learning* fuera percibida negativamente. Sin embargo, esta crítica no aparece en los



profesores, no obstante que si plantean que la formación que se les entregue sea pertinente y de calidad (entregada por centros de formación y/o universidades acreditadas), razón por la cual se podría considerar como opción viable el desarrollo de estas iniciativas para dar cobertura territorial a las necesidades levantadas.



Anexos

Anexo 1 Pauta de observación

PAUTA DE OBSERVACIÓN

TALLER SOBRE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Registro de la discusión y sus principales acuerdos

INFORMACIÓN GENERAL DEL TALLER	
ID del grupo:	
Fecha:	
Lugar del encuentro:	
DEPROV:	
Nombre del moderador:	
Nombre del escribano:	
Hora de inicio:	
Hora de término:	

Registro de incidentes:



INFORMACIÓN DE LOS PARTICIPANTES DEL TALLER

N°	NOMBRES	APELLIDOS	DIRECCIÓN PARTICULAR (Calle, Número, Comuna)	RUT	NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO	RBD	CORREO ELECTRÓNICO
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							



PAUTA DE REGISTRO

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE (DPD)

PASO 1: ROMPAMOS EL HIELO

Tiempo planificado: 15 minutos

Tiempo efectivo: _____

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

--

PASO 2: LLUVIA DE IDEAS SOBRE NECESIDADES DE DPD

Tiempo planificado: 25 minutos

Tiempo efectivo: _____

¿Qué necesidades formativas se deben abordar para apoyar su propio desarrollo profesional docente?

(*) Nota para el escribano: Ordene las ideas que se planteen de acuerdo a los dominios del Marco para la Buena Enseñanza. Se solicita que efectúe esta clasificación con posterioridad al taller, sobre la base del acta levantada por usted, las ideas anotadas en los *Post-it* y la grabación de la actividad, si existiese.

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
Otros	

PASO 3: ELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS PARA DPD

Tiempo planificado: 20 minutos

Tiempo efectivo: _____

		Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
CARACTERIZACIÓN	Título de la necesidad formativa para DPD	Desarrollo de habilidades	Dominio de curriculum	Diseño de instrumentos de evaluación
	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



	<p>Descripción de la necesidad formativa para DPD</p> <p>(Nota: debe elaborarlas el escribano. Se solicita precisión y concisión)</p>			
CALIFICACIÓN	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:			

PASO 4: PROPUESTA DE ABORDAJE PARA PRINCIPAL NECESIDAD FORMATIVA

Tiempo planificado: 25 minutos

Tiempo efectivo: _____

Principal necesidad formativa:	
Desarrollo de habilidades en las diferentes asignaturas del actual curriculum	
Identifique los componentes de la necesidad formativa:	Explique cómo se relacionan estos componentes: (Nota: el desarrollo de este registro se debe realizar con posterioridad al taller)
1)	
2)	
3)	

¿Qué acciones debería llevar a cabo el nivel central para abordar la principal necesidad formativa?	Explique cómo se relacionan estas acciones: (Nota: el desarrollo de este registro se debe realizar con posterioridad al taller)
1)	
1)	
2)	

¿Qué acciones debería llevar a cabo el nivel regional para abordar la principal necesidad formativa?	Explique cómo se relacionan estas acciones: (Nota: el desarrollo de este registro se debe realizar con posterioridad al taller)
1)	
2)	
3)	



¿Qué acciones debería llevar a cabo el nivel local para abordar la principal necesidad formativa?	Explique cómo se relacionan estas acciones: (Nota: el desarrollo de este registro se debe realizar con posterioridad al taller)
1)	
2)	
3)	



Para el abordaje de la principal necesidad formativa, el grupo que participó de este taller se compromete a:

1)

2)

3)

Observaciones y reflexiones del escribano a partir de la experiencia del taller:

Anexo 2 Registro fotográfico

Imágenes Taller Ovalle





Imágenes Taller PPA



Imágenes Taller La Serena



Anexo 3 Lenzos de trabajo colectivo

CPEIP.- PROPUESTAS PARA IDENTIFICAR NECESIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Paso 1 (15 min.): Romparamos 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 las siguientes preguntas:

Anotemos en *post-it* las necesidades de desarrollo profesional más pertinentes:

De las necesidades identificadas, y pensando en la realidad de nuestros establecimientos y territorios, escojamos 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?

	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?

Acciones del nivel central (Mineduc, CPEIP)	Acciones del nivel regional (SECREDOC, GORE)	Acciones del nivel local (DEPROV, municipios, comunidades educativas)
1.- 2.- 3.-	1.- 2.- 3.-	1.- 2.- 3.-

Nos comprometemos a la realizar las siguientes acciones concretas para la resolución de nuestra principal necesidad formativa
1.-
2.-
3.-

