



INFORME DE LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE
DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE
VOCES DOCENTES
REGIÓN DE VALPARAÍSO

Programa de Comités Locales
Área de Desarrollo Profesional Docente

**CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO, EXPERIMENTACIÓN E
INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS**

Índice de contenidos

Presentación

1. Antecedentes generales

1.1 Metodología y descripción del taller

1.1.1 Objetivos de la Consulta Participativa

1.1.2 Descripción de los talleres sobre DPD

1.2 Ejecución de los talleres

1.2.1 Lugares y fechas

1.2.2 Duración e incidencia de atrasos, retiros y ausencias

1.3 Perfil profesional del equipo de trabajo

1.4 Resguardo y confidencialidad de la información

1.5 Procedimiento de sistematización y análisis

1.6 Perfil general de los participantes

1.6.1 Distribución general de participantes por Sexo

1.6.2 Distribución general de participantes por DEPROV

1.6.3 Distribución general de participantes por Nivel Educativo

1.7 Estándares de calidad

2. Fase Descriptiva

2.1 Perfil de los grupos de trabajo

2.1.1 Participantes por DEPROV, por grupo de trabajo (Mesa)

2.1.2 Participantes por Nivel Educativo, por grupo de trabajo (Mesa)

2.1.3 Participantes por sexo, por grupo de trabajo (Mesa)

2.2 Descripción primera fase del taller “Romparamos el Hielo”

3. Resultados del análisis

3.1 Necesidades de DPD

3.1.1 Descripción de necesidades de DPD

3.1.2 Frecuencia de necesidades de DPD

3.1.3 Categorías de necesidades de DPD

3.1.4 Distribución de necesidades de DPD por categorías

3.1.5 Frecuencia de necesidad de DPD principal

3.1.6 Necesidad de DPD principal por DEPROV

3.1.7 Categorías de necesidades principales de DPD por DEPROV

3.1.8 Necesidades principales de DPD por Nivel Educativo

3.1.9 Categorías de necesidades Principales de DPD por Nivel Educativo

3.1.10 Clasificación de necesidades de DPD en dominios del Marco para la Buena Enseñanza (MBE)

3.1.11 Distribución de necesidades de DPD en dominios del MBE

3.1.12 Distribución de necesidades de DPD principales en dominios del MBE

3.2 Acciones requeridas

3.2.1 Acciones de nivel central

3.2.2 Acciones de nivel regional

3.2.3 Acciones de nivel local

3.3 Compromisos docentes

4. Conclusiones

4.1 Necesidades de DPD en la Región de Valparaíso

4.1 Acciones requeridas y comprometidas

4.2 Consideraciones metodológicas sobre el levantamiento de DPD

Anexos

Presentación

La Política Nacional Docente promueve, en la Ley 20.903 (abril de 2016), que los planes de formación destinados a las profesoras y profesores de Chile sean informados, para su diseño e implementación, por la voz de los propios maestros. Para ello mandata a los directores, en conjunto con sus equipos directivos, a velar “por el desarrollo profesional de los docentes del establecimiento”. Se proyecta que esta voz, junto con los requerimientos del Plan de Mejoramiento Educativo y la información provista por el Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional — recogida tanto en estrategias de desarrollo docente que operan a nivel de establecimientos, como en redes de establecimientos comunales y regionales— sean las fuentes clave para la definición de acciones formativas concretas.

Para estos efectos, el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) del Ministerio de Educación (Mineduc) ha dispuesto que los Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente, instaurados a nivel Departamentos Provinciales (DEPROV), se nutran de información obtenida a través de un Modelo de Consulta Participativa, estructurado a partir de talleres sobre Desarrollo Profesional Docente, protagonizados por docentes y equipos directivos, en los que se recopilarán sistemáticamente sus opiniones, reflexiones y prioridades acerca de las necesidades formativas que deberían ser cubiertas, y de las acciones que se requieren al respecto, en los niveles Central (Mineduc-CPEIP), Regional (SECREDOC, Gobierno Regional), Local (DEPROV, Municipios, Comunidades Educativas), y de los propios docentes consultados.

El presente informe muestra los principales resultados obtenidos de los talleres sobre necesidades de Desarrollo Profesional Docente (DPD), mediante los cuales se llevó a cabo la Consulta Participativa en la Región de Valparaíso. Estos talleres reunieron a un total de 354 docentes directivos y no directivos de la Región, agrupados en 34 grupos de trabajo (Mesas). Los talleres se realizaron durante los meses de noviembre y diciembre de 2016.

El primer capítulo del informe presenta antecedentes generales acerca del diseño metodológico, la ejecución de los talleres y los procedimientos de análisis. El segundo capítulo muestra de manera descriptiva los resultados de la primera fase de los talleres y el perfil general de los participantes. El tercer capítulo presenta los resultados obtenidos en cuanto a necesidades de DPD y acciones requeridas para su satisfacción. Se finaliza el informe con conclusiones acerca de los aspectos de mayor relevancia detectados durante todo el proceso.

1. Antecedentes Generales

1.1 Metodología y descripción del taller

1.1.1 Objetivos de la Consulta Participativa

General:

Identificar brechas formativas de DPD y propiciar su abordaje en planes de Desarrollo docente, Locales o de establecimientos.

Específicos:

- Recoger y priorizar, en función de su importancia relativa, necesidades de DPD, identificadas por docentes y equipos directivos
- Determinar acciones requeridas para satisfacer las necesidades de DPD identificadas

1.1.2 Descripción de los talleres sobre DPD

El diseño metodológico de los talleres de Levantamiento de necesidades de DPD fue desarrollado por el CPEIP en su propuesta “Modelo CPEIP de Consulta Participativa sobre necesidades de DPD”. Este modelo de Consulta Participativa surge a partir de la apropiación reflexiva de metodologías de diseño estratégico, y se puede considerar como una variación del método de “doble diamante” del Design Council británico. A diferencia de la forma usual del método, la estructura empleada para los talleres solo converge hacia el final del proceso, dejando una evidencia trazable de los elementos conceptuales que fueron necesarios para su elaboración, y que son vinculados, en la sistematización posterior, a cada uno de los dominios contemplados por el Marco de la Buena Enseñanza.

La estructura del taller contempla 4 fases, cada una con los objetivos que se describen a continuación:

- 1) Rompamos el hielo: facilita que los docentes (de aula o directivos) se conozcan e intercambien experiencias a partir de una pregunta que evoca a un colega que marcó su desarrollo profesional.
- 2) Lluvia de ideas: apunta a identificar diversas necesidades de desarrollo profesional, describiendo y precisando la brecha entre las competencias docentes que se tienen y las que se quisiera tener. En esta etapa, surgen discusiones sobre la formación continua canalizada a través cursos, talleres o

mentorías, la participación en comunidades de aprendizaje, investigación en congresos o seminarios, visitas a establecimientos educacionales o de otro tipo, entre otras áreas de interés.

- 3) Elección y evaluación de necesidades de desarrollo profesional: define con la mayor precisión y consenso posibles las tres necesidades que concitan mayor interés entre los docentes consultados, que son sometidas a un sistema simple de puntuaciones para determinar cuán prioritarias son.
- 4) Propuesta de abordaje para la principal necesidad de desarrollo profesional: examina la necesidad considerada como prioritaria durante el proceso de convergencia desarrollado por los docentes participantes, a través de una descripción más detallada de sus componentes y propuestas para su abordaje, considerando diferentes niveles institucionales y de actores clave.

En síntesis, estos cuatro pasos producen, respectivamente, divergencia para generar confianza y apertura, más divergencia para generar ideas sobre la formación docente requerida para el trabajo en red, luego convergencia para identificar las necesidades que son prioritarias y, al final, todavía más convergencia para orientar la acción.

Los grupos de trabajo para la realización de la actividad deben ser idealmente de entre 8 y 10 participantes y ella la conduce un Moderador, encargado de guiar a los participantes en el desarrollo de la metodología, alentando la formación e intercambio de ideas reflexivas, y facilitando el registro de la información por parte del Escribano, encargado de registrar y conservar la información levantada durante el taller, garantizando la integridad de las ideas aportadas por los docentes y el buen entendimiento de los datos por parte de los profesionales a cargo de su sistematización. La información es registrada por el Escribano en la Pauta de Observación.

Para guiar la actividad, el grupo de trabajo tiene en frente un Lienzo que grafica la estructura completa del taller y en el cual el Moderador va pegando los aportes escritos por los participantes en notas adhesivas *post-it*, en las respectivas zonas, correspondientes a cada fase del taller.

Los materiales requeridos para la ejecución del taller son: el Lienzo, la Pauta de Observación del Escribano, notas adhesivas *post-it*, hojas en blanco para apuntes, lápices y marcadores de pizarra.

Los participantes se reunieron en grupos de trabajo (mesas) de acuerdo a los niveles educativos en se desempeñan: Educación Parvularia, Educación Básica, Educación Media Humanístico Científica, Educación Media Técnico Profesional, Educación Especial, Docentes Directivos, y Tramos Avanzados y Red de Maestros de Maestros.

Los talleres se realizaron en 5 lugares de la Región de Valparaíso, reuniendo en cada uno de ellos a docentes directivos y no directivos pertenecientes a 4 DEPROV, agrupados de la siguiente manera: San Felipe-Los Andes, Quillota-Petorca, Valparaíso y San Antonio. Además se conformó un grupo especial correspondiente a EMTP de diversos DEPROV.

1.2 Ejecución de los talleres

1.2.1 Lugares y fechas

Los talleres tuvieron lugar durante los meses de noviembre y diciembre de 2016, en las siguientes fechas y lugares específicos.

Fecha	Lugar
15/11/2016	Universidad de Playa Ancha, San Felipe
17/11/2016	Centro cultural Pedro Aguirre Cerda, Calle Larga
30/11/2016	Ceparte, La Calera
06/12/2016	Centro de Conferencias Rosa Agustina, Olmué
07/12/2016	Liceo Matilde Brandau, Valparaíso

1.2.2 Duración e incidencia de atrasos, retiros y ausencias

Duración de los talleres

A nivel regional, los talleres tuvieron una duración promedio de 95 minutos. Distribuida en tiempos promedio de 14, 24, 21 y 29 minutos, para cada una de las 4 Fases respectivamente

Incidencia de Atraso, Retiro y Ausencia

Considerando la incidencia de al menos un atraso, retiro o ausencia por Masa, se pueden observar los siguientes datos:

Se registró Atrasos de docentes participantes en el 29% de las Mesas

Se registró Retiros de docentes participantes en el 29% de las Mesas

Se registró Ausencia de docentes participantes en el 53% de las Mesas

1.3 Perfil Profesional del equipo de trabajo

Sistematización y análisis: Felipe Cecchi Bernales, Licenciado en Antropología Social de la Universidad de Chile (Currículum adjunto en Anexos).

Tabulación de datos: Claudia Campos Urrutia, Dra. en Ciencias mención Química (Currículum adjunto en Anexos).

Equipo de Moderadores y Escribanos: se incluye listado en Anexos.

1.4 Resguardo y confidencialidad de la información

Durante todo el proceso de levantamiento, sistematización y análisis de la información, se ha asegurado el uso confidencial. La información ha sido reportada de manera directa desde su origen en los grupos de trabajo, por parte de los Escribanos al personal de la Productora Medialuna (Institución responsable del estudio) y a los encargados de la tabulación, sistematización y análisis.

La institución responsable del estudio manifiesta expresamente su acuerdo con 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 Secretaría Técnica de Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente.

1.5 Procedimiento de sistematización y análisis

El proceso de sistematización de la información tuvo como insumos básicos los productos generados por los Escribanos, fundamentalmente las Pautas de Observación transcritas correspondientes a cada una de los grupos que llevaron a cabo los talleres. Así mismo, de forma complementaria, se contó con el registro fotográfico de los Lienzos empleados por cada grupo, con las notas adhesivas incorporadas y, eventualmente, con registro de audio de la ejecución del taller.

El trabajo de sistematización consistió en tabular, estandarizar, analizar y reportar la información cualitativa y cuantitativa generada a partir de los talleres.

El procedimiento de sistematización comenzó con el vaciado de información desde las Pautas de Observación a una base de datos (tabla unificada en archivo computacional de formato .xlsx) que reúne de manera global y estandarizada los datos producidos en cada taller. En este paso además se reasignaron los títulos de las principales necesidades de DPD identificadas, de manera de aclarar su sentido y de homologar aquellas necesidades que poseían títulos diferentes pero que expresaban sentidos muy similares. Así mismo, se determinó, con un criterio unificado, la correspondencia entre las necesidades identificadas y los Dominios del Marco para la Buena Enseñanza. A partir del análisis cualitativo de la información, se agruparon y categorizaron de manera emergente las necesidades de DPD, pudiendo con ello generar un análisis comparativo que relaciona necesidades y categorías emergentes con diversas características de los participantes. También mediante un proceso de sistematización, se destacaron las principales acciones requeridas para su satisfacción en los distintos niveles (central, regional, local).

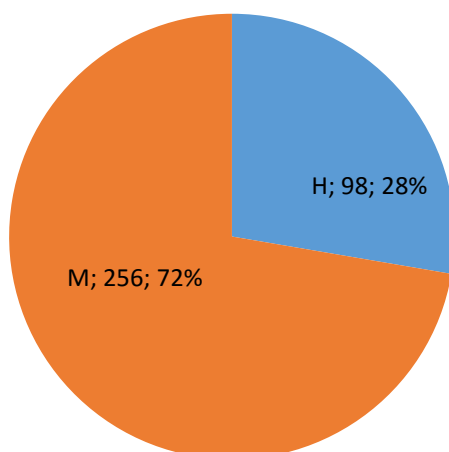
Cabe señalar que los datos brutos proporcionados por el registro de información en los talleres son de carácter muy diverso. La información resultado de los talleres es producto de un proceso de reflexión y discusión que se da en grupos de personas diversas y donde tiene un impacto determinante tanto el papel del Moderador que guía la discusión, como del Escribano que registra, ya con algún grado básico de interpretación, la información generada. Este alto grado de diversidad está especialmente presente en lo que se refiere a las necesidades de DPD recogidas en los talleres. Esta diversidad se expresa, por cierto, en las diferentes temáticas señaladas por los participantes como focos de necesidades de DPD, pero también en los diversos niveles de especificidad con que son señaladas estas necesidades y también en la naturaleza misma de estas necesidades.

1.6 Perfil general de los participantes

En los talleres participaron en total 354 docentes, distribuidos en 34 grupos de trabajo (Mesas).

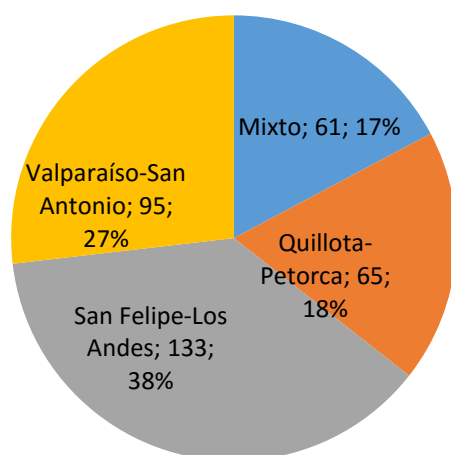
1.6.1 Distribución general de participantes por Sexo

A continuación se muestra la distribución por sexo de la totalidad de participantes de los grupos de trabajo (n=354), expresada en número de participantes y porcentaje del total. Se puede apreciar la alta representación de Mujeres (M), que alcanza cerca de los tres cuartos del total, por sobre Hombres (H)



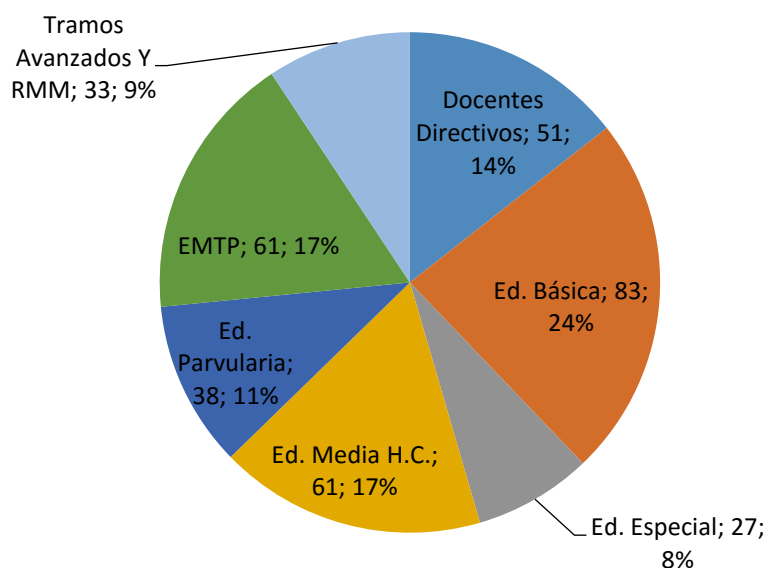
1.6.2 Distribución general de participantes por DEPROV

A continuación se muestra la distribución por DEPROV de la totalidad de participantes de los grupos de trabajo (n=354), expresada en número de participantes y porcentaje del total.



1.6.3 Distribución general de participantes por Nivel Educativo

A continuación se muestra la distribución por Nivel Educativo de la totalidad de participantes de los grupos de trabajo (n=354), expresada en número de participantes y porcentaje del total.



1.7 Estándares de calidad

Los materiales necesarios para el desarrollo de los talleres: Pauta de Observación del Escribano, notas adhesivas *post-it*, hojas en blanco para apuntes, lápices y marcadores de pizarra, fueron provistos en cada jornada de trabajo por el

Secretario Técnico de Comités Locales. Los Lienzos fueron provistos por la Productora. El material fue suficiente y pertinente para los objetivos planteados. Los espacios correspondientes a cada lugar donde se realizamos las jornadas de trabajo contaron con buena infraestructura para el desarrollo de la actividad.

2. Fase Descriptiva

2.1 Perfil de los grupos de trabajo

2.1.1 Participantes por DEPROV, por grupo de trabajo (Mesa)

A continuación se presenta una tabla resumen con el número de participantes por cada Mesa, ordenados por DEPROV y respectivos lugares de realización.

DEPROV (Lugar del encuentro)	ID Mesa	Número de participantes	Número de participantes por DEPROV
San Felipe-Los Andes (San Felipe)	1	10	62
	2	13	
	3	10	
	4	8	
	5	6	
	6	6	
	7	9	
San Felipe-Los Andes (Calle Larga)	8	12	71
	9	13	
	10	17	
	11	13	
	12	10	
	13	6	
Quillota-Petorca (La Calera)	28	10	65
	29	9	
	30	10	
	31	8	
	32	5	
	33	15	
	34	8	
EMTP	35	6	61

DEPROV (Lugar del encuentro)	ID Mesa	Número de participantes	Número de participantes por DEPROV
(Olmué)	36	9	
	37	9	
	38	13	
	39	5	
	40	11	
	41	8	
	Valparaíso-San Antonio (Valparaíso)	42	
43		9	
44		13	
45		22	
46		11	
47		9	
48		17	
Total		354	354
Promedio		10,4	
Máximo		22	
Mínimo		5	

2.1.2 Participantes por Nivel Educativo, por grupo de trabajo (Mesa)

A continuación se presenta una tabla resumen con el número de participantes por cada Mesa, ordenados según los respectivos Niveles Educativos a que pertenecen.

Nivel Educativo	ID Mesa	Número de participantes	
Docentes	1	10	51
	8	12	
	33	15	
	42	14	

Nivel Educativo	ID Mesa	Número de participantes	
Ed. Básica	4	8	83
	5	6	
	10	17	
	28	10	
	29	9	
	45	22	
	46	11	
Ed. Especial	6	6	27
	34	8	
	44	13	
Ed. Media H.C.	3	10	61
	9	13	
	11	13	
	31	8	
	48	17	
Ed. Parvularia	2	13	38
	13	6	
	30	10	
	43	9	
EMTP	35	6	61
	36	9	
	37	9	
	38	13	
	39	5	
	40	11	
	41	8	
Tramos Avanzados Y RMM	7	9	33
	12	10	
	32	5	
	47	9	

2.1.3 Participantes por sexo, por grupo de trabajo (Mesa)

A continuación se detalla la composición por sexo y para cada grupo de trabajo (Mesa), ordenados por el Nivel Educativo en que se desempeñan los docentes participantes.

Docentes Directivos	Número de participantes	Composición por Sexo
Mesa 1	10	
H	4	40%
M	6	60%
Mesa 8	12	
H	3	25%
M	9	75%
Mesa 33	15	
H	7	47%
M	8	53%
Mesa 42	14	
H	4	29%
M	10	71%

Ed. Básica	Número de participantes	Composición por sexo
Mesa 4	8	
H	2	25%
M	6	75%
Mesa 5	6	
H	1	17%
M	5	83%
Mesa 10	17	
H	3	18%
M	14	82%
Mesa28	10	

H	6	60%
M	4	40%
Mesa 29	9	
H	4	44%
M	5	56%
Mesa 45	22	
H	5	23%
M	17	77%
Mesa 46	11	
H	3	27%
M	8	73%

Ed. Especial	Número de participantes	Composición por Sexo
Mesa 6	6	
M	6	100%
Mesa 34	8	
H	2	25%
M	6	75%
Mesa 44	13	
H	2	15%
M	11	85%

Ed. Media H.C.	Número de participantes	Composición por sexo
Mesa 3	10	
H	5	50%
M	5	50%
Mesa 9	13	
H	3	23%
M	10	77%
Mesa 11	13	

M	13	100%
Mesa 31	8	
M	8	100%
Mesa 48	17	
H	8	47%
M	9	53%

Ed.	Número de	Composición
Parvularia	participantes	por sexo
Mesa 2	13	
M	13	100%
Mesa 13	6	
M	6	100%
Mesa 30	10	
M	10	100%
Mesa 43	9	
M	9	100%

EMTP	Número de	Composición
	participantes	por sexo
Mesa 35	6	
H	2	33%
M	4	67%
Mesa 36	9	
H	2	22%
M	7	78%
Mesa 37	9	
H	5	56%
M	4	44%
Mesa 38	13	
H	4	31%
M	9	69%
Mesa 39	5	

M	5	100%
Mesa 40	11	
H	9	82%
M	2	18%
Mesa 41	8	
H	5	63%
M	3	38%

Tramos Avanzados Y RMM	Número de participantes	Composición por sexo
Mesa 7	9	
H	3	33%
M	6	67%
Mesa 12	10	
H	2	20%
M	8	80%
Mesa 32	5	
H	2	40%
M	3	60%
Mesa 47	9	
H	2	22%
M	7	78%

2.2 Descripción primera fase del taller: “Romparamos el Hielo”

La fase “Romparamos el Hielo” da comienzo al trabajo de los talleres. Ella está orientada tanto a que los docentes participantes se conozcan, facilitando el posterior desarrollo del trabajo, como a recoger sus aportes respecto de atributos valorados positivamente, que los docentes han reconocido en sus colegas a lo largo de su trayectoria profesional.

Los docentes mencionan atributos valorables reconocidos, mayoritariamente, en otros docentes de mayor experiencia. Mencionan tanto a profesores de quienes ellos fueron alumnos, como a profesores que han sido o siguen siendo sus colegas compañeros de trabajo. También son comunes las referencias a profesores pertenecientes a otros establecimientos, incluso de otros contextos culturales, a los que han tenido la ocasión de conocer.

Cabe señalar que las referencias poseen generalmente una muy alta valoración de las personas que portan los atributos mencionados y del rol que ellos jugaron como referentes para su ejercicio pedagógico.

A continuación se describen algunos de los principales conceptos e ideas que agrupan los atributos positivos mencionados por los participantes en esta primera fase del taller. Los grupos de atributos se mencionan en orden según la frecuencia aproximada con que aparecen en los relatos de los docentes.

Atributos relacionados con el afecto y la cercanía a los alumnos

Estas ideas son tal vez las que aparecen con mayor frecuencia en los relatos de los docentes. Se mencionan atributos de incondicionalidad, cercanía, buen trato, amabilidad, empatía, respeto. Se trata de destacar un sentido de la labor pedagógica que va más allá de la enseñanza de contenidos, que es más bien el rol de un formador integral de personas que es atento y sensible a los problemas de sus alumnos: “Ser también psicólogo, suplir carencias de sus alumnos, trabajo más allá del aula”. En este sentido se hace referencia también a los lazos de tipo filial que se crean entre docentes y alumnos y a la confianza que se genera entre ellos en términos personales y humanos. Surgen aquí referencias a atributos como la comprensión y la paciencia, pero también al establecimiento de respeto mutuo. En torno a este mismo campo aparece relacionada la idea de la disciplina y la norma de una manera no impositiva, sino como resultado natural del respeto y la afectividad. En este sentido se habla de una “dulce firmeza”, como la capacidad de instaurar normas basadas en el respeto mutuo. En este sentido, se señala que un trato duro y un clima estricto dificultan la confianza y el aprendizaje de los alumnos. Se destacan también los valores que dicen relación con la sabiduría y templanza de los profesores, que se traduce en un trato tranquilo y cariñoso con sus alumnos. Este atributo de tranquilidad es mencionado como clave para enfrentar situaciones de conflicto producidas al interior del aula. Hay

menciones al sentido del humor como componente fundamental para el buen trato y el establecimiento de lazos de confianza.

Atributos relacionados con la dedicación y la vocación

Se mencionan también de manera muy frecuente atributos relacionados con una característica de “entrega” de los profesores que poseen real vocación. Esta entrega se reconoce en formas visibles de “amor y pasión por la profesión”, un “gusto por enseñar” que alcanza tal nivel, que es capaz de superar obstáculos con “resiliencia” y “abnegación”. Se expresan valores como la constancia y la perseverancia necesaria de los docentes en contextos difíciles. También se asocia a la vocación un espíritu de superación permanente y a un entusiasmo que es apreciable por todo el entorno y que es capaz de involucrar efectivamente a los alumnos y a los colegas, transmitiendo optimismo y alegría.

Atributos relacionados con la manera de enseñar

Se mencionan frecuentemente como atributos muy valorados aquellos que tienen que ver con un modo de enseñar innovador y creativo. Se enfatiza mucho en el sentido práctico de la enseñanza como valor positivo para el logro de aprendizajes significativos. Así, se destacan ideas como: “aprender haciendo”, “trabajos prácticos reales”, “trabajos prácticos en la dinámica diaria”, etc. Se destaca también la capacidad de “hacer perder el miedo a equivocarse”, mediante una enseñanza lúdica y relajada, mediante “juegos, chistes y entretenimiento”. Tienen especial importancia las menciones relacionadas con la innovación en métodos de enseñanza mediante las nuevas tecnologías, que logran involucrar especialmente a los alumnos. Se menciona además la capacidad de romper esquemas, de invertir roles, como forma de abrir la posibilidad de nuevos aprendizajes.

Atributos relacionados con la capacidad de adaptarse a la diversidad

Se mencionan frecuentemente características de los docentes que tienen que ver con su capacidad para adaptarse y adecuar su forma de enseñanza de acuerdo con la diversidad de estilos de aprendizaje. En este sentido se dan ejemplos de docentes que siempre toman en cuenta la diversidad de sus alumnos, considerando sus experiencias previas e identificando las necesidades y estilos

de cada uno. Esto pasa por una necesaria flexibilidad metodológica del docente, que debe adaptarse al alumno y debe también ayudarlo a él mismo a encontrar la forma más adecuada de aprender y estudiar. También se menciona dentro de este campo la idea de que el docente debe tener una especial dedicación y consideración con los alumnos que más les cuesta aprender.

Atributos relacionados con la excelencia profesional

Se mencionan como atributos positivos la rigurosidad y el dominio cabal de las materias enseñadas por los docentes, relacionada con la “constante capacitación, preparación y actualización de su conocimiento”. Se menciona la planificación sistemática y metódica de la enseñanza como atributo esencial de un profesional de excelencia. Este dominio de los contenidos disciplinares y metodológicos se asocia a la seguridad del docente al momento de enseñar y la capacidad de transmitir esta seguridad a sus alumnos.

Atributos relacionados con el trabajo colaborativo y el compañerismo

Se mencionan como atributos valorables aquellos que tienen que ver con la voluntad de cooperación entre pares y la solidaridad en general. Se hace referencia a docentes que se transforman en mentores de sus colegas, que poseen mucho conocimiento y tienen la voluntad de compartirlo generosamente con sus colegas, ayudando a mejorar el desempeño docente de toda la institución. Se hace especial mención también a los atributos de compañerismo y el espíritu de integración de todos los colegas.

Atributos relacionados con el rol social del docente

Se mencionan como atributos valorables aquellos que tienen que ver con la capacidad del docente de ser consciente y preocupado del contexto social de sus alumnos. Tienen especial relevancia los casos de docentes que ejercen en contextos vulnerables y que orientan su labor pedagógica a un objetivo de inclusión social de sus alumnos.

3. Resultados del análisis

3.1 Necesidades de DPD

3.1.1 Descripción de las necesidades de DPD

Luego del análisis cualitativo de las necesidades de DPD tal como fueron recogidas por los Escribanos, se logró detectó un total de 51 necesidades de DPD (DPD_SIT, en la tabla unificada) expresadas por los docentes participantes de los talleres. Estas necesidades son producto de un proceso de sistematización que en algunos casos ha homologado necesidades que fueron originalmente expresadas de maneras diferentes, pero que apuntaban a un mismo sentido. Aun así, el sentido de algunas de estas necesidades sistematizadas puede todavía ser muy similar, habiéndose diferenciado en función de sus diversos énfasis, con la finalidad de resguardar el detalle de lo expresado por los docentes en los grupos de trabajo.

También se debe tener en cuenta que las necesidades expresadas por los docentes, y así se refleja también en la sistematización, poseen diferentes niveles de especificidad.

Fueron expresadas por los docentes ciertas necesidades que podrían no considerarse propiamente necesidades formativas y que, más bien, pertenecen al ámbito de las acciones requeridas para su satisfacción. Se ha dejado en esta etapa igualmente registro de ellas, dado que contienen información relevante acerca del modo en que las necesidades formativas deberían abordarse, según la opinión de algunos participantes (en los casos que la necesidad puede no considerarse necesidad formativa, ello se indica expresamente entre paréntesis a continuación del título de la necesidad).

En algunos casos se agrega a la descripción de la necesidad, indicaciones de carácter práctico, sugeridas o propuestas por los docentes como elementos para propiciar la satisfacción de la necesidad correspondiente. Estas indicaciones provienen de la fase 4 del taller, donde los docentes señalan acciones necesarias para el abordaje de las necesidades. Se incluyen aquí por las razones que se explican en el punto “Acciones requeridas para abordar las necesidades de DPD” (3.3 de este informe).

A continuación se describe cada una de las 51 necesidades de DPD detectadas.

- **Actualización curricular:** los docentes expresan la necesidad general de actualizar su conocimiento relativo a las materias propias de las asignaturas que enseñan y específicamente del currículum considerado para ellas. Expresan que el conocimiento con que cuentan, muchas veces no corresponde con el estado actual de sus respectivas disciplinas, en constante desarrollo. Señalan también que es necesario que exista acompañamiento a los docentes, posterior a la actualización, para seguir el proceso en la práctica en el aula.

Particularmente, docentes de Ed. Parvularia, señalan que la actualización curricular para su nivel, debería tener lineamientos similares a Ed. Básica
- **Actualización curricular técnica:** de la misma manera que en la necesidad “*Actualización curricular*”, los docentes de EMTP manifiestan la necesidad de renovar sus conocimientos disciplinares, pero en este caso, con un particular énfasis en que esta actualización debe ser lo más especializada posible. Señalan que frecuentemente los cursos de perfeccionamiento abordan materias generales, o bien no están pensadas para la educación TP, o bien no distinguen las especialidades técnicas de cada docente. Manifiestan, por ejemplo, la necesidad de actualizar conocimientos en agricultura sustentable y de precisión. Sugieren que la actualización tenga carácter presencial y práctico (en modalidad de pasantía) y que se desarrolle en alianza con empresas del sector afín a la especialidad o instituciones técnicas como el caso de INA, para agrícolas.
- **Apropiación curricular:** los docentes manifiestan la necesidad de adquirir un nivel profundo de conocimiento respecto del currículum de sus disciplinas y las habilidades para poder adecuar este currículum a los requerimientos y el contexto particular de sus alumnos.
- **Articulación con ciclos de EB:** los docentes de Enseñanza Básica expresan la necesidad de adquirir, ellos y sus pares, conocimientos que les permitan orientar la enseñanza de manera coordinada entre los ciclos

educativos, de manera de facilitar necesaria continuidad educativa entre uno y otro ciclo.

- **Conocimientos disciplinares y habilidades pedagógicas en general:** los docentes manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos, tanto respecto a las materias que enseñan, como a la metodología de enseñanza y herramientas de gestión, apuntando de manera general al desarrollo profesional de los docentes en un sentido amplio.
- **Convivencia escolar:** los docentes expresan la necesidad de adquirir conocimientos que les permitan mantener el necesario clima de orden y de respeto en el aula y en el establecimiento educacional. Enfatizan en la necesidad de contar con ciertas “habilidades blandas” para el manejo y control emocional de los conflictos entre alumnos, así como para controlar el estrés a que se ven sometidos ellos mismos en estas situaciones.
- **Diseño universal para el aprendizaje:** los docentes expresan la necesidad de contar con los conocimientos y las herramientas necesarias para ofrecer a sus alumnos formas diversas de enseñanza y evaluación, de manera de adecuarse a la mayor diversidad posible de capacidades y estilos de aprendizaje de sus alumnos. Señalan que es fundamental para ello la capacidad de apropiación curricular por parte del docente, así como la cultura de inclusión y las instancias que permitan socializar estos principios entre los docentes.
- **Educación inclusiva:** los docentes expresan la necesidad de enfrentar con conocimientos y herramientas el “desafío de la inclusión” de todos los alumnos, valorando la diversidad. Esto tiene tanto un componente práctico, de aprendizaje efectivo en la diversidad, como un componente valórico, de respeto por las diferencias.
- **Estrategias de E/A adecuadas a nuevas características de los alumnos:** los docentes expresan la necesidad de adquirir conocimientos

metodológicos de enseñanza que sean acordes con el contexto sociocultural histórico en que viven sus alumnos, aprovechando, por ejemplo, su familiaridad con las nuevas tecnologías como una herramienta pedagógica.

- **Estrategias de E/A creativas y sensibles a la diversidad:** los docentes manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos metodológicos de enseñanza que se adapten a la diversidad de habilidades y estilos de aprendizaje de sus alumnos de una manera creativa. Destacan la importancia del trabajo colaborativo y el necesario reconocimiento profesional que debe ir asociado.
- **Estrategias de E/A enfocadas en NEE:** los docentes manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos específicos en materia de Necesidades Educativas Especiales, para convertirlos en estrategia concretas de enseñanza.
- **Estrategias de E/A innovadoras:** los docentes enfatizan en la necesidad de que las estrategias de enseñanza que deben adquirir, deben ser innovadoras, expresando que de ello depende en gran medida la eficacia para el aprendizaje.
- **Estrategias de E/A para la diversidad:** los docentes manifiestan la necesidad de adquirir conocimiento de estrategias de enseñanza que no sean diseñadas para la generalidad de sus alumnos, sino que consideren explícitamente la diversidad de cada uno de ellos.
- **Ética profesional docente:** los docentes expresan la necesidad de reforzar y valorar los contenidos relativos a la responsabilidad y compromiso que significa la labor pedagógica. Vinculan este aspecto valorativo con el compromiso profesional y la mejora constante de su trabajo.

- **Formación a cargo de Universidades Estatales:** (puede no considerarse propiamente necesidad formativa) los docentes declaran la necesidad de que la capacitación y perfeccionamiento debe contar con estándares de calidad que solo ofrecen instituciones reconocidas como son las universidades estatales.
- **Formación adecuada a especialidad:** los docentes expresan la necesidad de que su formación, tanto a nivel curricular como pedagógico, sea adecuada a sus respectivas especialidades disciplinares.
- **Formación adecuada a la realidad local:** los docentes expresan la necesidad de que su perfeccionamiento tome en consideración las necesidades puntuales y el contexto de los alumnos y de la comunidad educativa con que trabajan.
- **Formación constante:** (puede no considerarse propiamente necesidad formativa) los docentes hacen hincapié en la necesidad de que la formación y el perfeccionamiento ocurra de manera constante a lo largo de su carrera, entendiendo que las necesidades formativas no son necesidades puntuales que puedan superarse definitivamente, sino que se van presentando y cambiando a lo largo de la carrera profesional. Señalan que la formación constante debe ser integrada a la política pública de educación y se debe adecuar a los contextos locales.
- **Formación en pedagogía:** los docentes (de EMTP) expresan la necesidad de que aquellos profesionales que no cuentan con formación pedagógica puedan acceder a ella, entendiendo que es insuficiente el conocimiento disciplinar sin el complemento de conocimientos y habilidades propiamente pedagógicas. Destacan la necesidad de adquirir conocimiento en didáctica y también acerca de los principios filosóficos de la educación.
- **Formación enfocada a mejorar evaluación de desempeño docente:** los docentes manifiestan la necesidad de que los conocimientos que

adquieran durante su perfeccionamiento, sean aquellos evaluados en el proceso de Evaluación Docente. Manifiestan la necesidad de conocer los criterios de la evaluación y de obtener retroalimentación luego ella. En este sentido, manifiestan, por ejemplo, la conveniencia de que sea el mismo CPEIP quien dicte, de manera presencial, cursos acerca de los dominios y criterios del MBE.

- **Formación mediante pasantías en contexto laboral real:** los docentes (de EMTP) manifiestan la necesidad de perfeccionarse mediante pasantías formativas que tengan lugar en los ámbitos de trabajo donde efectivamente se desempeñarán sus alumnos, de manera de poderles entregar a ellos una educación más adecuada a sus futuras necesidades reales.
- **Habilidades blandas para la E/A:** los docentes manifiestan la necesidad de adquirir y entrenar habilidades sociales, emocionales, de comunicación y de manejo de grupo, que les permitan llevar a cabo de mejor manera su labor de enseñanza, en el entendido de que ello es fundamental para propiciar el aprendizaje de todos los alumnos.
En este punto, docentes de EMTP, señalan la conveniencia de que las capacitaciones para ellos en esta área, sean realizadas por Fundación Chile.
- **Habilidades blandas para la E/A en diversidad:** al igual que en la necesidad “Habilidades blandas para la E/A”, aquí los docentes manifiestan la importancia de adquirir habilidades sociales, emocionales y de comunicación, pero hacen énfasis en que estas son especialmente relevantes para el caso de una enseñanza orientada a la diversidad de contextos y estilos de aprendizaje de los alumnos.
- **Habilidades blandas para trabajo en equipo:** los docentes manifiestan la necesidad de adquirir y entrenar habilidades sociales, emocionales, de comunicación, que les permitan facilitar el trabajo con sus pares y con los equipos directivos. Esto, en el entendido de que el trabajo en equipo a nivel

institucional es fundamental para su labor y esta forma de trabajo requiere de tales habilidades.

- **Identidad profesional:** los docentes de EMTP manifiestan la importancia de fortalecer su identidad como profesionales de la educación en un sentido general.
- **Instancias de reflexión:** (puede no considerarse propiamente necesidad formativa) los docentes manifiestan la necesidad de que su formación contemple instancias en que se pueda discutir y analizar la labor pedagógica, de manera de no reproducir malas prácticas y poder orientar de buena manera su trabajo. (Podría considerarse necesidad formativa en la medida que la instancia de formación sea ella misma la instancia de reflexión).
- **Liderazgo para el trabajo con toda la comunidad educativa:** los docentes expresan la necesidad de adquirir habilidades que les permitan conducir a los equipos y grupos de personas de una manera fluida y convincente, a fin de lograr direccionar procesos y lograr cambios efectivos en la comunidad educativa. Los docentes directivos enfatizan en la necesidad de liderazgo para la articulación pedagógica y la reflexión dentro del establecimiento.
Respecto de este punto en particular, Docentes directivos, proponen instaurar a nivel central, pero administrado localmente, un “día mensual de la reflexión”.
- **Manejo emocional:** los docentes manifiestan la necesidad de adquirir habilidades que les permitan un adecuado manejo de sus propias emociones y enfrentar las emociones del grupo en situaciones de conflicto o tensión, orientado a mejorar la convivencia escolar y con énfasis en la inclusión de todos los alumnos en el proceso de aprendizaje.
De concreta, docentes proponen incluir con mayor peso en la evaluación docente este tipo de habilidades.

- **Manejo y resolución de conflictos en el aula:** los docentes manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos y herramientas prácticas que les permitan un adecuado manejo en situaciones de conflicto dentro del aula, entre alumnos y entre alumnos y profesor. Esto, en el entendido de que es necesario mantener un clima tranquilo y respetuoso para propiciar el aprendizaje.
- **Metodologías de E/A mediante TICs:** los docentes manifiestan la necesidad específica de adquirir conocimientos en materia de metodologías de enseñanza que utilicen tecnologías de la información y la comunicación, en el entendido de que estas forman parte del contexto cotidiano de los alumnos y son un elemento propicio para promover el compromiso de los alumnos con el aprendizaje.
- **Metodologías de evaluación adecuadas a diversos niveles educativos:** los docentes manifiestan la necesidad de aprender acerca de metodología de evaluación y hacen énfasis en la necesidad de que estas metodologías sean específicas para cada nivel educativo en que ejercen y no de uso general.
- **Metodologías de evaluación adecuadas a especialidad:** los docentes manifiestan la necesidad de aprender acerca de metodología de evaluación y hacen énfasis en la necesidad de que estas metodologías sean adecuadas específicamente a la disciplina cuyos contenidos se imparten.
- **Metodologías de evaluación adecuadas a NEE:** los docentes expresan la necesidad de aprender acerca de metodologías de evaluación específicamente diseñadas para evaluar a alumnos con Necesidades Educativas Especiales permanentes o transitorias, en el entendido que las metodologías utilizadas usualmente no los consideran de manera especial. Destacan la necesidad de lograr evaluaciones subjetivas y de contenido diferenciado.

De manera complementaria a la necesidad formativa, los docentes mencionan la necesidad de instaurar normativas que regulen y validen la evaluación según NEE y de concientizar a la comunidad educativa en cuanto este tipo de evaluación.

- **Metodologías de evaluación en general:** los docentes manifiestan la necesidad de aprender acerca de metodologías de evaluación, mencionando diversos aspectos, como la evaluación de procesos y según habilidades diversas, pero sin enfatizar mayormente.
-
- **Metodologías de evaluación integral del aprendizaje:** los docentes manifiestan la necesidad de aprender acerca de metodologías de evaluación que sean capaces de evaluar logros integrales de aprendizaje y no se restrinjan a la medición de dominio de contenidos puntuales.
- **Metodologías de evaluación según habilidades diversas:** los docentes manifiestan la necesidad de aprender acerca de metodologías de evaluación que consideren las diversas habilidades de los alumnos, de manera de lograr una evaluación efectiva del aprendizaje.
- **Metodologías y estrategias de E/A:** los docentes manifiestan en un sentido general la necesidad de adquirir conocimientos teóricos y prácticos, sobre el proceso de enseñanza, de manera de hacer efectivo el aprendizaje de sus alumnos. Mencionan sin hacer mayor énfasis, aspectos relacionados con metodologías didácticas.
- **Modificación de criterios de evaluación de desempeño docente:** (puede no considerarse propiamente necesidad formativa) los docentes expresan la necesidad de que los criterios del proceso de evaluación de desempeño docente sean modificados, respetando y adaptándose a las singularidades locales.

- **Motivación de equipo:** los docentes expresan la necesidad de adquirir habilidades que les permitan motivar, en instancias de conversación y reflexión, a toda la comunidad educativa, enfatizando en la necesaria empatía y habilidades de comunicación que debe tener el docente para lograr la motivación. También señalan que la posibilidad de desarrollar esta habilidad está determinada por el bienestar del docente.
- **Necesidades Educativas Especiales:** los docentes manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos acerca de Necesidades Educativas Especiales, de manera de poder identificarlas correctamente entre sus alumnos y poder orientar su práctica pedagógica de manera de atender y adaptarse a estas necesidades.
- **Perfeccionamiento curricular:** los docentes manifiestan de manera general la necesidad de mejorar sus conocimientos acerca del currículum correspondiente a las áreas disciplinares en que se desempeñan. Destacan la necesidad de contextualizar el currículum. También se refieren a la articulación que debe existir entre estos conocimientos curriculares y las formas de enseñanza y evaluación
- **Perfeccionamiento específico por necesidad y por área:** los docentes expresan la necesidad de obtener perfeccionamiento, tanto a nivel curricular como metodológico, adecuado a los requerimientos de su área de enseñanza y a las condiciones propias de su establecimiento.
- **Planificación y preparación de la enseñanza:** los docentes manifiestan la necesidad de obtener conocimientos que hagan posible una planificación y preparación de la enseñanza con fundamentos pedagógicos sólidos y de manera ordenada, sistemática y reflexiva.
- **Seguimiento a la formación:** (puede no considerarse propiamente necesidad formativa) los docentes expresan la necesidad de que la formación y perfeccionamiento no concluya con los cursos entregados,

sino que exista un acompañamiento posterior, de parte de las instituciones que imparten los cursos, a los docentes en proceso de perfeccionamiento.

- **Técnicas de didáctica educativa:** los docentes manifiestan la necesidad específica de adquirir conocimientos prácticos que les permitan enseñar para el logro de un aprendizaje efectivo.
- **Tiempo para planificación y preparación de la enseñanza:** (puede no considerarse propiamente necesidad formativa) los docentes manifiestan la necesidad de contar con las debidas instancias que les permitan preparar y planificar la enseñanza de manera ordenada y sin el apremio del tiempo.
- **Trabajo colaborativo:** los docentes manifiestan la necesidad de contar con conocimientos y habilidades que faciliten el trabajo en equipo entre pares y con equipos directivos, en un marco de colaboración, teniendo en cuenta los objetivos comunes de la institución educativa.

Trabajo colaborativo en procesos de evaluación docente: (puede no considerarse propiamente necesidad formativa) los docentes expresan la necesidad de que el proceso de evaluación docente contemple instancias de trabajo colaborativo, de manera de hacer más eficiente este proceso y que no signifique una sobrecarga que afecte el bienestar de los docentes.

- **Trabajo en equipo:** los docentes expresan, de manera muy general, la necesidad de adquirir habilidades para el trabajo en equipo, sin explicitar mayores detalles.
- **Trabajo en Equipo con toda la comunidad educativa:** los docentes expresan, la necesidad de adquirir habilidades para el trabajo en equipo, explicitando debe ser del docente con toda la comunidad educativa.

- **Trabajo horizontal:** los docentes manifiestan la necesidad de adquirir habilidades que hagan posible un trabajo en equipo basado en el trato horizontal entre pares y la comunicación efectiva entre ellos.

3.1.2 Frecuencia de necesidades de DPD

A continuación se muestra la frecuencia con que aparecen las 51 necesidades de DPD sistematizadas (DPD_SIT, en la tabla unificada), en la totalidad de los grupos de trabajo. Este dato puede ser de valor informativo dado que las necesidades sistematizadas pueden agrupar a más de un caso, por lo que su frecuencia da alguna idea de su importancia relativa en el contexto general de todos los grupos de trabajo. Las necesidades se presentan ordenadas de mayor a menor frecuencia.

Necesidades de DPD sistematizadas (DPD_SIST_1,2,3)	Frecuencia
	a
Metodologías y estrategias de E/A	7
Actualización curricular	5
Formación enfocada a mejorar evaluación de desempeño docente	5
Conocimientos disciplinares y habilidades pedagógicas en general	4
Liderazgo para el trabajo con toda la comunidad educativa	4
Tiempo para planificación y preparación de la enseñanza	4
Trabajo en Equipo con toda la comunidad educativa	4
Estrategias de E/A enfocadas en NEE	3
Estrategias de E/A innovadoras	3
Formación adecuada a especialidad	3
Formación adecuada a la realidad local	3
Formación en pedagogía	3
Manejo y resolución de conflictos en el aula	3
Metodologías de evaluación según habilidades diversas	3

n/a	3
Actualización curricular técnica	2
Educación inclusiva	2
Habilidades blandas para la E/A	2
Habilidades blandas para la E/A en diversidad	2
Metodologías de evaluación adecuadas a diversos niveles educativos	2
Perfeccionamiento curricular	2
Planificación y preparación de la enseñanza	2
Técnicas de didáctica educativa	2
Apropiación curricular	1
Articulación con ciclos de EB	1
Convivencia escolar	1
Diseño universal para el aprendizaje	1
Estrategias de E/A adecuadas a nuevas características de los alumnos	1
Estrategias de E/A creativas y sensibles a la diversidad	1
Estrategias de E/A para la diversidad	1
Ética profesional docente	1
Formación a cargo de Universidades Estatales	1
Formación constante	1
Formación mediante pasantías en contexto laboral real	1
Habilidades blandas para trabajo en equipo	1
Identidad profesional	1
Instancias de reflexión	1
Manejo emocional	1
Metodologías de E/A mediante TICs	1
Metodologías de evaluación adecuadas a especialidad	1
Metodologías de evaluación adecuadas a NEE	1
Metodologías de evaluación en general	1
Metodologías de evaluación integral del aprendizaje	1
Modificación de criterios de evaluación de desempeño docente	1
Motivación de equipo	1

NEE	1
Perfeccionamiento específico por necesidad y por área	1
Seguimiento a la formación	1
Trabajo colaborativo	1
Trabajo colaborativo en procesos de evaluación docente	1
Trabajo en equipo	1
Trabajo horizontal	1

3.1.3 Categorías de necesidades de DPD

A continuación se presenta una descripción de las principales necesidades expresadas por los docentes, agrupadas en categorías emergidas del análisis cualitativo.

Las categorías son producto de la agrupación por afinidad temática de las necesidades de DPD sistematizadas (DPD_SIT, en la tabla unificada). Las 51 necesidades de DPD determinadas por la sistematización fueron agrupadas en 5 categorías.

Se describe el sentido que tiene cada categoría, explicitando el criterio de agrupación y mencionando los principales puntos y énfasis expresados por los docentes. Se incluye el detalle de las necesidades de DPD sistematizadas que cada categoría contiene.

- **Perfeccionamiento profesional en general:** agrupa referencias a necesidades de formación profesional en general, sin detallar temas específicos.

Los docentes manifiestan con frecuencia la necesidad de perfeccionarse profesionalmente sin especificar en qué ámbito. También se refieren a los modos en que se debe dar el perfeccionamiento. Con notoriedad aparecen mencionadas necesidades orientadas directamente al mejoramiento del desempeño en el proceso de Evaluación de Desempeño Docente.

Entran en esta categoría las siguientes necesidades:

Conocimientos disciplinares y habilidades pedagógicas en general

Formación a cargo de Universidades Estatales

Formación adecuada a la realidad local

Formación constante

Formación enfocada a mejorar evaluación de desempeño docente

Perfeccionamiento específico por necesidad y por área

Seguimiento a la formación

Tiempo para planificación y preparación de la enseñanza

- **Categoría Metodologías de enseñanza-aprendizaje (E/A) y evaluación:** agrupa referencias a necesidades sobre enseñanza y/o aprendizaje, con o sin mayor especificidad de contenido. Se subdivide según tenga énfasis en Evaluación, Diversidad, Innovación, o sin énfasis particular, General.

Los docentes se expresan más específicamente que en la categoría anterior, apuntando directamente a la necesidad de adquirir conocimiento metodológico (en un sentido más teórico) y relativo a estrategias y técnicas concretas (en un sentido más práctico), que les faciliten realizar la enseñanza de manera efectiva. Los docentes ponen además especial énfasis en que estas metodologías y estrategias deben estar enfocadas en el aprendizaje universal, destacando la necesaria adecuación de estas a la diversidad de alumnos, de sus diversas capacidades y contextos socioculturales. También puntualizan en que para lograr el compromiso efectivo de los alumnos en el proceso de aprendizaje, la metodología de enseñanza debe ser innovadora, creativa y atenta a las características de los alumnos de hoy en día, como son su extensa familiaridad con las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs).

Entran en esta categoría las siguientes necesidades:

Sub categoría Diversidad

Diseño universal para el aprendizaje

Educación inclusiva

Estrategias de E/A creativas y sensibles a la diversidad

Estrategias de E/A enfocadas en NEE

Estrategias de E/A para la diversidad

Habilidades blandas para la E/A en diversidad

Necesidades Educativas Especiales

Sub categoría Evaluación

Metodologías de evaluación adecuadas a diversos niveles educativos

Metodologías de evaluación adecuadas a especialidad

Metodologías de evaluación en general

Metodologías de evaluación integral del aprendizaje

Metodologías de evaluación adecuadas a NEE

Metodologías de evaluación según habilidades diversas

Sub categoría Innovación

Estrategias de E/A adecuadas a nuevas características de los alumnos

Estrategias de E/A innovadoras

Metodologías de E/A mediante TICs

Sub categoría General

Formación en pedagogía

Habilidades blandas para la E/A

Metodologías y estrategias de E/A

Planificación y preparación de la enseñanza

Técnicas de didáctica educativa

- **Categoría Conocimientos disciplinares:** agrupa referencias a necesidades de perfeccionamiento, actualización y apropiación curricular. Los docentes expresan recurrentemente la necesidad de perfeccionar su conocimiento en lo relativo a los contenidos disciplinares de las materias que enseñan. Manifiestan especialmente la necesidad de actualizar estos contenidos y de que estos sean adecuados a la especialidad que se enseña. Así mismo, esperan poder situar los contenidos de su disciplina en

el contexto más global de la educación de los alumnos, de manera de poder articular los contenidos enseñados con otros ámbitos de enseñanza.

Entran en esta categoría las siguientes necesidades:

Actualización curricular

Actualización curricular técnica

Apropiación curricular

Articulación con ciclos de EB

Formación adecuada a especialidad

Formación mediante pasantías en contexto laboral real

Perfeccionamiento curricular

- **Categoría Convivencia escolar:** agrupa referencias a necesidades formativas para el logro de una buena convivencia dentro del aula y la Comunidad Educativa en general.

Los docentes señalan, con cierta recurrencia, la necesidad de adquirir conocimientos que les permitan promover un clima de fraternidad y respeto entre los alumnos, entre alumnos y docentes y en la comunidad educativa en general. Para ello apuntan a la necesidad de adquirir habilidades blandas que les permitan manejar situaciones de conflicto y el control de la tensión emocional a que ellos mismos se ven sometidos cuando se enfrentan a estas situaciones.

Entran en esta categoría las siguientes necesidades:

Convivencia escolar

Manejo emocional

Manejo y resolución de conflictos en el aula

- **Categoría Rol docente dentro de la comunidad educativa:** agrupa referencias a necesidades formativas y no formativas acerca del papel de docentes de aula y directivos al interior de la comunidad educativa, especialmente con sus pares y la sociedad en general. Conforman una sub categoría aquellas referencias que poseen énfasis en Trabajo en equipo.

Los docentes expresan con bastante frecuencia necesidades relativas al mejoramiento de su labor profesional en un sentido que trasciende su trabajo en el aula y la preparación de la enseñanza. Apuntan principalmente a la necesidad de adquirir conocimiento y habilidades para trabajar de manera coordinada y colaborativa con sus pares y con los equipos directivos. También apuntan al reforzamiento de aspectos valóricos relacionados con el ejercicio pedagógico. Se incluyen también referencias que no son propiamente necesidades formativas, y que apuntan directamente a mejorar las condiciones en que los docentes son evaluados en el proceso de Evaluación de Desempeño Docente.

Entran en esta categoría las siguientes necesidades:

Sub categoría General

Ética profesional docente

Identidad profesional

Instancias de reflexión

Modificación de criterios de evaluación de desempeño docente

Sub categoría Trabajo en equipo

Habilidades blandas para trabajo en equipo

Liderazgo para el trabajo con toda la comunidad educativa

Motivación de equipo

Trabajo colaborativo

Trabajo colaborativo en procesos de evaluación docente

Trabajo en equipo

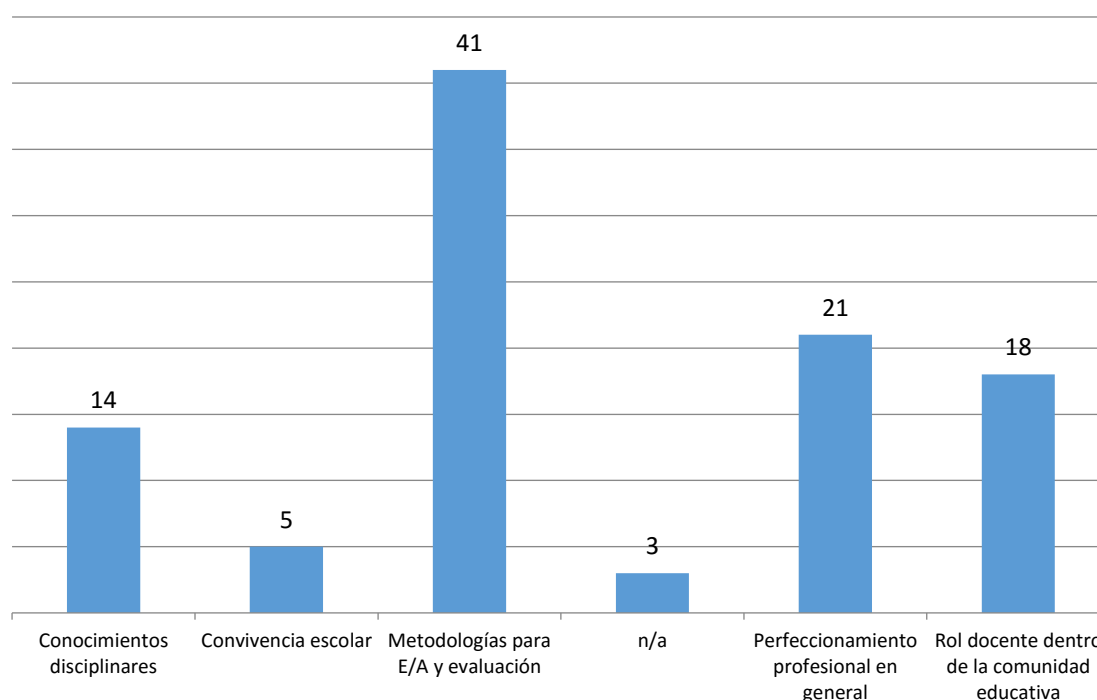
Trabajo en Equipo con toda la comunidad educativa

Trabajo horizontal

3.1.4 Distribución de necesidades de DPD por categorías

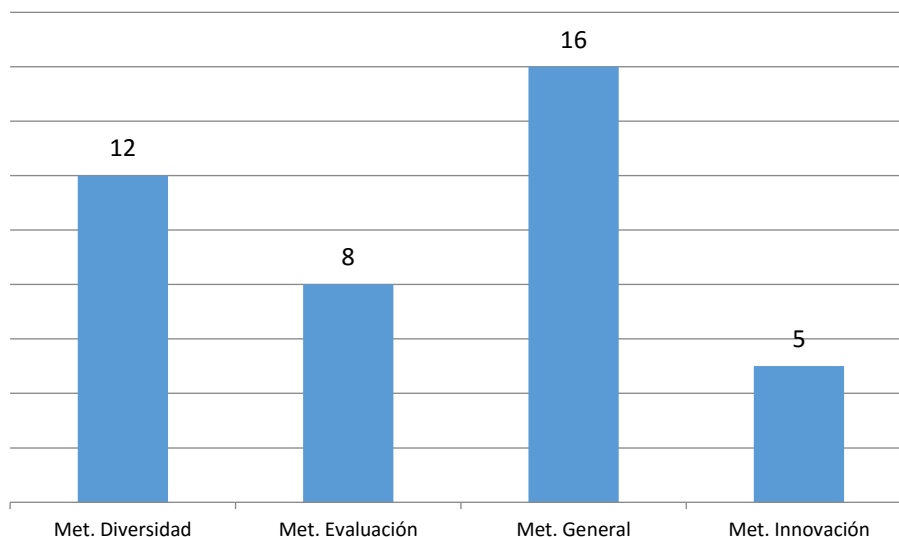
A continuación se muestran la distribución del total de necesidades expresadas por los docentes, según las respectivas categorías a que pertenecen.

Se muestran las Categorías con la respectiva suma de frecuencias de necesidades que agrupan, para dimensionar su importancia relativa.



La distribución de necesidades por Categoría muestra una importante concentración en las áreas de Metodologías para E/A y evaluación (40%), seguidas de Perfeccionamiento profesional en general (20%) y Rol docente dentro de la comunidad educativa (18%).

Dada la alta representación de la categoría Metodologías para E/A y evaluación, a continuación se muestra la distribución de necesidades por Sub categoría. Se muestran las Sub categorías con la respectiva suma de frecuencias de necesidades que agrupan, para dimensionar su importancia relativa.



Dentro de la categoría Metodologías para E/A y evaluación se expresan con cierta notoriedad énfasis claros en los aspectos relativos a la Diversidad y Evaluación, representando cada una cerca entre un 20% y un 25% de las menciones dentro de la categoría, lo que significa que cada una representa cerca de un 10% de la totalidad de necesidades expresadas por los docentes.

3.1.5 Frecuencia de necesidad de DPD principal

A continuación se muestra la frecuencia con que aparecen las diversas necesidades de DPD señaladas como Principales, en la totalidad de los grupos de trabajo. Se debe considerar que cada grupo de trabajo determinó en esta fase solo una necesidad de de DPD principal.

PRIN_NEC_SIST	Frecuencia
Actualización curricular	4
Metodologías y estrategias de E/A	4
Actualización curricular técnica	2
Formación adecuada a la realidad local	2
Formación en pedagogía	2
Formación enfocada a mejorar evaluación de desempeño docente	2

Habilidades blandas para la E/A en diversidad	2
Conocimientos disciplinares y habilidades pedagógicas en general	1
Diseño universal para el aprendizaje	1
Estrategias de E/A creativas y sensibles a la diversidad	1
Formación constante	1
Habilidades blandas para la E/A	1
Liderazgo para el trabajo con toda la comunidad educativa	1
Manejo emocional	1
Metodologías de evaluación adecuadas a diversos niveles educativos	1
Metodologías de evaluación adecuadas a NEE	1
Metodologías de evaluación en general	1
Modificación de criterios de evaluación de desempeño docente	1
Motivación de equipo	1
Perfeccionamiento curricular	1
Perfeccionamiento específico por necesidad y por área	1
Tiempo para planificación y preparación de la enseñanza	1
Trabajo colaborativo en procesos de evaluación docente	1

3.1.6 Necesidad de DPD principal por DEPROV

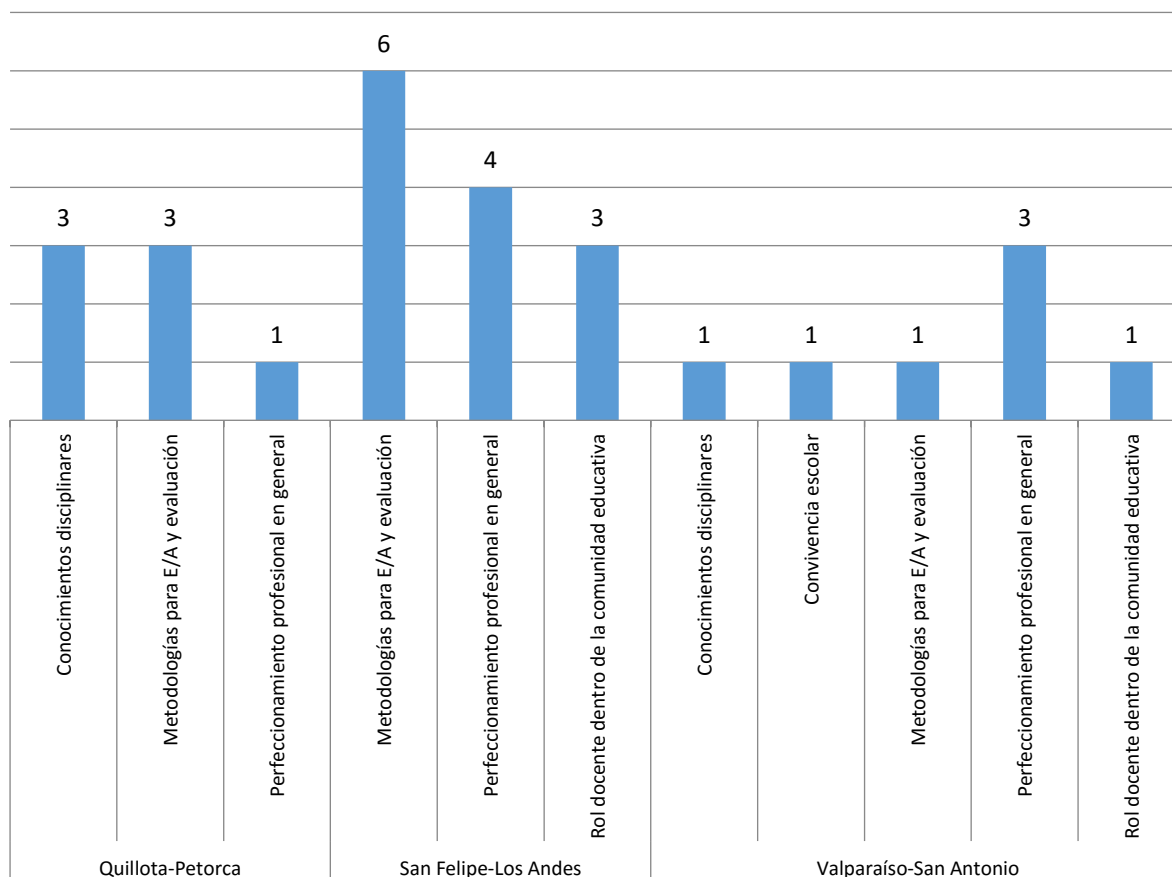
A continuación se muestran las necesidades Principales de DPD señaladas por los grupos de trabajo, por cada DEPROV.

Quillota-	Habilidades blandas para la E/A en diversidad
Petorca	Formación adecuada a la realidad local
	Actualización curricular
	Metodologías y estrategias de E/A

	Habilidades blandas para la E/A en diversidad
	Perfeccionamiento curricular
	Actualización curricular
San Felipe- Los Andes	Diseño universal para el aprendizaje
	Trabajo colaborativo en procesos de evaluación docente
	Formación enfocada a mejorar evaluación de desempeño docente
	Motivación de equipo
	Metodologías de evaluación adecuadas a diversos niveles educativos
	Metodologías de evaluación adecuadas a NEE
	Metodologías y estrategias de E/A
	Modificación de criterios de evaluación de desempeño docente
	Metodologías de evaluación en general
	Perfeccionamiento específico por necesidad y por área.
	Tiempo para planificación y preparación de la enseñanza
	Formación constante
	Estrategias de E/A creativas y sensibles a la diversidad
Valparaíso- San Antonio	Conocimientos disciplinares y habilidades pedagógicas en general
	Liderazgo para el trabajo con toda la comunidad educativa
	Actualización curricular
	Formación adecuada a la realidad local
	Metodologías y estrategias de E/A
	Formación enfocada a mejorar evaluación de desempeño docente
	Manejo emocional

3.1.7 Categorías de necesidades principales de DPD por DEPROV

A continuación se muestran las Categorías con la respectiva suma de frecuencia de necesidades principales de DPD que agrupan, según se presentan en cada DEPROV



3.1.8 Necesidades principales de DPD por Nivel Educativo

A continuación se muestran las necesidades Principales de DPD señaladas por los grupos de trabajo por cada Nivel Educativo (se desglosa el Nivel Educativo EMTP en las Especialidades que correspondieron a cada grupo de trabajo).

Docentes	Metodologías y estrategias de E/A
Directivos	Diseño universal para el aprendizaje
	Estrategias de E/A creativas y sensibles a la diversidad
	Liderazgo para el trabajo con toda la comunidad educativa

Ed. Básica	Actualización curricular
	Perfeccionamiento curricular
	Formación enfocada a mejorar evaluación de desempeño docente
	Metodologías de evaluación adecuadas a diversos niveles educativos
	Perfeccionamiento específico por necesidad y por área.
	Formación enfocada a mejorar evaluación de desempeño docente
	Manejo emocional
Ed. Especial	Habilidades blandas para la E/A en diversidad
	Formación constante
	Formación adecuada a la realidad local
Ed. Media	Formación adecuada a la realidad local
H.C.	Metodologías de evaluación adecuadas a NEE
	Metodologías y estrategias de E/A
	Tiempo para planificación y preparación de la enseñanza
	Metodologías y estrategias de E/A
Ed. Parvularia	Actualización curricular
	Modificación de criterios de evaluación de desempeño docente
	Metodologías de evaluación en general
	Actualización curricular
Tramos Avanzados Y RMM	Habilidades blandas para la E/A en diversidad
	Trabajo colaborativo en procesos de evaluación docente
	Motivación de equipo
	Conocimientos disciplinares y habilidades pedagógicas en general

Especialidad EMTP

Administración marítimo y Actualización curricular

Agropecuario maderero y Actualización curricular técnica

Alimentación, hotelería y turismo Metodologías y estrategias de E/A

Electricidad metalmecánica y Formación en pedagogía

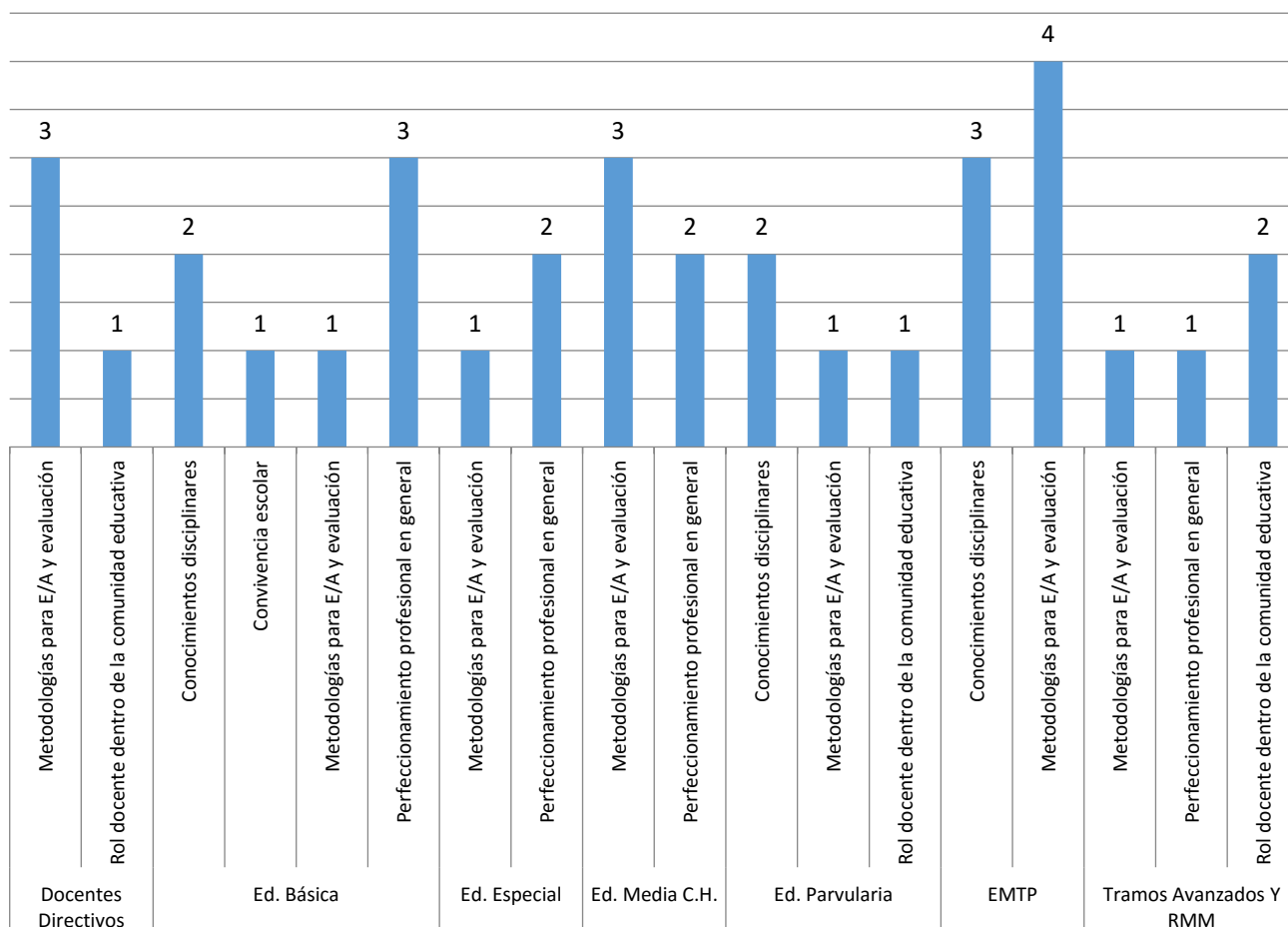
Diseño gráfico confección y Formación en pedagogía

Minero, químico industria e Habilidades blandas para la E/A

Construcción, tecnología telecomunicaciones y Actualización curricular técnica

3.1.9 Categorías de necesidades Principales de DPD por Nivel Educativo

A continuación se muestran las Categorías con la respectiva suma de frecuencia de necesidades Principales de DPD que agrupan, según se presentan en cada Nivel educativo.



3.1.10 Clasificación de necesidades de DPD en dominios del Marco para la Buena Enseñanza (MBE)

Las necesidades fueron clasificadas de acuerdo a su relación con algunos de los dominios del MBE, a saber:

Dominio A: Preparación del proceso de enseñanza – aprendizaje

Dominio B: Creación de un clima propicio para el aprendizaje

Dominio C: Enseñanza para el aprendizaje de todos y todas los/as estudiantes

Dominio D: Compromiso con el desarrollo profesional

Cabe señalar que muchas de las necesidades se relacionan con más de un dominio del MBE, por lo tanto, la clasificación considera aquel dominio que de manera más importante se relaciona con la respectiva necesidad. Aun así, existen necesidades que debieron ser clasificadas en dos dominios, ya que su sentido involucra aspectos de ambos con la misma importancia.

A continuación se muestra la correspondencia de las necesidades de DPD con el (los) respectivo(s) dominio(s) del MBE.

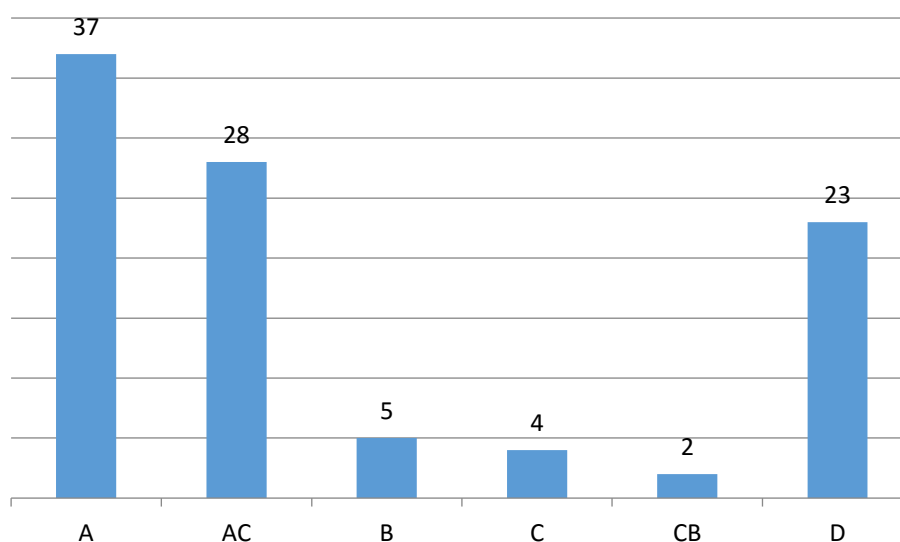
Necesidades de DPD sistematizadas	Dominio MBE Asignado
Actualización curricular	A
Actualización curricular técnica	A
Apropiación curricular	A
Articulación con ciclos de EB	A
Conocimientos disciplinares y habilidades pedagógicas en general	AC
Convivencia escolar	B
Diseño universal para el aprendizaje	AC
Educación inclusiva	CB
Estrategias de E/A adecuadas a nuevas características de los alumnos	AC
Estrategias de E/A creativas y sensibles a la diversidad	AC
Estrategias de E/A enfocadas en NEE	AC
Estrategias de E/A innovadoras	AC
Estrategias de E/A para la diversidad	AC
Ética profesional docente	D
Formación a cargo de Universidades Estatales	A
Formación adecuada a especialidad	A
Formación adecuada a la realidad local	A
Formación constante	A
Formación en pedagogía	AC
Formación enfocada a mejorar evaluación de desempeño docente	D

Necesidades de DPD sistematizadas	Dominio MBE Asignado
Formación mediante pasantías en contexto laboral real	A
Habilidades blandas para la E/A	C
Habilidades blandas para la E/A en diversidad	C
Habilidades blandas para trabajo en equipo	D
Identidad profesional	D
Instancias de reflexión	D
Liderazgo para el trabajo con toda la comunidad educativa	D
Manejo emocional	B
Manejo y resolución de conflictos en el aula	B
Metodologías de E/A mediante TICs	AC
Metodologías de evaluación adecuadas a diversos niveles educativos	A
Metodologías de evaluación adecuadas a especialidad	A
Metodologías de evaluación adecuadas a NEE	A
Metodologías de evaluación en general	A
Metodologías de evaluación integral del aprendizaje	A
Metodologías de evaluación según habilidades diversas	A
Metodologías y estrategias de E/A	AC
Modificación de criterios de evaluación de desempeño docente	D
Motivación de equipo	D
Necesidades Educativas Especiales	AC
Perfeccionamiento curricular	A
Perfeccionamiento específico por necesidad y por área	A
Planificación y preparación de la enseñanza	A
Seguimiento a la formación	A
Técnicas de didáctica educativa	AC
Tiempo para planificación y preparación de la enseñanza	A

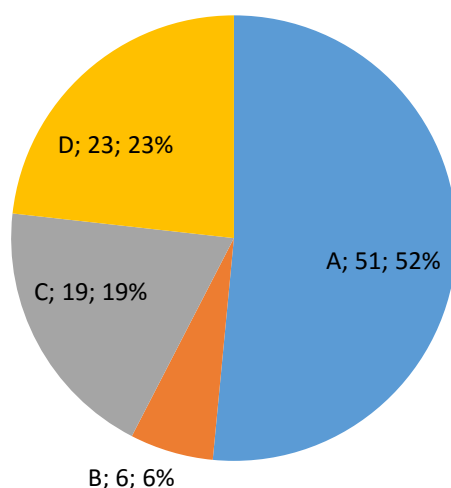
Necesidades de DPD sistematizadas	Dominio MBE Asignado
Trabajo colaborativo	D
Trabajo colaborativo en procesos de evaluación docente	D
Trabajo en equipo	D
Trabajo en Equipo con toda la comunidad educativa	D
Trabajo horizontal	D

3.1.11 Distribución de necesidades de DPD en dominios del MBE

A continuación se muestran los dominios del MBE con la respectiva suma de frecuencias de las necesidades que agrupan, en la totalidad de grupos de trabajo. Cabe señalar que hay necesidades que fueron clasificadas en 2 Dominios. Los casos de agrupación de 2 Dominios se presentan como equivalentes a un Dominio único.

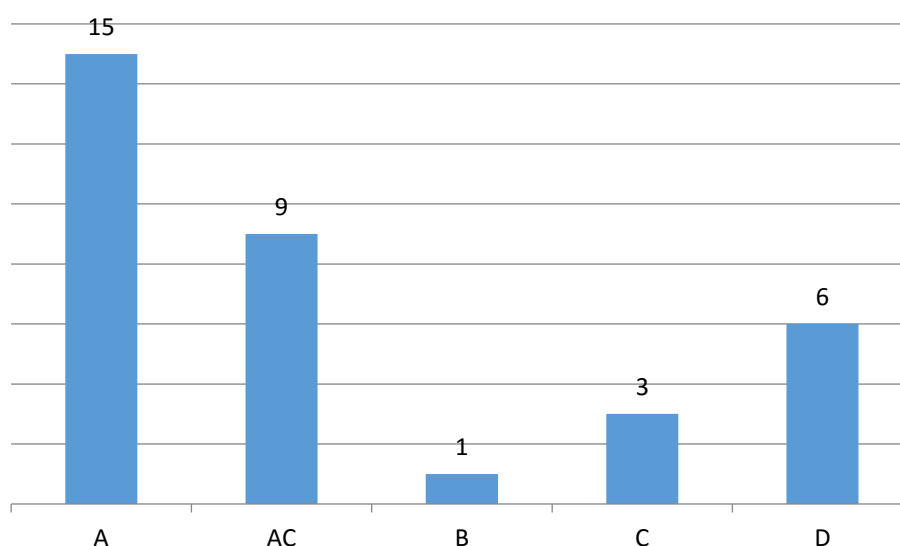


Para establecer una comparación entre dominios únicos se distribuyó equitativamente la representación de las necesidades de dominio doble en cada uno de los respectivos dominios. Así, los datos se aprecian de la siguiente manera:



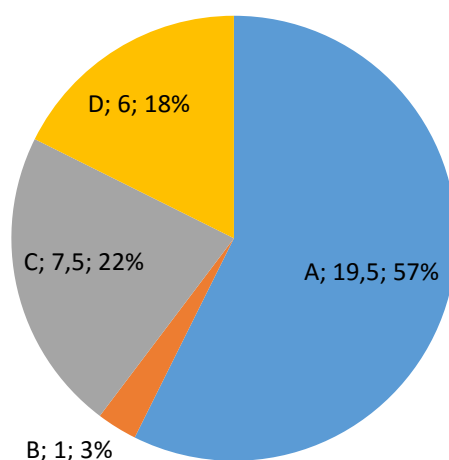
3.1.12 Distribución de necesidades de DPD principales en dominios del MBE

A continuación se muestran los Dominios del MBE con la respectiva suma de frecuencias de las necesidades Principales que agrupan, en la totalidad de grupos de trabajo. Cabe señalar que hay necesidades que fueron clasificadas en 2 Dominios. El caso de agrupación de 2 Dominios se presenta como equivalente a un Dominio único.



Para establecer una comparación entre dominios únicos se distribuyó equitativamente la representación de las necesidades de dominio doble en cada

uno de los respectivos dominios. Así, los datos se aprecian se la siguiente manera:



3.2 Acciones requeridas para abordar las necesidades de DPD

En la última fase del taller, los docentes se refirieron explícitamente aquellas acciones, a distintos niveles administrativos, que se requieren para abordar de manera adecuada las necesidades de DPD manifestadas anteriormente por ellos. La metodología del taller pone en relación directa la necesidad de DPD principal detectada por los docentes, con las acciones requeridas para su abordaje. Sin embargo, a partir del análisis de la información obtenida de esta fase del taller, es notorio que las acciones mencionadas por los docentes, muy mayoritariamente y en sus distintos niveles, no son atingentes exclusivamente a la necesidad de DPD principal, sino que se refieren a modos, más o menos concretos, de abordar las necesidades de DPD en general. Esta característica se da de manera muy generalizada, pero tiene ciertas excepciones, en las cuales se puede apreciar un vínculo directo de la acción sugerida con una necesidad en particular. Dado que estos últimos casos son muy minoritarios, se optó por dar un tratamiento genérico (en cuanto a necesidades) al análisis de las acciones, e incorporar el detalle de acciones correspondientes exclusivamente a cierta necesidad, en el apartado de Descripción de necesidades de DPD (3.1.1 de este informe), cuando corresponda, en la respectiva necesidad. Por otro lado, las acciones mencionadas por los docentes fueron diferenciadas por ellos en tres diferentes niveles administrativos de acción: central (Ej.: Mineduc, CPEIP), regional (Ej.:

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN (SECRETARÍA de Educación, Gobierno regional) y local (Ej.: Sostenedor, Establecimiento). A la luz del análisis de la información en su globalidad, la diferenciación de acciones por nivel tampoco resulta del todo consistente; es muy común que las mismas acciones o acciones de un mismo tipo, aparezcan sistemáticamente mencionadas en los tres niveles, o indistintamente en alguno de ellos. Sin embargo, pueden existir ciertas acciones o tipos de acciones que tiendan a aparecer en determinados niveles preferentemente, o bien, un tratamiento diferente de un mismo tipo de acción según en el nivel para el que se sugiere. Por ello, se optó por dar al análisis de acciones un tratamiento desagregado por niveles.

También resulta muy notorio el alto grado de convergencia en cuanto a las acciones a que apuntan los docentes en los diferentes grupos de trabajo. La gran mayoría de las acciones o modos de abordar las necesidades aparecen en una importante proporción de los grupos de trabajo, con sentidos y orientaciones muy similares. Existen casos puntuales en que aparecen dos o más elementos de orientaciones que pudieran interpretarse como contrapuestas. Ambos casos, el de consenso amplio y el de elementos contrapuestos, será debidamente apuntado en el detalle de las acciones. En términos generales, las acciones en cada nivel se presentan en orden, desde las más recurrentes hasta las menos recurrentes.

A continuación se presentan, de manera sintética y para cada uno de los niveles de acción, las acciones y/o modos señalados por los docentes como formas de abordar las necesidades de DPD.

3.2.1 Acciones de nivel central

Acciones relacionadas con disponibilidad de tiempo

Una de las acciones expresadas con mayor frecuencia, tanto a nivel central, como a nivel regional y local, tiene que ver con la disponibilidad de tiempo para asistir y participar de los cursos de perfeccionamiento. Como acción de nivel central, este tema aparece señalado desde el punto de vista de la responsabilidad de la autoridad central en asegurar que estos tiempos sean apropiados. Fundamentalmente se requieren acciones de la autoridad, que aseguren que las capacitaciones se realicen dentro de la jornada laboral de los docentes. Para que ello no signifique una sobrecarga que vaya en desmedro del bienestar laboral de los docentes y, por lo tanto, en desmedro de la calidad de enseñanza que ellos

imparten. Las acciones a que es llamada la autoridad central tienen que ver con la planificación del perfeccionamiento considerando este principio y con la fiscalización necesaria que debe ejercer para que este principio se cumpla en cada caso.

Acciones relacionadas con recursos y financiamiento

Otro gran campo de acciones señaladas en los tres niveles tiene que ver con la provisión adecuada de recursos para el financiamiento del perfeccionamiento. De manera transversal, los docentes solicitan que la autoridad central destine mayores recursos para el perfeccionamiento docente. Fundamentalmente esta disponibilidad de recursos se asocia con la necesaria gratuidad que debe tener el perfeccionamiento y con que los recursos sean suficientes para asegurar la calidad de este. También relacionado con disponibilidad de recursos económicos, se apunta a acciones de parte de la autoridad central que den incentivo económico a la participación de los docentes en el perfeccionamiento.

Acciones relacionadas con la calidad

Otro campo de acciones frecuentemente mencionado en este nivel, tiene que ver con el aseguramiento de la calidad del perfeccionamiento. Los docentes apuntan a que la autoridad central debe asumir e implementar estándares de calidad como parte de su política de perfeccionamiento docente. Se señalan particularmente acciones tendientes a lograr que los cursos sean dictados por instituciones reconocidas, especialmente universidades tradicionales estatales, o que los cursos cuenten con algún tipo de acreditación por parte de CPEIP. También se señala la conveniencia de que los cursos posean un grado formal de reconocimiento académico. Relacionado con la calidad del perfeccionamiento, también se propone que el los cursos sean diseñados con carácter presencial. Esta acción se señala de forma mayoritaria, pero hay casos puntuales que sugieren la implementación de cursos a distancia, en modalidad electrónica.

También relacionado con la calidad de la formación, se apunta también a acciones de la autoridad central tendientes a asegurar la calidad de la formación inicial de todos los docentes, en todos los establecimientos que imparten la carrera de pedagogía.

Acciones relacionadas con la política de perfeccionamiento

A nivel central se señala también que las acciones de la autoridad con respecto al perfeccionamiento docente sean asumidas propiamente con estatus de políticas públicas de Estado, es decir, con la debida seriedad y con continuidad en el tiempo. En este sentido, se apunta a acciones de la autoridad que hagan del perfeccionamiento un aspecto obligatorio, que aborde todas las áreas temáticas del espectro pedagógico y que se su cobertura alcance a todos los docentes. Se apunta también a una necesaria desvinculación de la política de perfeccionamiento con respecto al logro de resultados en pruebas estandarizadas como en SIMCE. También a nivel de política pública de perfeccionamiento, se demandan acciones de la autoridad tendientes a descentralizar el diseño y ejecución del este. En esta misma línea, se orientan muchas acciones requeridas a la autoridad central, que apuntan a la adecuación del diseño y ejecución del perfeccionamiento a los contextos locales. Este tipo de acciones son sugeridas en todos los niveles de acción, pero a nivel central implican que la autoridad delegue parte de la gestión del perfeccionamiento a las instancias administrativas locales, para que allí sean adaptadas y aplicadas con pertinencia. En este mismo sentido, se sugieren acciones tendientes al levantamiento y monitoreo constante por parte de la autoridad central, de las necesidades específicas de perfeccionamiento a nivel local. Así mismo, se demanda que la autoridad central sea capaz de “bajar a terreno”, para realizar seguimiento y acompañamiento al perfeccionamiento.

Acciones relacionadas con el proceso de evaluación docente

Se señalan también acciones tendientes a mejorar el proceso de evaluación de desempeño docente. Esto en dos sentidos, por un lado, que la autoridad transparente de mejor forma los criterios de evaluación y capacite a los docentes de manera específica acerca de ellos. Y por otro lado, que la autoridad adapte y flexibilice los criterios de valuación de acuerdo a la realidad local de los establecimientos y los docentes.

3.2.2 Acciones de nivel regional

Acciones relacionadas con disponibilidad de tiempo

Al igual que en los otros dos niveles de acción, a nivel regional también se apuntan con mucha frecuencia acciones relacionadas con la disponibilidad de tiempo para el perfeccionamiento, de manera que este no signifique sobrecarga laboral para los docentes. A nivel regional, se demandan acciones de la autoridad que aseguren que las capacitaciones se lleven a cabo dentro de la jornada laboral de los docentes.

Acciones relacionadas con recursos y financiamiento

Respecto a la disponibilidad de recursos, las demandas se orientan principalmente en dos líneas: por un lado, la demanda directa de recursos que hagan posible el perfeccionamiento gratuito y con la debida provisión de material de estudio (textos impresos), infraestructura para su realización y recursos humanos necesarios. Por otro lado, se demanda un uso racional de los recursos, que signifique una planificación del perfeccionamiento acorde con la disponibilidad de financiamiento. Se apunta a acciones de buena gestión de los recursos provenientes del nivel central y, así mismo, a acciones de fiscalización para su uso correcto.

Acciones relacionadas con la descentralización

A nivel regional cobran más relevancia las acciones tendientes a la descentralización de la política de perfeccionamiento, apuntando a lograr cierto nivel de autonomía regional en esta materia. Se demandan así mismo acciones de nivel regional que aseguren que la política de perfeccionamiento se ejecute de manera igualitaria para todo el territorio regional.

Acciones relacionadas con la calidad

Al igual que en el nivel central, relacionado con la calidad, se solicitan acciones de la autoridad regional para asegurar un perfeccionamiento en modalidad presencial y con características innovadoras. También a este nivel se demanda la participación de instituciones de educación superior tradicionales (en este caso,

regionales) como entidades a cargo de la realización de los cursos de perfeccionamiento, a fin de garantizar su calidad.

Acciones relacionadas con seguimiento

Se apunta también a un rol más activo de la autoridad regional en cuanto a dar seguimiento a las capacitaciones, fiscalizando su realización, evaluando sus resultados y acompañando a los docentes, una vez terminados los cursos, en un proceso de implementación de lo aprendido.

Acciones relacionadas con el trabajo regional en red

Se mencionan acciones relacionadas con la gestión coordinada de los establecimientos a nivel regional, garantizando el compromiso efectivo de los sostenedores con el perfeccionamiento de los docentes. Se espera que la autoridad regional articule un trabajo en red, que vincule a los establecimientos de toda la región. También se espera que la autoridad regional realice constantemente diagnóstico de necesidades por comuna y por establecimiento.

3.2.3 Acciones de nivel local

Acciones relacionadas con el bienestar profesional

Al igual que en los dos niveles anteriores, a nivel local las demandas más recurrentes tienen que ver con acciones que aseguren el bienestar profesional de los docentes. Esto significa concretamente la disposición, por parte del sostenedor y del establecimiento, de fondos para financiar e incentivar el perfeccionamiento (mediante bonos entregados directamente al docente, por ejemplo), y que se asegure la participación de los docentes exclusivamente dentro de su jornada de trabajo, sin afectar tampoco el tiempo de preparación de la enseñanza. Ambas demandas, por recursos y tiempo, tienen a nivel local gran relevancia, ya que se entiende que es en este nivel donde se toman muchas decisiones que determinan en última instancia el bienestar profesional. Se apunta, por ejemplo, al nivel local con demandas de estabilidad laboral como condición previa para el perfeccionamiento.

Acciones relacionadas con la buena gestión de recursos

También se demanda la buena gestión de recursos a nivel de establecimiento, integrando por ejemplo un ítem de perfeccionamiento en el presupuesto. Se señalan así mismo acciones de fiscalización del uso de recursos a nivel de establecimiento.

Acciones relacionadas con el compromiso

Uno de los ámbitos de demandas más recurrentes a nivel local se relaciona con la necesidad de mayor compromiso y cumplimiento por parte del sostenedor. Parece ser común la impresión de que los sostenedores no se comprometen del todo con las actividades de perfeccionamiento y que muchas veces adquieren compromisos que luego no cumplen. En este sentido, se proponen acciones tendientes a formalizar y concretar estos compromisos.

Acciones relacionadas con el diagnóstico de necesidades

Aparecen también frecuentemente señaladas acciones orientadas al diagnóstico de necesidades de perfeccionamiento dentro del establecimiento, así como a la autoevaluación permanente de las capacidades de los docentes.

Acciones relacionadas con el trabajo en red

Se mencionan acciones relacionadas con trabajo en red al interior de los establecimientos y entre establecimientos a nivel local. Más específicamente, se apunta a generación de redes coordinadas de trabajo por disciplina y redes de trabajo por nivel educativo, por ejemplo redes de Educación Especial, y redes que coordinen la Educación Parvularia con la Educación Básica a nivel comunal. También relacionado con un trabajo comunal en red, se proponen acciones como el funcionamiento de una UTP comunal y la designación de profesionales en el DAEM a cargo de monitorear y acompañar el perfeccionamiento en todos los establecimientos. Se mencionan también demandas de mayor participación docente a nivel de política local, por ejemplo en la generación del PADEM o que exista representación de la educación Parvularia en DAEM.

Acciones relacionadas con información oportuna

Son frecuentes también demandas para que a nivel local se entregue a los docentes información oportuna respecto a programas de perfeccionamiento.

Acciones relacionadas con generación de oportunidades

También se solicitan acciones tendientes a una mayor pro actividad de los establecimientos en cuanto a la generación de oportunidades de perfeccionamiento, por ejemplo, mediante la postulación de proyectos a fondos concursables. Más concretamente, en el ámbito de la EMTP se apunta a la alianza con empresas e industria, para generar oportunidades de perfeccionamiento en modalidad de pasantía.

Acciones relacionadas con difusión

Por último, se mencionan acciones tendientes a la socialización de las experiencias de perfeccionamiento. En este sentido se sugiere la creación de instancias para que los docentes compartan lo aprendido con sus pares, difundiendo el conocimiento adquirido y motivando a más docentes a participar en programas de perfeccionamiento.

3.3 Compromisos de los docentes

Durante la última etapa del taller, los docentes participantes declararon acciones que se comprometen a realizar con el fin de facilitar el abordaje de las necesidades de DPD señaladas previamente por ellos. La metodología del taller pone en relación directa estos compromisos con la necesidad de DPD principal detentada en cada grupo de trabajo. Sin embargo, al igual que en la etapa previa, los compromisos manifestados por los docentes son más bien compromisos tendientes a propiciar el perfeccionamiento docente de manera amplia, sin relación exclusiva con necesidades en particular. Por ello, se dio también un tratamiento genérico al análisis de los compromisos docentes.

Lo expresado en este punto por los docentes muestra un algo grado de coincidencia, mencionándose sistemáticamente los mismos compromisos o compromisos del mismo tipo en las diversas mesas de trabajo. Sin embargo se puede observar una diferencia notoria entre el tipo de compromiso asumido por los docentes en general y el tipo de compromisos mencionados particularmente

por los docentes directivos. Si bien en ambos casos los temas con que se relacionan los compromisos son similares, estos poseen un carácter diferente en la medida en que se asumen desde posiciones con atribuciones diferentes; el lugar individual o del equipo de colegas y el lugar de la dirección institucional, respectivamente.

A continuación se presentan, de manera sintética y agrupados por tipo, los compromisos que los docentes adquirieron durante la última etapa del taller.

Compromisos asumidos desde el lugar personal o del equipo de colegas

Compromisos relacionados con la participación

Los compromisos declarados de manera más recurrente tienen que ver con asumir la responsabilidad de participar en las jornadas y programas de perfeccionamiento. Este compromiso con la participación frecuentemente está acompañado también de cualidades como la buena disposición, proactividad, seriedad, responsabilidad. En este mismo sentido, los docentes se comprometen a hacer buen uso del tiempo disponible, optimizando su planificación, asegurando tiempo para perfeccionamiento, pero también comprometiéndose a velar por no superar la carga máxima de trabajo, como una medida de autocuidado laboral.

Compromisos relacionados con la implementación de lo aprendido

Tan frecuente como el compromiso de participación, aparece el compromiso de los docentes en cuanto a implementar efectivamente en el aula (o bien con toda la comunidad educativa) lo aprendido durante el perfeccionamiento. En este sentido, los docentes apuntan a cumplir el objetivo último del perfeccionamiento, que es mejorar las prácticas pedagógicas, comprometiéndose a transferir a la práctica lo aprendido, de la mejor manera posible.

Compromisos relacionados con la difusión de lo aprendido

También son muy frecuentes los compromisos de los docentes relacionados con difundir los conocimientos aprendidos durante el perfeccionamiento, en el marco de una labor constante y colaborativa de formación entre pares. En un sentido más concreto, se menciona el compromiso de elaborar material didáctico para el establecimiento, a partir de lo aprendido. También relacionados con la difusión,

hay compromisos de los docentes que apuntan a compartir su experiencia de perfeccionamiento con la finalidad de motivar a sus pares para participar en programas del mismo tipo.

Compromisos asumidos desde el lugar de la dirección institucional

Compromisos relacionados con el diagnóstico y gestión de necesidades

Se expresan compromisos relacionados con realizar levantamiento y monitoreo constante de necesidades de perfeccionamiento (por ejemplo, en la instancia de concejo de profesores o mediante medición y evaluación de capacidades instaladas) a nivel de establecimiento. Se asume el compromiso de que estos procesos sean participativos. Así mismo, se asume el compromiso de considerar las necesidades detectadas para el diseño de programas de perfeccionamiento y canalizarlas debidamente hacia los niveles administrativos superiores.

Compromisos relacionados con el respeto de tiempos

Se asumen compromisos relacionados con resguardar el respeto de los tiempos de jornada de los docentes, de manera que el perfeccionamiento no signifique una sobrecarga laboral.

Compromisos relacionados con el incentivo del perfeccionamiento

Se asumen compromisos tendientes a promover la realización de perfeccionamiento a nivel de establecimiento, motivando al equipo docente a la participación, sensibilizándolo a cerca de la importancia del perfeccionamiento y acompañándolo durante todo el proceso.

Compromisos relacionados con la información oportuna

Se asumen compromisos relacionados con comunicar a la unidad educativa acerca de los procesos de perfeccionamiento ya implementados y aquellos que previstos a futuro.

Compromisos relacionados con la provisión de recursos e infraestructura

Se asumen compromisos tendientes al buen uso de los recursos económicos disponibles, de manera de hacer un gasto eficiente en el área de

perfeccionamiento. Así mismo, se asumen compromisos respecto a facilitar la infraestructura disponible en el establecimiento para su uso en actividades de perfeccionamiento.

4. Conclusiones

El levantamiento de necesidades de Desarrollo Profesional Docente (DPD) llevado a cabo en la Región de Valparaíso tuvo por objetivo recoger y priorizar necesidades de DPD, así como determinar acciones requeridas para su satisfacción, desde el punto de vista de los propios docentes: el levantamiento se llevó a cabo en talleres de DPD, usando la metodología propuesta por CPEIP, durante los meses de noviembre y diciembre de 2016. A los talleres asistieron 354 docentes y ellos conformaron 34 grupos de trabajo (Mesas).

4.1 Necesidades de DPD en la Región de Valparaíso

Los docentes, reunidos en Mesas de acuerdo al nivel educativo en que ejercen, se refirieron a diversas necesidades de DPD. Las necesidades a que se refirieron los docentes fueron en su gran mayoría necesidades de tipo formativo, sin embargo, por razones que se refieren más adelante (ver 4.2), algunas de las necesidades señaladas tiene que ver más con cuestiones extra formativas, que atañen a otras condiciones del contexto en que ejercen los docentes.

Se identificaron necesidades formativas entre las que cabe mencionar especialmente: aquellas relativas a metodologías de enseñanza-aprendizaje y evaluación, dentro de las que se puso especial énfasis en la enseñanza pensando en la diversidad (Ej.: diseño universal para el aprendizaje, necesidades educativas especiales) y las metodologías de evaluación; aquellas relativas al perfeccionamiento de los conocimientos curriculares correspondientes a las diversas disciplinas y los diversos niveles educativos; aquellas relacionadas con el rol docente dentro de la comunidad educativa, con especial énfasis en el desarrollo de habilidades de trabajo en equipo y colaborativo; y aquellas relacionadas con habilidades necesarias para promover la buena convivencia escolar. Las necesidades manifestadas de manera más recurrente se relacionan con el ámbito de las metodologías de enseñanza-aprendizaje y evaluación. Si se toman en consideración particularmente las necesidades señaladas como principales por los docentes, la tendencia también se inclina hacia el ámbito de las metodologías de enseñanza-aprendizaje y evaluación.

En cuanto a los dominios del Marco para la Buena Enseñanza (MBE), cabe señalar que la mayoría de las necesidades detectadas se relacionan

principalmente con el dominio A, y muchas, tanto con el dominio A como con el dominio C.

4.1 Acciones requeridas y comprometidas

En cuanto a las acciones requeridas por los docentes como modos de abordar las necesidades de DPD detectadas por ellos, destacan particularmente aquellas relacionadas con la disponibilidad de tiempo y de recursos, de manera de asegurar que el proceso de perfeccionamiento no afecte el bienestar laboral de los docentes. Para ello se requiere que el perfeccionamiento ocurra dentro de la jornada laboral de los docentes y que este no implique costos económicos para ellos. También parecen importantes las acciones tendientes a mejorar el diseño del perfeccionamiento, mediante el diagnóstico y evaluación constante de necesidades específicas locales, así como mediante la gestión coordinada de los diversos niveles de toma de decisión.

Por otro lado, los docentes también comprometieron acciones tendientes a abordar las necesidades de DPD. En este sentido, manifiestan ampliamente su compromiso con participar activamente de los procesos de perfeccionamiento, así como a implementar en el aula lo aprendido y socializarlo con sus colegas. Los equipos directivos manifiestan su compromiso con el respeto del bienestar laboral de los docentes y con la gestión eficiente y planificación pertinente de los procesos de perfeccionamiento, a nivel de establecimiento y a nivel de coordinación con las instancias administrativas superiores.

4.3 Consideraciones metodológicas sobre el levantamiento de DPD

Aun cuando el resultado del levantamiento de necesidades se considera adecuado y arroja información relevante para el diseño específico y planificación general de procesos de perfeccionamiento docente, es necesario tener en cuenta los inconvenientes que se dieron durante el proceso, a fin de ser considerados en instancias futuras de la misma naturaleza. Con este propósito, se señalan a continuación algunas de las dificultades que enfrentó el proceso de levantamiento y análisis de necesidades de DPD.

En términos generales, cabe señalar dos inconvenientes de importancia: Por un lado, se pudo apreciar en algunos casos cierta dificultad de los Moderadores para conducir el trabajo del grupo y encausarlo de acuerdo a los objetivos propios del

taller (es el caso, por ejemplo, de aquellos grupos de trabajo donde se expresaron necesidades que no son propiamente formativas). Por otro lado, desde el punto de vista del registro de la información, se pudo constatar problemas significativos en lo que se refiere a la cantidad y calidad de información registrada por los Escribanos en las pautas de observación, acerca de lo expresado por los docentes en los talleres, afectando esto en cierta medida las condiciones para el análisis cualitativo. Estos inconvenientes podrían enfrentarse con una mayor profundización en la preparación metodológica de Moderadores y Escribanos, así como con un mejor esclarecimiento acerca los objetivos del taller por parte de los docentes participantes.

En particular, se produjo cierta dificultad en la segunda y tercera etapa del taller, con la clasificación de necesidades según los dominios del MBE, dada la alta diversidad de criterios de los Escribanos.

Por otro lado, la rigidez de las pautas de registro no facilitó la conversación al interior de los grupos, más bien las rigidizaron, pues tanto moderadores como digitadores buscaron responder con precisión a estos dominios, provocando dificultades con el aspecto divergente de la metodología.

Anexos (entregados digitalmente)

- Currículum Vitae equipo profesional
- Listado de Moderadores y Escribanos
- Tabla unificada con la información recopilada en los talleres
- Pautas de observación de los talleres