

Productora Medialuna

Voces docentes de la Región del Maule

Informe de levantamiento de
necesidades de Desarrollo
Profesional Docente

Enero de 2017

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 Nivel Educativo y DEPROV

2.2 Descripción primera fase del taller “Rompamos el Hielo”

3. Resultados del análisis

3.1 Necesidades de DPD

3.1.1 Necesidades de DPD por Comités Locales

3.1.1.1 Necesidades de DPD Comité Local Cauquenes

3.1.1.2 Necesidades de DPD Comité Local Curicó

3.1.1.3 Necesidades de DPD Comité Local Linares

3.1.1.4 Necesidades de DPD Comité Local Talca

3.1.2 Necesidades de DPD por Nivel Educativo

- 3.1.2.1 Necesidades de DPD en Mesas de Docentes Directivos
- 3.1.2.2 Necesidades de DPD en Mesas de Educación Básica
- 3.1.2.3 Necesidades de DPD en Mesas de Educación Media Humanístico Científica
- 3.1.2.4 Necesidades de DPD en Mesas de Educación Parvularia
- 3.1.2.5 Necesidades de DPD en Mesas de Enseñanza Media Técnico Profesional
- 3.1.2.6 Necesidades de DPD en Mesa Mixta
- 3.1.3 Necesidades de DPD priorizadas
 - 3.1.3.1 Necesidades de DPD priorizadas, por Niveles Educativos
 - 3.1.3.2 Necesidades de DPD priorizadas, por Comités Locales (Provincias)
- 3.1.4 Clasificación de necesidades de DPD en Dominios del MBE
- 3.1.5 Distribución de necesidades de DPD por dominios MBE
 - 3.1.5.1 Distribución de necesidades de DPD por dominios MBE, a nivel regional
 - 3.1.5.2 Distribución de necesidades de DPD por dominios MBE, por Comités Locales
 - 3.1.5.3 Distribución de necesidades de DPD por dominios MBE, por Niveles Educativos
 - 3.1.5.4 Distribución de necesidades de DPD principales por dominios MBE
- 3.2 Acciones requeridas para abordar las necesidades de DPD
 - 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 del Maule
- 4.2 Acciones requeridas y comprometidas
- 4.3 Consideraciones metodológicas sobre el levantamiento de DPD

Anexos

Presentación

A contar del año 2016, de acuerdo con lo que estipula la Ley 20.903 (abril de 2016), se crea en el país un Sistema de Desarrollo Profesional Docente, el cual establece que los profesionales de la educación tienen derecho a contar con procesos de formación continua y gratuita, tendientes al fortalecimiento de saberes y competencias para el desempeño docente. La prioridad del sistema está centrada en proporcionar instancias de desarrollo docente que permitan reflexionar sobre la propia práctica profesional y la relevancia del rol del profesor; desarrollar competencias para el trabajo pedagógico con la diversidad al interior del aula; diseñar e implementar modalidades de trabajo colaborativo con otros profesores y profesionales; actualizar y profundizar conocimientos tanto disciplinarios como pedagógicos, entre otros. También queda establecido en la Ley 20.903, 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 se 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 efectos de escuchar la voz de los docentes, 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 a partir de los Talleres sobre Necesidades de Desarrollo Profesional Docente (DPD), mediante los cuales se llevó a cabo la Consulta Participativa en la Región del Maule, en 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, necesidades de DPD, identificadas por docentes y equipos directivos
- Recoger las acciones propuestas por los docentes 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 reúnen en grupos de trabajo (mesas) de acuerdo a los niveles educativos en se desempeñan: Docentes Directivos, Educación Básica, Educación Media Humanístico Científica, Educación Parvularia, Educación Media Técnico Profesional, Mixto (reúne más de un nivel).

Los talleres fueron organizados por Comités Locales en 4 ciudades de la Región del Maule, reuniendo en cada uno de ellos a docentes directivos y no directivos pertenecientes a 4 DEPROV: Linares, Talca, Cauquenes y Curicó.

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 puntuales.

FECHA	LUGAR	DEPROV
22/11/2016	Universidad de Talca, sede Linares	Linares
24/11/2016	Hotel Casino Talca	Talca
07/12/2016	Colegio Claudina Urrutia	Cauquenes
22/12/2016	Liceo Fernando Lazcano	Curicó

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 1 hora y 40 minutos. Distribuida en tiempos promedio de 15, 23, 24 y 32 minutos, para cada una de las 4 Fases respectivamente

Incidencia de Atraso, Retiro y Ausencia

A continuación se presentan tablas resumen con la incidencia de atrasos, retiros y ausencias, de al menos un participante, ocurridas en las Mesas de trabajo, distribuidas por DEPROV.

DEPROV	Mesas con incidencia de Atrasos
Cauquenes	
No	5
Si	1
Curicó	
No	3
Si	2
Linares	
No	6
Talca	
no	3
si	4

DEPROV	Mesas con incidencia de Retiros
Cauquenes	
no	2
si	4
Curicó	
no	5
Linares	
no	5
si	1
Talca	
no	4
si	3

DEPROV	Mesas con incidencia de Ausencias
Cauquenes	
no	2
si	4
Curicó	
no	5
Linares	
no	5
si	1
Talca	
no	2
si	5

1.3 Perfil Profesional del equipo de trabajo

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

Tabulación de datos: Claudia Campos Urrutia, Doctorada en Ciencias mención Química por la Universidad de Concepción y por la Universidad de Rennes I (Currículum adjunto 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. Así mismo, se determinó, con un criterio unificado, la correspondencia entre las necesidades identificadas y los Dominios del Marco para la Buena Enseñanza (MBE), pudiendo con ello generar un análisis comparativo que relaciona necesidades y dominios del MBE en las diversas provincias y en los diversos Niveles Educativos en que se desempeñan los docentes. También mediante un proceso de sistematización, se destacaron las principales acciones que, a juicio de los docentes, son requeridas en los distintos niveles (central, regional, local), para la satisfacción de las necesidades expresadas por ellos.

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

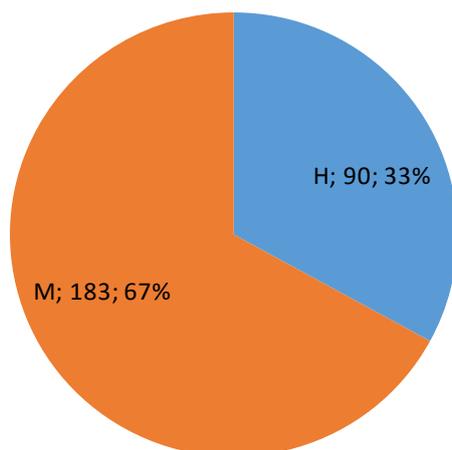
diversos niveles de especificidad con que son señaladas estas necesidades y también en la naturaleza misma de estas necesidades.

1.6 Perfil general de los participantes

En los talleres participaron en total 273 docentes, distribuidos en 24 grupos de trabajo (Mesas).

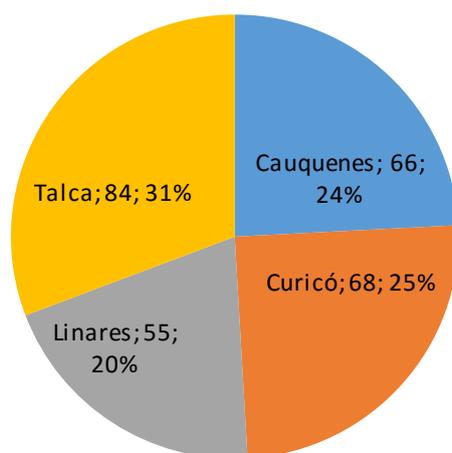
1.6.1 Distribución general de participantes por Sexo

A continuación se muestra la distribución por sexo de la totalidad de participantes de los grupos de trabajo (n=273), expresada en número de participantes y porcentaje del total.



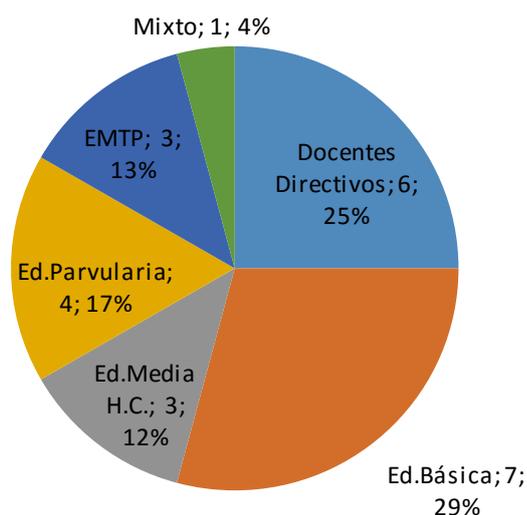
1.6.2 Distribución general de participantes por DEPROV

En toda la Región del Maule participaron 273 docentes, en un total de 24 Grupos de trabajo (Mesas), con un promedio de 11,4 participantes por Mesa y cantidad mínima y máxima de 4 y 24 docentes, respectivamente. A continuación se detalla la distribución de participantes por DEPROV.

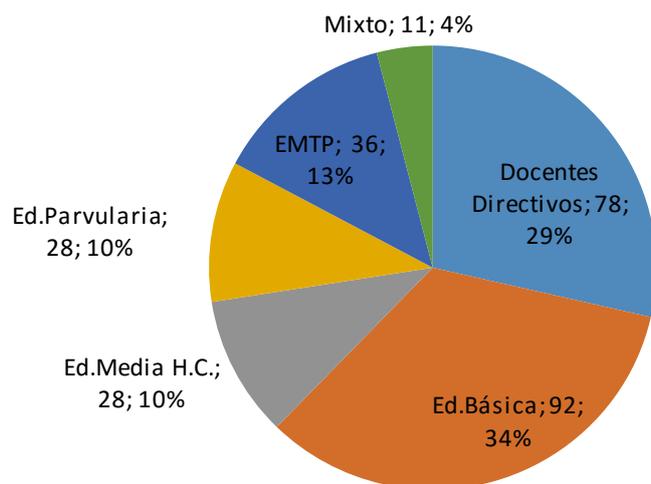


1.6.3 Distribución general de participantes por Nivel Educativo

Los encuentros contaron con la participación de docentes directivos y no directivos, reuniéndose en mesas de trabajo agrupados por el Nivel Educativo en que se desempeñan: Docentes Directivos, Ed. Básica, Ed. Media H.C., Ed. Parvularia, EMTP, Mixto (reúne más de un nivel). A continuación se muestra la cantidad de Mesas de trabajo, según el Nivel Educativo en que sus participantes se desempeñan.



A continuación se muestra la cantidad de Participantes, según el Nivel Educativo en que estos se desempeñan.



1.7 Estándares de calidad

En los encuentros de Linares, Talca y Cauquenes, los materiales necesarios para el desarrollo de los talleres: Lienzos, 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 la productora a cargo de los talleres. De igual forma, la productora aportó los Escribanos para el desarrollo de los talleres, mientras que los Moderadores fueron aportados por el Secretario Técnico de Comités Locales.

En el encuentro de Curicó, tanto los materiales como los Escribanos y Moderadores fueron provistos por el Secretario Técnico de Comités Locales.

El material fue suficiente y pertinente para los objetivos planteados.

Los espacios correspondientes a cada lugar donde se realizas 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
Cauquenes (Colegio Claudina Urrutia)	49	12	66
	50	12	
	51	12	
	52	6	
	53	8	
	54	16	
Curicó (Liceo Fernando Lazcano)	55	8	68
	56	24	
	57	11	
	58	10	
	59	15	
Linares (Universidad de Talca, sede Linares)	15	13	55
	16	4	
	17	7	
	18	11	
	19	10	
	20	10	
Talca (Hotel Casino Talca)	21	10	84
	22	10	
	23	15	
	24	9	

	25	11
	26	16
	27	13

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 por mesa	Número de participantes por Nivel Educativo
Docentes Directivos	54	16	78
	59	15	
	19	10	
	20	10	
	25	11	
	26	16	
Ed. Básica	49	12	92
	50	12	
	51	12	
	56	24	
	15	13	
	22	10	
	24	9	
Ed. Media H.C.	53	8	28
	17	7	
	27	13	
Ed. Parvularia	52	6	28
	55	8	

	16	4	
	21	10	
	58	10	
EMTP	18	11	36
	23	15	
Mixto	57	11	11

2.1.3 Participantes por sexo, por Nivel Educativo y DEPROV

A continuación se detalla la composición por sexo y para los grupos de trabajo de cada Nivel Educativo y de cada DEPROV.

Nivel Educativo	Porcentaje
Docentes Directivos	
Hombres	41%
Mujeres	59%
Ed. Básica	
Hombres	22%
Mujeres	78%
Ed. Media C.H	
Hombres	43%
Mujeres	57%
Ed. Parvularia	
Mujeres	100%
EMPT	
Hombres	56%
Mujeres	44%
Mixto	
Hombres	55%
Mujeres	45%

DEPROV	Porcentaje
Cauquenes	
Hombres	29%
Mujeres	71%
Curicó	
Hombres	34%
Mujeres	66%
Linares	
Hombres	33%
Mujeres	67%
Talca	
Hombres	36%
Mujeres	64%

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 la interacción alumno-profesor, el afecto y la cercanía*

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, amor, lealtad, calidez, confianza, entre otros. 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. Estos atributos se relacionan, en este sentido, con la formación valórica de los alumnos y las cualidades del profesor para generar una interacción de calidad humana, que por un lado, forma al alumno como persona, y por otro, establece condiciones favorables para el aprendizaje del alumno, fomentando su confianza en sí mismo y motivándolo afectivamente para el aprendizaje. También se menciona que este tipo de atributos contribuye de manera efectiva a la mantención de un clima de orden en el aula de una manera no impositiva y autoritaria, sino basada en el establecimiento de relaciones de respeto mutuo y en la admiración que genera la figura del profesor cercano. También se menciona la preocupación del profesor por las condiciones sociales y familiares del alumno, estando atento a eventuales problemas que afectan su buen desempeño.

- *Atributos relacionados con la manera de enseñar, innovación e integración*

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: creatividad, enseñanza práctica, rompimiento de esquemas, desarrollo del pensamiento, integración de todos los alumnos, atención a la diversidad y las necesidades de cada uno de los alumnos. Este tipo de atributos hacen referencia a una labor pedagógica no rutinaria, sino en constante reinención. Se señala que de esta manera los docentes son capaces de lograr la motivación y la “apertura” de los alumnos al conocimiento. Se mencionan también con especial énfasis los atributos que tienen que ver con la atención del profesor a la diversidad de sus alumnos. En este sentido se hace referencia a una labor

de enseñanza no es estandarizada, sino variable y flexible. Se remarca la sensibilidad del profesor para lograr ver la diversidad de estilos de aprendizaje, habilidades y contextos de sus alumnos y adaptar su manera de enseñar en consecuencia con esta diversidad.

- *Atributos relacionados con la dedicación y la vocación pedagógica*

Se mencionan también de manera muy frecuente atributos relacionados con una característica de entrega de los profesores, su dedicación y compromiso con la labor educativa. En este sentido, se hace referencias a una labor pedagógica ejercida con amor y pasión. Se destaca también que de estos atributos se desprende una manera optimista de enfrentar el trabajo educativo, que pone “fe en los alumnos” y sus capacidades: profesores que “no se rinden hasta lograr que sus alumnos aprendan”. Se mencionan también en este sentido, los atributos de constancia, perseverancia, empeño y esfuerzo, como características propias de la real vocación.

- *Atributos relacionados con la excelencia académica y profesional*

Se mencionan frecuentemente atributos valorados positivamente que tienen que ver con la rigurosidad, el dominio de las materias enseñadas por los docentes y su cultura general. En este sentido, se hace referencia a una labor pedagógica en constante capacitación y perfeccionamiento, destacando la rigurosidad y la autoexigencia del profesor en cuanto a su desarrollo profesional. Se mencionan características no solo de dominio curricular, sino de cultura general y disciplina académica que redundan en una figura de un profesor con conocimientos sólidos, seguro de sus conocimientos, pero siempre dispuesto a cuestionarlos en base a evidencias, así como a discutir seriamente y recibir aportes de sus alumnos.

- *Atributos relacionados con la buena relación entre pares, apoyo y compañerismo*

Se mencionan también atributos valorables relacionados con las relaciones entre pares dentro del establecimiento, y el espíritu de compañerismo entre docentes. En este sentido se hace referencia a una labor pedagógica basada en la colaboración y el trabajo horizontal, como forma de enfrentar la tarea de la enseñanza en conjunto. En este sentido, se mencionan características como la toma de decisiones de manera

consensuada y reflexión a nivel de equipo. Se mencionan también características que tienen que ver con la empatía y sentido de cohesión entre pares, más allá del ámbito estrictamente laboral. En este sentido se destaca la solidaridad entre pares, la amistad y el espíritu inclusivo, que contribuyen a la creación de un ambiente de trabajo grato y motivador para todos los docentes.

3. Resultados del análisis

3.1 Necesidades de DPD

Los docentes manifestaron durante la realización de los talleres, su parecer acerca de cuáles son las necesidades formativas de DPD más relevantes para el contexto educativo de sus establecimientos educacionales.

Cada grupo de trabajo (Mesa) señaló tres necesidades relevantes para su desarrollo profesional. A su vez, cada grupo priorizó aquella necesidad que le pareció principal, entre las tres señaladas. En ciertos casos particulares, la Mesa señaló necesidades que no pueden ser consideradas propiamente necesidades formativas, que atañen más bien a modos en que deben abordarse las necesidades formativas o bien a condiciones externas que deben cumplirse para su abordaje. Dada su naturaleza, este tipo de consideraciones fueron excluidas del análisis de necesidades de DPD y su sentido fue recogido para el análisis de Acciones requeridas, en 3.2.

3.1.1 Necesidades de DPD por Comités Locales

A continuación se describen las necesidades de DPD expresadas por los docentes en cada uno de los grupos de trabajo (Mesas), realizadas en las cuatro Provincias de la Región del Maule: Cauquenes, Curicó, Linares y Talca, por los correspondientes Comités Locales. Se indica antecediendo el título con la letra “(P)” aquella necesidad señalada como principal, de acuerdo a la priorización de los docentes.

3.1.1.1 Necesidades de DPD Comité Local Cauquenes

Mesa Ed. Media H.C.

- *(P) Perfeccionamiento curricular en asignaturas de especialidad de educación media:* los docentes de Ed. Media manifiestan la necesidad de perfeccionar su conocimiento respecto del currículum de las asignaturas propias de la especialidad de cada docente.
- *Articulación entre sectores de aprendizaje:* los docentes manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos más allá de su propio campo disciplinar, de manera de poder articular los contenidos de su asignatura con los de otros sectores de aprendizaje y, de forma más general, contextualizar los contenidos en ámbitos más amplios.

Nota: en esta mesa solo se expresaron dos necesidades de DPD de carácter formativo

Mesa Docentes Directivos

- *(P) Gestión y liderazgo directivo:* los docentes directivos manifiestan la necesidad de desarrollar competencias y habilidades para el fortalecimiento de un liderazgo efectivo en el entorno de la comunidad educativa y el establecimiento educacional.
- *Convivencia escolar:* los docentes directivos manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos que les permitan un adecuado manejo del clima de convivencia al interior del aula, de manera de generar un ambiente propicio para la enseñanza y el aprendizaje. Apuntan específicamente a herramientas que les permitan el manejo conductual y el control emocional de los alumnos.
- *Autocuidado laboral:* los docentes directivos manifiestan la necesidad de contar conocimientos y herramientas Autocuidado, que permitan contribuir a mejorar el ambiente laboral en sus establecimientos.

Mesa Ed. Básica 1

- *Perfeccionamiento curricular en asignaturas de especialidades de educación básica*: los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad de perfeccionar su conocimiento respecto del currículum de las asignaturas propias de la especialidad de cada docente.
- *(P) Metodologías de enseñanza-aprendizaje actualizadas, innovadoras y con atención a NEE*: los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos metodológicos del proceso enseñanza-aprendizaje, con énfasis en la innovación de técnicas y con especial atención a las Necesidades Educativas Especiales de sus alumnos.
- *Formación cívica*: los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos relacionados con la formación de los alumnos como ciudadanos, esto enfocado a mejorar la convivencia y el clima de respeto del ambiente educativo.

Mesa Ed. Parvularia

- *(P) Metodologías de enseñanza especializadas en párvulos*: las docentes de Ed. Parvularia manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos específicos acerca de los métodos de enseñanza apropiados para párvulos.
- *Habilidades blandas para la enseñanza*: las docentes de Ed. Parvularia 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 los niños.

Nota: en esta mesa solo se expresaron dos necesidades de DPD de carácter formativo

Mesa Ed. Básica 2

- *Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación*: los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad de adquirir habilidades de liderazgo, basadas en la comunicación efectiva y el trabajo en equipo con los alumnos.
- *Manejo grupal, metodologías participativas, trabajo grupal*: los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad de adquirir habilidades que les permitan un adecuado manejo del grupo, mediante metodologías participativas y de trabajo en grupo.
- *(P) Perfeccionamiento pedagógico en general*: los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos pedagógicos en metodología didáctica, evaluación y atención de la diversidad de alumnos.

Mesa Ed. Básica 3

- *Metodologías de enseñanza y estrategias para realizar clases*: los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad de aprender conocimientos acerca de la metodología de la enseñanza, con un énfasis práctico en la realización concreta de la clase.

- *(P) Capacitación en asignaturas de especialidad:* los docentes de educación básica manifiestan la necesidad de adquirir mayor conocimiento curricular acerca de las asignaturas propias de su especialidad.
- *Planificación de la enseñanza y su evaluación:* los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos acerca de la planificación de la enseñanza, incorporando las formas de evaluación correspondientes de manera pertinente.

3.1.1.2 Necesidades de DPD Comité Local Curicó

Mesa Ed. Básica

- *(P) Metodologías de evaluación: instrumentos, análisis, toma de decisión:* los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos sobre instrumentos evaluación que les permitan analizar resultados y tomar decisiones pedagógicas en consecuencia.
- *Perfeccionamiento curricular en asignaturas de especialidad:* los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad de perfeccionar su conocimiento respecto del currículum de las asignaturas propias de la especialidad de cada docente.
- *Metodologías de didáctica en general:* los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad específica de adquirir conocimientos teóricos y prácticos de didáctica educativa, que les permitan enseñar para el logro de un aprendizaje efectivo.

Mesa Mixta

- *Contenidos y seguimiento de Diseño Universal para el Aprendizaje*: los docentes manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos acerca de los contenidos y la forma de planificar la enseñanza de acuerdo al Diseño Universal para el Aprendizaje.
- *Metodologías de enseñanza para alumnos vulnerables*: los docentes manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos interdisciplinarios que les permitan la debida integración al proceso de aprendizaje de alumnos vulnerables.
- *(P) Metodologías de evaluación en concordancia con aprendizaje*: los docentes manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos de metodología de evaluación y elaboración de instrumentos pertinentes con el aprendizaje esperado, de manera de poder analizar luego resultados y logros.

Mesa Ed. Parvularia

- *(P) Planificación y aplicación de Diseño Universal para el Aprendizaje*: las docentes de Ed. Parvularia manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos para la planificación y aplicación de la enseñanza de acuerdo al modelo de Diseño Universal para el Aprendizaje.
- *Interacción pedagógica de calidad*: las docentes de Ed. Parvularia manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos y desarrollar habilidades que permitan una buena interacción con los educandos. Puntualizan en la necesidad de aprender estilos de interacción y en la necesidad de tener en cuenta la interacción en la planificación de la enseñanza y en su evaluación.

- *Perfeccionamiento curricular en Lenguaje y Matemáticas*: las docentes de Ed. Parvularia manifiestan la necesidad de perfeccionar su conocimiento respecto del currículum de las asignaturas específicas de Lenguaje y Matemáticas.

Mesa Docentes Directivos

- *Liderazgo generativo y dinámico*: los docentes directivos manifiestan la necesidad de desarrollar habilidades de liderazgo basadas en actos concretos y teniendo en cuenta el carácter dinámico del entorno de la comunidad educativa.
- *(P) Apropiación curricular y articulación con instrumentos de gestión*: los docentes directivos manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos en profundidad acerca del currículum, de manera de hacer posible su apropiación y la articulación entre este y los instrumentos de gestión del establecimiento.
- *Trabajo colaborativo dentro del establecimiento*: los docentes directivos manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos y habilidades para potenciar el trabajo en equipo entre directivos y docentes, al interior de sus establecimientos.

Mesa EMTP

- *Actualización curricular*: los docentes de EMTP expresan la necesidad de actualizar su conocimiento relativo a las materias propias de las asignaturas técnicas que enseñan y la comprensión de la racionalidad del currículum considerado para ellas.

- *(P) Planificación, enseñanza y evaluación en Diseño Universal para el Aprendizaje*: los docentes de EMTP manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos para la planificación, aplicación y evaluación de la enseñanza de acuerdo al modelo de Diseño Universal para el Aprendizaje.
- *Trabajo en equipo para abordar la enseñanza como establecimiento*: los docentes de EMTP manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos y habilidades para potenciar el trabajo en equipo dentro del establecimiento, asumiendo la enseñanza como una tarea conjunta, no parcelada.

3.1.1.3 Necesidades de DPD Comité Local Linares

Mesa Ed. Parvularia

- *Metodologías de enseñanza para diferentes estilos de aprendizajes*: las docentes de Ed. Parvularia manifiestan la necesidad de adquirir conocimiento acerca de las metodologías de enseñanza apropiadas para los diversos estilos de aprendizaje de los niños.
- *(P) Metodologías de didáctica para párvulos*: las docentes de Ed. Parvularia manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos específicos de didáctica para la enseñanza de los párvulos.
- *Abordaje de problemas de conducta*: las docentes expresan la necesidad de contar con herramientas que les permitan enfrentar las situaciones y conductas conflictivas al

interior del aula. En este sentido, manifiestan la importancia del conocimiento médico para la intervención en los casos de alumnos que requieren tratamiento.

Mesa Docentes Directivos 1

- *Metodologías de didáctica y supervisión en el aula:* los docentes directivos manifiestan la necesidad de que los docentes de sus establecimientos adquieran dominio de didáctica que les permitan mantener una adecuada supervisión del aprendizaje de todos los alumnos dentro del aula.
- *Metodologías de evaluación coordinada con planificación de la enseñanza:* los docentes directivos manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos acerca de metodología de evaluación que se integre de manera articulada y coherente a la planificación de la enseñanza.
- *(P) Clima organizacional y convivencia escolar:* los docentes directivos manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos y herramientas que les permitan la mejora del clima de relaciones dentro del establecimiento. En este sentido, apuntan a la mejora en la convivencia escolar.

Mesa Ed. Básica

- *(P) Autocuidado docente:* los docentes de educación básica manifiestan la necesidad de contar con herramientas que les permitan manejar la tensión emocional propia del trabajo demandante y en ambientes conflictivos, de manera de mantener la

motivación por el trabajo. Para ello apuntan a la necesidad de fomentar el trabajo en equipo.

- *Educación para el desarrollo integral de habilidades*: los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos que les permitan enfrentar el proceso educativo de manera más integral, teniendo en cuenta más las habilidades desarrolladas que los contenidos adquiridos por los alumnos.
- *Metodologías de didáctica en el aula*: los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos sobre didáctica educativa para poner en práctica en el aula.

Mesa Ed. Media H.C.

- *Planificación de la enseñanza en diversidad*: los docentes de Ed. Media manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos para la preparación de la enseñanza y su planificación, en un contexto de diversidad.
- *Apoyo psicosocial a los alumnos vulnerables*: los docentes manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos que les permitan abordar casos de alumnos vulnerables de manera integral, con un enfoque multidisciplinar y pudiéndolos derivar a los profesionales e instituciones correspondientes.
- *(P) Metodologías de evaluación de diversidad de aprendizajes*: los docentes de Ed. Media manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos de evaluación flexible, que permitan evaluar diversidad de aprendizajes y no solamente ciertos contenidos específicos.

Mesa EMTP

- *(P) Metodologías de enseñanza para diversidad de competencias:* los docentes de EMTP manifiestan la necesidad de adquirir conocimiento metodológico sobre el proceso de enseñanza, atendiendo a la diversidad de competencias de sus alumnos.
- *Planificación curricular:* los docentes de EMTP manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos de planificación curricular de las materias que enseñan.

Nota: en esta mesa solo se expresaron dos necesidades de DPD de carácter formativo

Mesa Docentes Directivos 2

- *Clima organizacional y trabajo colaborativo:* los docentes directivos manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos y herramientas que permitan mejorar el clima organizacional del establecimiento, poniendo particular énfasis en la importancia del trabajo colaborativo para el logro de este objetivo.
- *Liderazgo y fortalecimiento del rol del profesor:* los docentes directivos señalan la necesidad de que los docentes adquieran habilidades que fortalezcan su rol como líderes, tanto en lo relativo a conocimientos, como en lo relativo a su autoridad, dentro de la comunidad educativa.
- *(P) Trabajo en equipo, motivación y confianza entre directivos y docentes:* los docentes directivos manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos y habilidades para

potenciar el trabajo en equipo dentro de sus establecimientos, de manera de generar motivación entre los docentes y mayor confianza entre el equipo directivo y el resto de los docentes.

3.1.1.4 Necesidades de DPD Comité Local Talca

Mesa Ed. Media H.C.

- *(P) Metodologías de enseñanza en diversidad*: los docentes de Ed. Media manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos metodológicos sobre el proceso de enseñanza de los alumnos, enfocados en la diversidad de capacidades y habilidades de estos.
- *Metodologías de evaluación adecuada al currículum y diferenciada*: los docentes de Ed. Media manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos acerca de evaluación, poniendo especial énfasis en la adecuación de la evaluación al currículum y a la evaluación diferenciada dependiendo de las características de los alumnos.
- *Co-Docencia*: los docentes de Ed. Media manifiestan la necesidad específica de adquirir conocimientos en Co-Docencia y trabajo colaborativos para abordar la enseñanza de la diversidad de alumnos.

Mesa Docentes Directivos 1

- *Empoderamiento y liderazgo curricular*: los docentes directivos manifiestan la necesidad de contar con conocimientos profundos del currículum educativo, que les permitan empoderarse de él y gestionarlo con propiedad y liderazgo.
- *(P) Estrategia directiva*: los docentes directivos manifiestan la necesidad de adquirir herramientas que les permitan enfrentar la dirección del establecimiento educativo de una manera estratégica, con énfasis en el trabajo en equipo colaborativo, orientada a la innovación de las prácticas pedagógicas.
- *Currículum e innovación de prácticas pedagógicas*: los docentes directivos manifiestan la necesidad de reforzar los conocimientos relativos al currículum y la manera de abordar su enseñanza mediante prácticas pedagógicas innovadoras, producto de un adecuada reflexión sobre el currículum.

Mesa Ed. Parvularia

- *Metodologías de evaluación de aprendizaje de párvulos*: las docentes de Ed. Parvularia manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos de evaluación, que sean específicos para la educación de párvulos.
- *(P) Desarrollo del pensamiento del niño*: los docentes de Ed. Parvularia manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos acerca de las formas en que se desarrolla el pensamiento del niño, en sus diferentes etapas de desarrollo, y los logros esperados de su trabajo en este sentido.

- *Diversificación de prácticas pedagógicas*: las docentes de Ed. Parvularia manifiestan la necesidad de adquirir y desarrollar diversidad de prácticas pedagógicas, que permitan afrontar de mejor manera la situación de enseñanza.

Mesa Ed. Básica 1

- *(P) Orientación técnica para implementación del Decreto 83*: los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos técnicos para implementar en la práctica las directrices del decreto N°83/2015, referido a Adecuación Curricular para Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales de Educación Parvularia y Educación Básica.
- *Metodologías de enseñanza mediante tecnología y actualizadas*: los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad de actualizar sus conocimientos de métodos de enseñanza utilizando diversas tecnologías.
- *Estrategias para contención emocional conductual*: los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad de manejar herramientas que les permitan contener emocionalmente a los alumnos en situaciones y conductas conflictivas.

Mesa Docentes Directivos 2

- *Liderazgo del profesor como guía*: los docentes directivos manifiestan la necesidad de reforzar el rol de los docentes como guías de las nuevas generaciones, en un sentido humano integral, más allá de su rol enseñando contenidos disciplinares.

- *(P) Habilidades blandas para trabajo en equipo*: los docentes directivos manifiestan la necesidad de adquirir y entrenar habilidades sociales, emocionales, de comunicación, que les permitan facilitar el trabajo en equipo con los docentes de sus establecimientos.
- *Metodologías de evaluación al servicio del aprendizaje*: los docentes directivos manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos sobre metodología de evaluación que sirva al proceso de aprendizaje y no sea solamente una medición de los contenidos aprendidos.

Mesa EMTP

- *Perfeccionamiento curricular en áreas técnicas específicas*: los docentes de EMTP manifiestan la necesidad de perfeccionar sus conocimientos curriculares en lo relativo a las materias técnicas específicas que cada uno enseña.
- *(P) Metodologías de enseñanza, manejo de grupo y detección de necesidades*: los docentes de EMTP, muchos de ellos sin preparación pedagógica, manifiestan la necesidad de adquirir conocimiento acerca de metodología de la enseñanza, manejo de grupo y detección de necesidades especiales de cada alumno.

Nota: en esta mesa solo se expresaron dos necesidades de DPD de carácter formativo

- *Especialización curricular por asignaturas de educación básica*: los docentes de Ed. Básica manifiestan la necesidad de profundizar sus conocimientos disciplinares específicos en las asignaturas de su especialidad.
- *(P) Metodología de enseñanza, evaluación, didáctica y TICs*: los docentes manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos metodológicos de enseñanza en general, especialmente relacionados con metodologías de evaluación, didáctica y metodologías de aprendizaje mediante la utilización de Tecnologías de Información y Comunicación (TICs).
- *Trabajo colaborativo para apoyo entre docentes*: los docentes manifiestan la necesidad de adquirir conocimientos de trabajo colaborativo, de manera de hacer posible el apoyo entre colegas, con el fin de beneficiar la educación de los alumnos.

3.1.2 Necesidades de DPD por Nivel Educativo

Las mesas de trabajo agruparon a docentes según el nivel educativo en que estos se desempeñan: Docentes Directivos, Educación Básica, Educación Media Humanístico Científica, Educación Parvularia, Enseñanza Media Técnico Profesional y Mixto (reúne más de un nivel).

A continuación se muestran las necesidades de DPD expresadas por los docentes, ordenadas por Nivel Educativo, a nivel regional.

3.1.2.1 Necesidades de DPD en Mesas de Docentes Directivos

Metodologías de didáctica y supervisión en el aula
Metodologías de evaluación coordinada con planificación de la enseñanza
Clima organizacional y convivencia escolar
Clima organizacional y trabajo colaborativo
Liderazgo y fortalecimiento del rol del profesor
Trabajo en equipo, motivación y confianza entre directivos y docentes
Empoderamiento y liderazgo curricular
Estrategia directiva
Currículum e innovación de prácticas pedagógicas
Liderazgo del profesor como guía
Habilidades blandas para trabajo en equipo
Metodologías de evaluación al servicio del aprendizaje
Gestión y liderazgo directivo
Convivencia escolar
Autocuidado laboral
Liderazgo generativo y dinámico
Apropiación curricular y articulación con instrumentos de gestión
Trabajo colaborativo dentro del establecimiento

3.1.2.2 Necesidades de DPD en Mesas de Educación Básica

Autocuidado docente
Educación para el desarrollo integral de habilidades
Metodologías de didáctica en el aula
Orientación técnica para implementación del Decreto 83
Metodologías de enseñanza mediante tecnología y actualizadas
Estrategias para contención emocional conductual
Especialización curricular por asignaturas de educación básica

Metodología de enseñanza, evaluación, didáctica y TICs
Trabajo colaborativo para apoyo entre docentes
Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación
Manejo grupal, metodologías participativas, trabajo grupal
Perfeccionamiento pedagógico en general
Metodologías de enseñanza y estrategias para realizar clases
Capacitación en asignaturas de especialidad
Planificación de la enseñanza y su evaluación
Perfeccionamiento curricular en asignaturas de especialidades de educación básica
Metodologías de enseñanza-aprendizaje actualizadas, innovadoras y con atención a NEE
Formación cívica
Metodologías de evaluación: instrumentos, análisis, toma de decisión
Perfeccionamiento curricular en asignaturas de especialidad
Metodologías de didáctica en general

3.1.2.3 Necesidades de DPD en Mesas de Educación Media Humanístico Científica

Planificación de la enseñanza en diversidad
Apoyo psicosocial a los alumnos vulnerables
Metodologías de evaluación de diversidad de aprendizajes
Metodologías de enseñanza en diversidad
Metodologías de evaluación adecuada al currículum y diferenciada
Co-Docencia
Perfeccionamiento curricular en asignaturas de especialidad de educación media
Articulación entre sectores de aprendizaje

3.1.2.4 Necesidades de DPD en Mesas de Educación Parvularia

Metodologías de enseñanza para diferentes estilos de aprendizajes
Metodologías de didáctica para párvulos
Abordaje de problemas de conducta
Metodologías de evaluación de aprendizaje de párvulos
Desarrollo del pensamiento del niño
Diversificación de prácticas pedagógicas
Metodologías de enseñanza especializadas párvulos
Habilidades blandas para la enseñanza
Planificación y aplicación de Diseño Universal para el Aprendizaje
Interacción pedagógica de calidad
Perfeccionamiento curricular en Lenguaje y Matemáticas

3.1.2.5 Necesidades de DPD en Mesas de Enseñanza Media Técnico Profesional

Metodologías de enseñanza para diversidad de competencias
Planificación curricular
Perfeccionamiento curricular en áreas técnicas específicas
Metodologías de enseñanza, manejo de grupo y detección de necesidades
Actualización curricular
Planificación, enseñanza y evaluación en Diseño Universal para el Aprendizaje
Trabajo en equipo para abordar la enseñanza como establecimiento

3.1.2.6 Necesidades de DPD en Mesa Mixta

Contenidos y seguimiento de Diseño Universal para el Aprendizaje

Metodologías de enseñanza para alumnos vulnerables

Metodologías de evaluación en concordancia con aprendizaje

3.1.3 Necesidades de DPD priorizadas

Los docentes, como se mencionó anteriormente, luego de expresar las diversas necesidades de DPD, señalaron aquella que, a juicio de la Mesa, es la principal.

A continuación se muestran las necesidades señaladas como principales por los docentes. Se presentan separadas por Niveles Educativos y Comités Locales (Provincias).

3.1.3.1 Necesidades de DPD priorizadas, por Niveles Educativos

Docentes	Gestión y liderazgo directivo
Directivos	Apropiación curricular y articulación con instrumentos de gestión
	Clima organizacional y convivencia escolar
	Trabajo en equipo, motivación y confianza entre directivos y docentes
	Estrategia directiva
	Habilidades blandas para trabajo en equipo
Ed. Básica	Perfeccionamiento pedagógico en general
	Capacitación en asignaturas de especialidad
	Metodologías de enseñanza-aprendizaje actualizadas, innovadoras y con atención a NEE
	Metodologías de evaluación: instrumentos, análisis, toma de decisión
	Autocuidado docente
	Orientación técnica para implementación del Decreto 83
Metodología de enseñanza, evaluación, didáctica y TICs	

Ed. Media	Perfeccionamiento curricular en asignaturas de especialidad de educación media
H.C.	Metodologías de evaluación de diversidad de aprendizajes Metodologías de enseñanza en diversidad
Ed.	Metodologías de enseñanza especializadas párvulos
Parvularia	Planificación y aplicación de Diseño Universal para el Aprendizaje Metodologías de didáctica para párvulos Desarrollo del pensamiento del niño
EMTP	Planificación, enseñanza y evaluación en Diseño Universal para el Aprendizaje Metodologías de enseñanza para diversidad de competencias Metodologías de enseñanza, manejo de grupo y detección de necesidades
Mixto	Metodologías de evaluación en concordancia con aprendizaje

3.1.3.2 Necesidades de DPD priorizadas, por Comités Locales (Provincias)

Cauquenes	Gestión y liderazgo directivo Perfeccionamiento pedagógico en general Capacitación en asignaturas de especialidad Metodologías de enseñanza-aprendizaje actualizadas, innovadoras y con atención a NEE Perfeccionamiento curricular en asignaturas de especialidad de educación media Metodologías de enseñanza especializadas párvulos
Curicó	Apropiación curricular y articulación con instrumentos de gestión Metodologías de evaluación: instrumentos, análisis, toma de decisión Planificación y aplicación de Diseño Universal para el Aprendizaje Planificación, enseñanza y evaluación en Diseño Universal para el Aprendizaje Metodologías de evaluación en concordancia con aprendizaje
Linares	Clima organizacional y convivencia escolar Trabajo en equipo, motivación y confianza entre directivos y docentes Autocuidado docente Metodologías de evaluación de diversidad de aprendizajes Metodologías de didáctica para párvulos

Metodologías de enseñanza para diversidad de competencias

Talca

Estrategia directiva

Habilidades blandas para trabajo en equipo

Orientación técnica para implementación del Decreto 83

Metodología de enseñanza, evaluación, didáctica y TICs

Metodologías de enseñanza en diversidad

Desarrollo del pensamiento del niño

Metodologías de enseñanza, manejo de grupo y detección de necesidades

3.1.4 Clasificación de necesidades de DPD en Dominios del MBE

Las necesidades fueron clasificadas de acuerdo a su relación con algunos de los cuatro 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 una tabla con la correspondencia de todas las necesidades de DPD detectadas a nivel regional, con el (los) respectivo(s) dominio(s) del MBE.

Necesidad de DPD	Dominio MBE
Abordaje de problemas de conducta	B
Actualización curricular	A
Apoyo psicosocial a los alumnos vulnerables	D
Apropiación curricular y articulación con instrumentos de gestión	A
Articulación entre sectores de aprendizaje	A
Autocuidado docente	D
Autocuidado laboral	D
Capacitación en asignaturas de especialidad	A
Clima organizacional y convivencia escolar	B
Clima organizacional y trabajo colaborativo	D
Co-Docencia	AC
Contenidos y seguimiento de Diseño Universal para el Aprendizaje	AC
Convivencia escolar	B
Currículum e innovación de prácticas pedagógicas	D
Desarrollo del pensamiento del niño	AC
Diversificación de prácticas pedagógicas	AC
Educación para el desarrollo integral de habilidades	AC
Empoderamiento y liderazgo curricular	D
Especialización curricular por asignaturas de educación básica	A
Estrategia directiva	D
Estrategias para contención emocional conductual	B
Formación cívica	BD
Gestión y liderazgo directivo	D
Habilidades blandas para la enseñanza	C
Habilidades blandas para trabajo en equipo	D
Interacción pedagógica de calidad	C
Liderazgo del profesor como guía	D
Liderazgo generativo y dinámico	D
Liderazgo y fortalecimiento del rol del profesor	D
Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación	D
Manejo grupal, metodologías participativas, trabajo grupal	AC
Metodología de enseñanza, evaluación, didáctica y TICs	AC

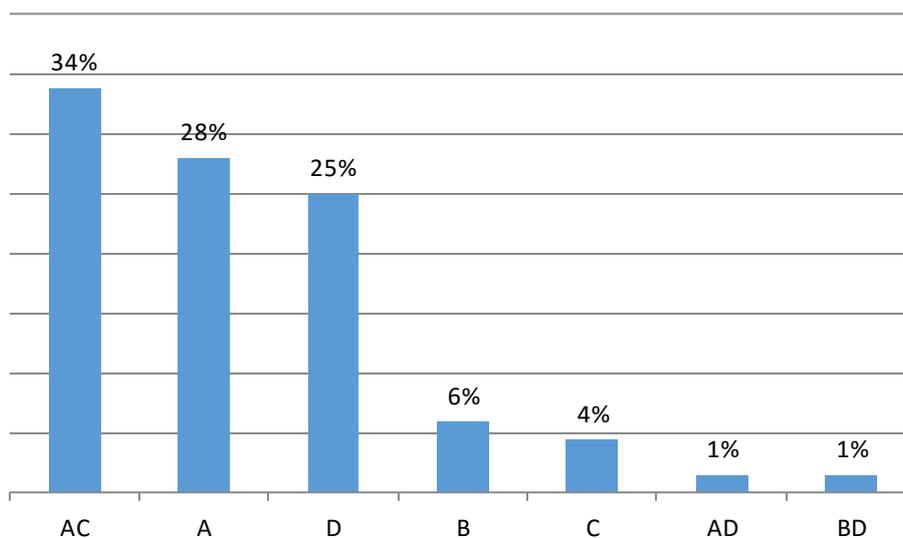
Metodologías de didáctica en el aula	C
Metodologías de didáctica en general	AC
Metodologías de didáctica para párvulos	AC
Metodologías de didáctica y supervisión en el aula	AC
Metodologías de enseñanza en diversidad	AC
Metodologías de enseñanza especializadas párvulos	AC
Metodologías de enseñanza mediante tecnología y actualizadas	AC
Metodologías de enseñanza para alumnos vulnerables	AD
Metodologías de enseñanza para diferentes estilos de aprendizajes	AC
Metodologías de enseñanza para diversidad de competencias	AC
Metodologías de enseñanza y estrategias para realizar clases	AC
Metodologías de enseñanza, manejo de grupo y detección de necesidades	AC
Metodologías de enseñanza-aprendizaje actualizadas, innovadoras y con atención a NEE	AC
Metodologías de evaluación adecuada al currículum y diferenciada	A
Metodologías de evaluación al servicio del aprendizaje	A
Metodologías de evaluación coordinada con planificación de la enseñanza	A
Metodologías de evaluación de aprendizaje de párvulos	A
Metodologías de evaluación de diversidad de aprendizajes	A
Metodologías de evaluación en concordancia con aprendizaje	A
Metodologías de evaluación: instrumentos, análisis, toma de decisión	A
Orientación técnica para implementación del Decreto 83	AC
Perfeccionamiento curricular en áreas técnicas específicas	AC
Perfeccionamiento curricular en asignaturas de especialidad	A
Perfeccionamiento curricular en asignaturas de especialidad de educación media	A
Perfeccionamiento curricular en asignaturas de especialidades de educación básica	A
Perfeccionamiento curricular en Lenguaje y Matemáticas	A
Perfeccionamiento pedagógico en general	AC
Planificación curricular	A
Planificación de la enseñanza en diversidad	A
Planificación de la enseñanza y su evaluación	A
Planificación y aplicación de Diseño Universal para el Aprendizaje	AC
Planificación, enseñanza y evaluación en Diseño Universal para el Aprendizaje	AC
Trabajo colaborativo dentro del establecimiento	D
Trabajo colaborativo para apoyo entre docentes	D

Trabajo en equipo para abordar la enseñanza como establecimiento	D
Trabajo en equipo, motivación y confianza entre directivos y docentes	D

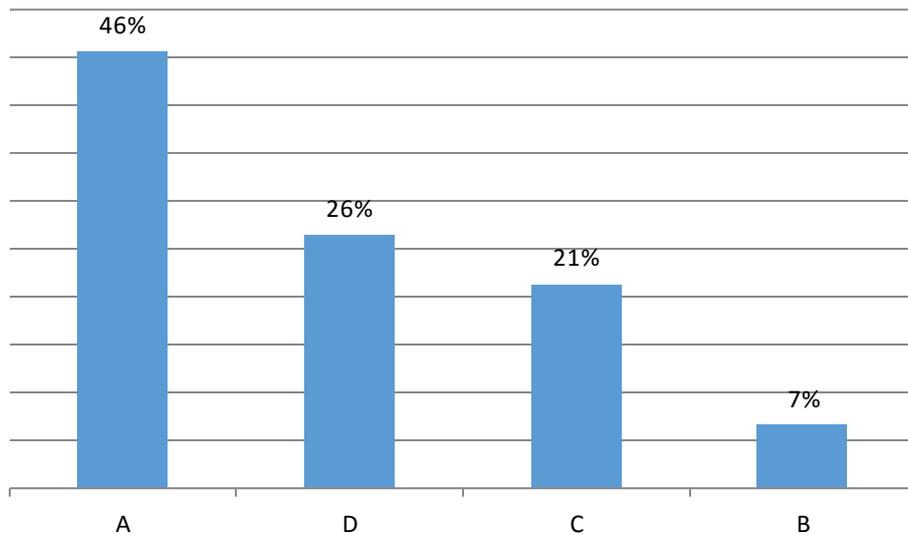
3.1.5 Distribución de necesidades de DPD por dominios MBE

3.1.5.1 Distribución de necesidades de DPD por dominios MBE, a nivel regional

A continuación se muestra un gráfico con la distribución porcentual por dominios del MBE, de las necesidades de DPD detectadas a nivel regional



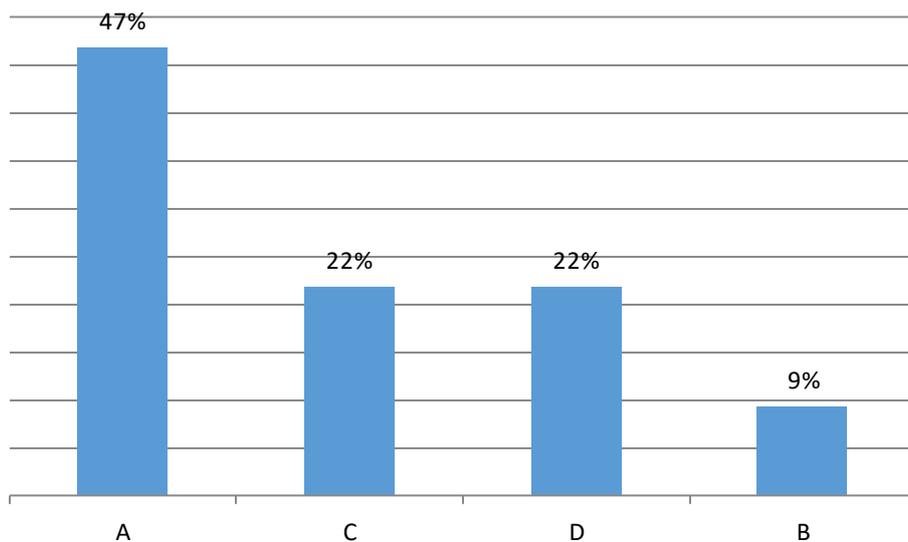
Para comparar la distribución por dominios únicos, se repartió de manera equitativa la representación de las necesidades clasificadas en más de un dominio, entre los dominios correspondientes. Así corregido, el gráfico queda de la siguiente manera:



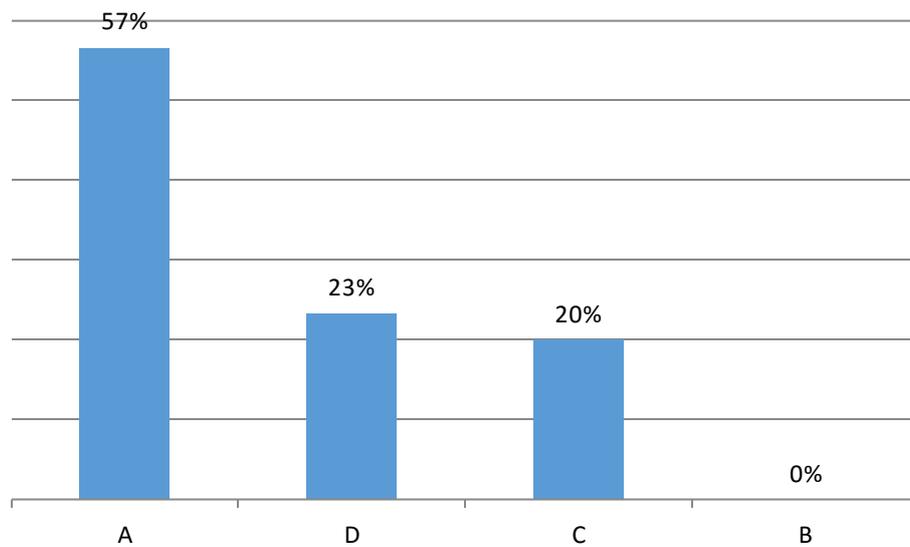
3.1.5.2 Distribución de necesidades de DPD por dominios MBE, por Comités Locales

A continuación se muestran los gráficos con la distribución porcentual por dominios del MBE, de las necesidades de DPD detectadas en cada uno de los Comités locales. Los gráficos se presentan corregidos de manera de mostrar la comparación entre dominios únicos (ver punto 3.1.5.1)

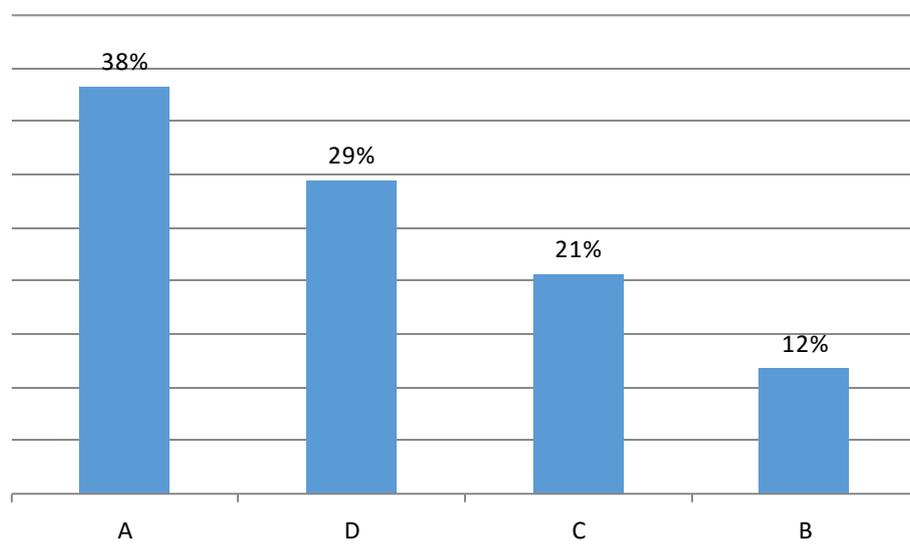
Comité Local Cauquenes



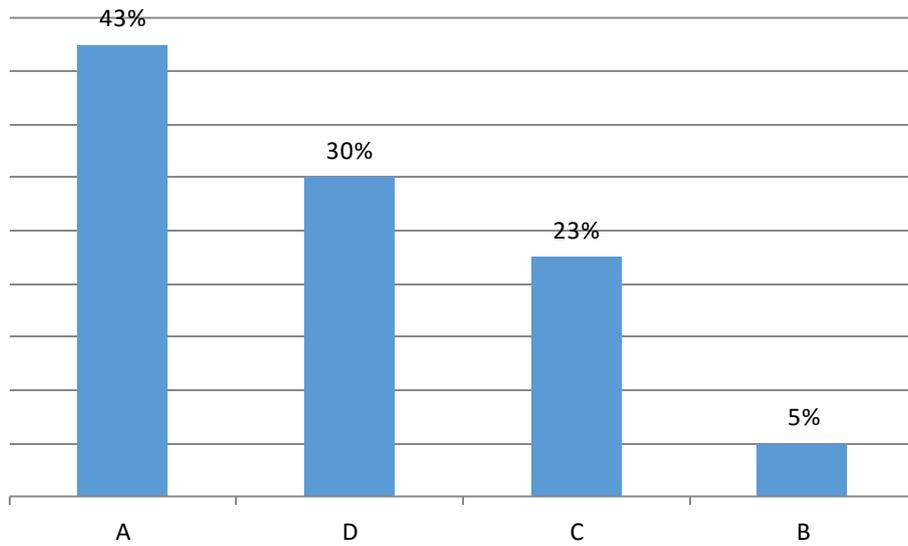
Comité Local Curicó



Comité Local Linares



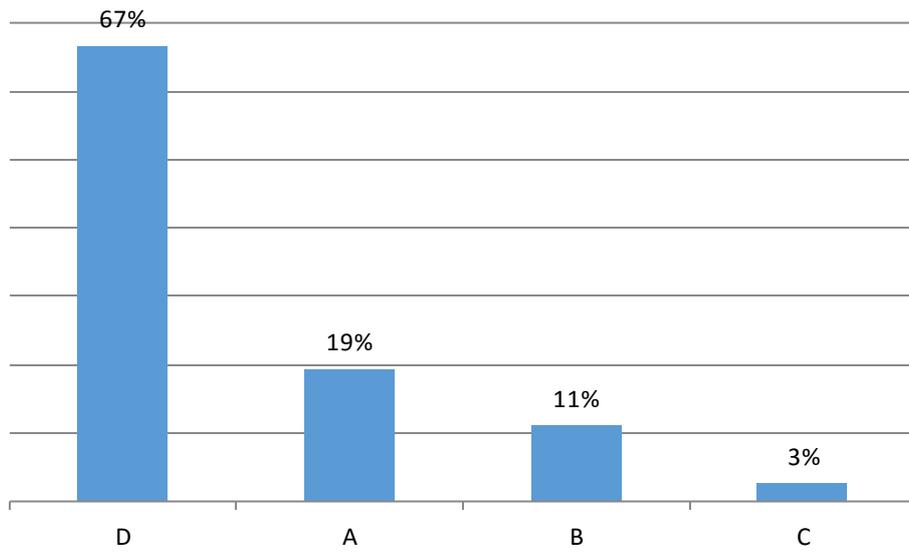
Comité Local Talca



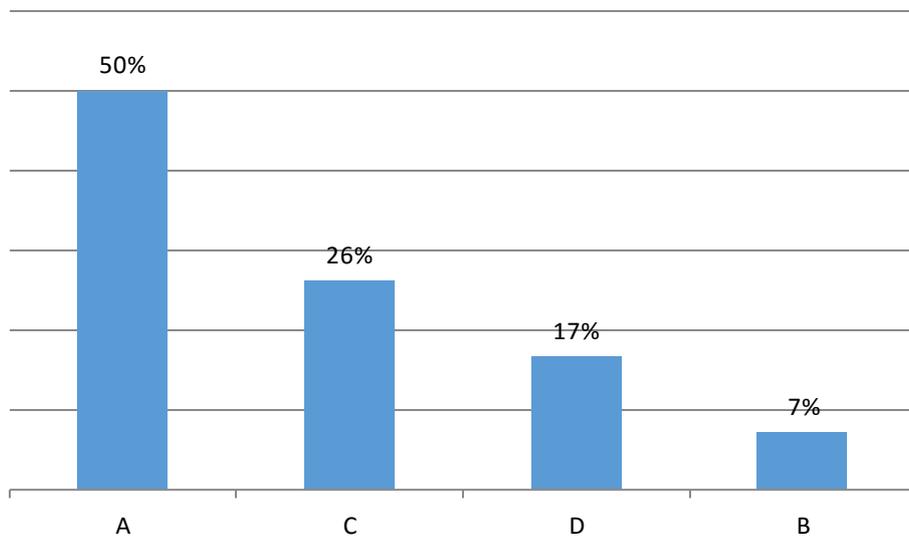
3.1.5.3 Distribución de necesidades de DPD por dominios MBE, por Niveles Educativos

A continuación se muestran los gráficos con la distribución porcentual por dominios del MBE, de las necesidades de DPD detectadas en las mesas de trabajo de cada uno de los Niveles educativos. Los gráficos se presentan corregidos de manera de mostrar la comparación entre dominios únicos (ver punto 3.1.5.1)

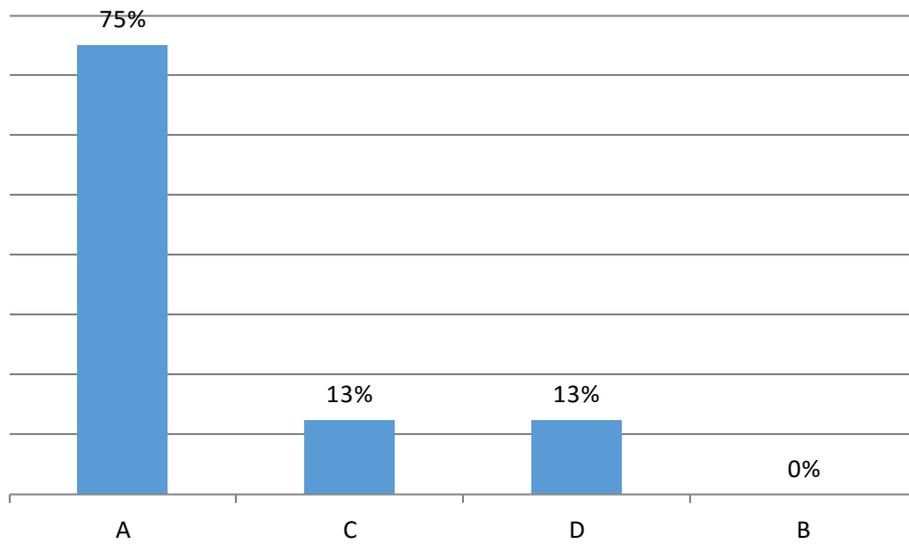
Mesas Docentes Directivos



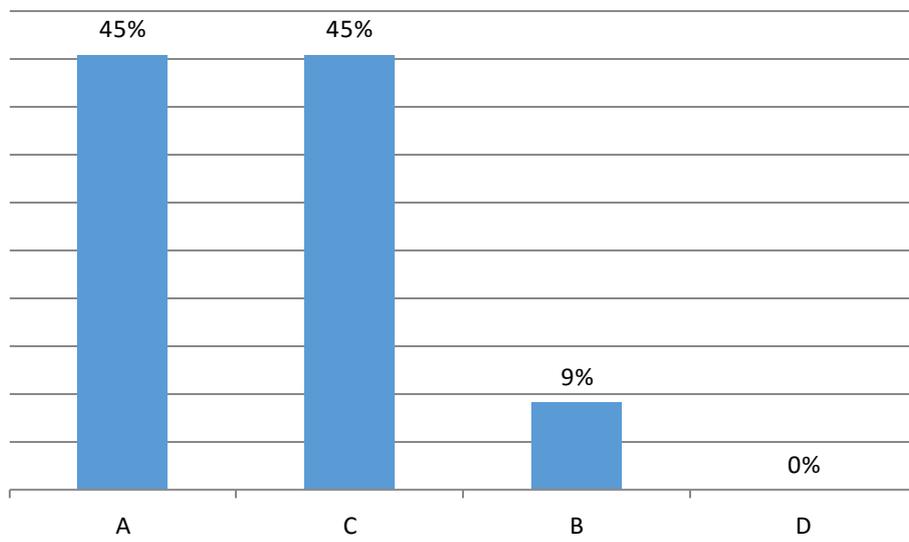
Mesas de Educación Básica



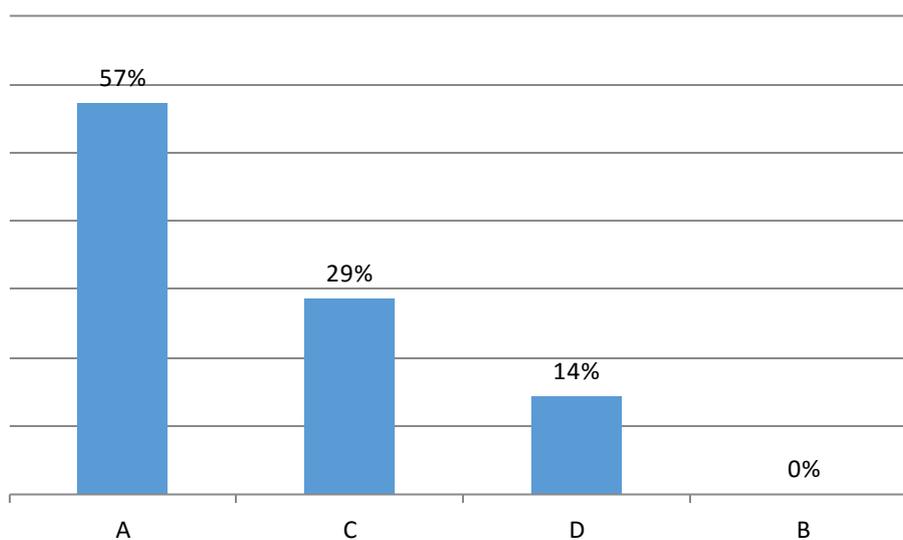
Mesas de Educación Media Humanístico Científica



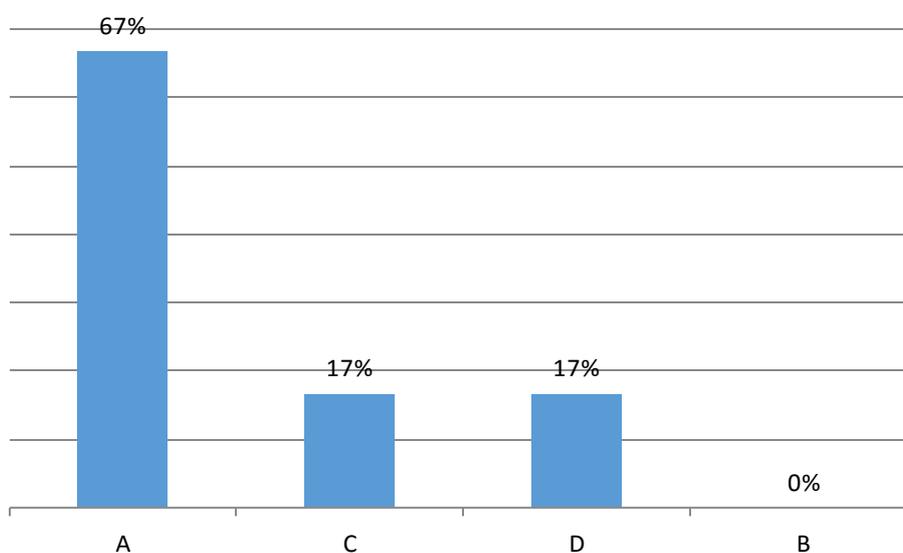
Mesas de Educación Parvularia



Mesas de Educación Media Técnico Profesional

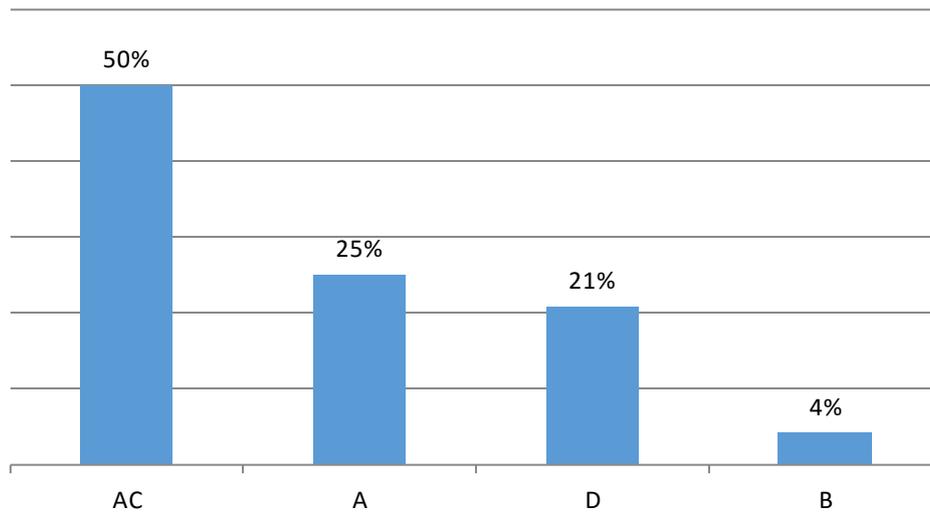


Mesa Mixta

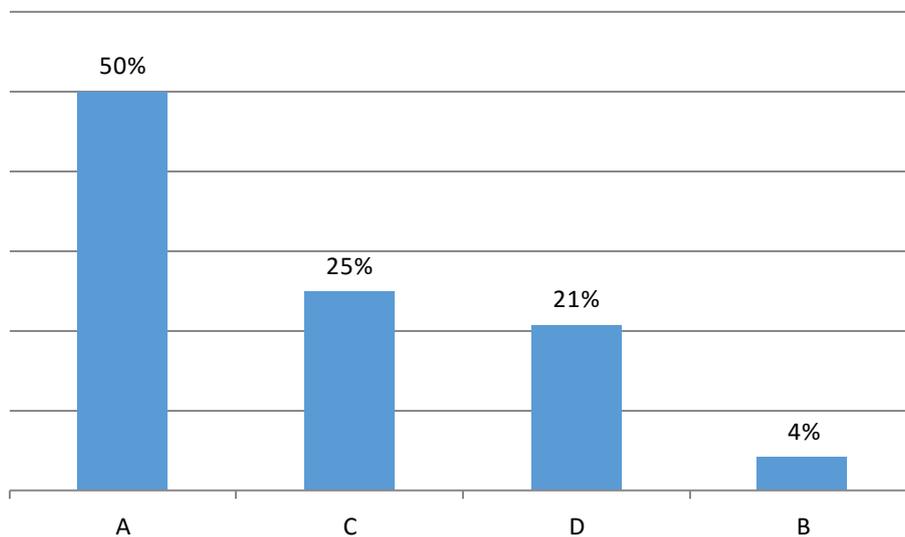


3.1.5.4 Distribución de necesidad de DPD principal por dominios MBE

A continuación se muestra la distribución por dominios del MBE, de las necesidades de DPD señaladas por los docentes como principales, luego de su priorización. Se muestran las necesidades a nivel regional.



Para comparar la distribución por dominios únicos, se repartió de manera equitativa la representación de las necesidades clasificadas en más de un dominio, entre los dominios correspondientes. Así corregido, el gráfico queda de 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. 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.: SECREDUC, 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 la calidad del perfeccionamiento*

Un campo de acciones que es frecuentemente mencionado por los docentes, se relaciona el aseguramiento de la calidad de las capacitaciones y el perfeccionamiento en general. 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 involucrar a *entidades reconocidas y confiables*, como son Universidades tradicionales, el Mineduc y el CPEIP directamente en la ejecución de los cursos de perfeccionamiento, como forma de garantizar la calidad de los cursos. En este mismo sentido, se apunta a que quienes impartan la capacitación sean *profesionales especializados* en la materia específica que imparten y que desde el nivel central se ejerza la debida *fiscalización* de todos los aspectos de calidad del perfeccionamiento. Se señalan en particular también acciones tendientes a lograr que el perfeccionamiento tenga carácter *presencial* y exista luego de su ejecución, un debido *acompañamiento y seguimiento* a los docentes que participan de este.

- *Acciones relacionadas con la pertinencia y adecuación del perfeccionamiento*

Se señalan muy frecuentemente acciones relacionadas con el carácter pertinente que debe tener el perfeccionamiento. En este sentido se apunta a acciones que desde el nivel central aseguren la pertinencia y la adecuación del perfeccionamiento a las *condiciones locales* en todos sus niveles, desde la región hasta el establecimiento en particular. El perfeccionamiento debería adecuarse así tanto a la *realidad territorial* como a la *realidad de cada una de las especialidades* docentes. En este sentido, por ejemplo, docentes de EMTP apuntan a un perfeccionamiento de áreas técnicas especializadas, o, docentes directivos apuntan a perfeccionamiento especializado para su rol y sus funciones. Se menciona también particularmente la necesidad de llevar a cabo acciones de *diagnóstico* para el levantamiento de estas necesidades específicas, territoriales y de especialidad.

- *Acciones relacionadas con el perfeccionamiento como política pública*

Frecuentemente se mencionan acciones relacionadas con las características que debe tener el perfeccionamiento docente en cuanto política pública: en este sentido se apunta a la necesaria *descentralización* del diseño y la gestión de la política de perfeccionamiento, delegando y permitiendo la toma de decisiones en los niveles locales, sin que esto signifique dejar de establecer *redes de apoyo* entre los diferentes niveles de gestión administrativa. Se apunta también a que la política de perfeccionamiento sea concebida a nivel central de forma *planificada y estratégica*, además de que exista *cumplimiento* de lo planificado. Se apunta además a la necesaria *universalidad* de la política, garantizando que el perfeccionamiento llegue a todos los docentes por igual. Se señala que la política debe concebirse además con un carácter *permanente*, siendo el perfeccionamiento parte de la carrera profesional. Por último, se señalan acciones tendientes a garantizar la adecuada *difusión* de las instancias de perfeccionamiento.

- *Acciones relacionadas con recursos y financiamiento del perfeccionamiento*

Frecuentemente se señalan acciones que tienen 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 se apunta a acciones que garanticen la *eficiencia* en la utilización de los recursos destinados, de manera de maximizar su utilización. En particular son muy mencionadas acciones tendientes a la generación de *becas* para el perfeccionamiento docente, y muy especialmente para la realización de *pasantías* de perfeccionamiento.

- *Acciones relacionadas con disponibilidad y planificación del tiempo para el perfeccionamiento*

Se mencionan acciones tendientes a asegurar la *disponibilidad de tiempo* para que los docentes puedan perfeccionarse, sin que ello signifique una sobrecarga laboral. Se

apunta al nivel central particularmente para que genere de manera *planificada* las instancias de perfeccionamiento considerando los *tiempos reales* que demanda. En particular, se apunta a que el perfeccionamiento debe ocurrir dentro de la *jornada laboral* de los docentes. Algunos docentes sugieren que las instancias de perfeccionamiento ocurran en un comienzo del año.

3.2.2 Acciones de nivel regional

- *Acciones relacionadas con la calidad del perfeccionamiento*

Se mencionan con gran frecuencia acciones relacionadas a garantizar desde el nivel regional la calidad del perfeccionamiento docente. En este sentido, se señalan primeramente acciones relacionadas con dar *seguimiento* al perfeccionamiento y *acompañar* a los docentes luego de terminados los cursos, en el proceso de poner en práctica lo aprendido. En este mismo sentido, se apunta a acciones de *evaluación* de los aprendizajes de los docentes luego del perfeccionamiento. También se señala la conveniencia de involucrar a las *universidades regionales* como entidades ejecutoras, a fin de asegurar la buena calidad del perfeccionamiento. En este sentido también se apunta a la contratación de *profesionales idóneos* para impartir los cursos y a que estos últimos *tengan objetivos claros y metodologías didácticas* que faciliten el perfeccionamiento.

- *Acciones relacionadas con la disponibilidad de tiempo para el perfeccionamiento*

Se mencionan frecuentemente acciones relacionadas con la disponibilidad de tiempo que se debe asegurar desde el nivel regional. Fundamentalmente estas acciones apuntan a la necesaria *calendarización* del perfeccionamiento, es decir la inclusión de las instancias de perfeccionamiento en el calendario oficial académico del año. Ello, para asegurar que el perfeccionamiento pueda llevarse a cabo dentro de tiempo establecidos. Así, mismo, se apunta a generar desde el nivel regional las *facilidades* para que los docentes cuenten en sus establecimientos con el tiempo necesario para asistir a los cursos de perfeccionamiento en *horario de trabajo*.

- *Acciones relacionadas con la disponibilidad de recursos y financiamiento para el perfeccionamiento*

Se señalan frecuentemente acciones relacionadas con asegurar el financiamiento del perfeccionamiento desde el nivel regional. Se apunta básicamente a la *asignación* de recursos de manera suficiente y oportuna para el ítem de perfeccionamiento. Se señala, por ejemplo, la destinación de recursos por parte del GORE para estos efectos. Se menciona particularmente la necesidad de recursos para financiar *becas* de perfeccionamiento. Así mismo, se señala la necesidad de una *distribución territorial equitativa* de los recursos dentro de la Región, de manera de garantizar el *acceso universal* de los docentes al perfeccionamiento.

- *Acciones relacionadas con la gestión en general del perfeccionamiento*

Se señalan acciones relacionadas con la gestión a nivel regional del perfeccionamiento, que no tienen que ver principalmente con la disponibilidad de recursos ni de tiempo, sino con otros aspectos tales como la *descentralización*, la *generación de oportunidades* y la debida *coordinación de actividades*. En este sentido se apunta a que la autoridad regional delegue toma de decisiones al nivel local y que sea capaz de generar oportunidades de manera *territorialmente equitativa*. Se apunta a que exista coordinación a nivel regional de las actividades de perfeccionamiento, de manera de hacer más eficiente la gestión. En este sentido se sugieren, por ejemplo, instancias de perfeccionamiento a nivel regional. También se apunta particularmente a la necesidad de acciones de *difusión oportuna* desde el nivel regional hacia los establecimientos, acerca de las oportunidades de perfeccionamiento. Por último, se señala la necesidad de acciones de *fiscalización* que aseguren la eficiencia de la gestión, así como la debida *transparencia* de esta.

3.2.3 Acciones de nivel local

- *Acciones relacionadas con el apoyo local al perfeccionamiento*

Se mencionan muy frecuentemente acciones relacionadas con el apoyo que deben brindar tanto las autoridades provinciales y municipales como las autoridades del establecimiento, a la realización de cursos de perfeccionamiento. Se apunta, en general, a que las autoridades sean un *agente facilitador* y no obstaculizador para el perfeccionamiento, manifestando *voluntad y compromiso* con el perfeccionamiento de los docentes. Este apoyo se refiere básicamente a facilitación de *tiempo*, provisión de *recursos* y *acompañamiento* en general para los docentes que realizan

perfeccionamiento. En cuanto a la facilidad de tiempo, los docentes apuntan a acciones que flexibilicen el uso del tiempo y que resguarden el debido tiempo para perfeccionamiento sin incurrir en sobrecarga laboral. En este sentido, apuntan a que se considere el *tiempo no lectivo* de dedicación necesario para llevar a cabo el perfeccionamiento. En cuanto a los recursos, los docentes apuntan a acciones de financiamiento que les permitan asistir a los cursos sin necesidad de incurrir *en gastos de manutención y/o traslado*, especialmente en sectores rurales más aislados. De manera más general, se apunta a acciones de *acompañamiento y seguimiento* a lo largo de todo el proceso de perfeccionamiento, desde la asistencia a los cursos hasta la puesta en práctica de los conocimientos aprendidos.

- *Acciones relacionadas con la gestión local del perfeccionamiento*

Se apunta frecuentemente a acciones del nivel local que mejoren y hagan eficiente la gestión del perfeccionamiento. Se apunta básicamente a acciones de *coordinación*, de *planificación* y *difusión*. Se apunta a acciones que garanticen la planificación y ejecución coordinada de las actividades de perfeccionamiento de todos los establecimientos a nivel provincial y comunal, así como al interior de los establecimientos. También se apuntan acciones relativas al *uso de instrumentos de gestión*. En este sentido, se apunta a incluir el perfeccionamiento en los PADEM y los PLADECO de las comunas. También se sugiere la destinación de recursos para perfeccionamiento de los fondos de Apoyo a la Educación Pública (FAEP) y de Subvención Escolar Preferencial (SEP). Se apunta también a la *equidad territorial* de las oportunidades de perfeccionamiento generadas a nivel local y a la *transparencia* de la gestión local en general. Por último, se apunta a acciones de difusión oportuna a nivel local.

- *Acciones relacionadas con la calidad del perfeccionamiento*

Se señalan también acciones de nivel local que garanticen un perfeccionamiento de calidad. En este sentido, se apunta primero a acciones de *fiscalización* de los procesos de perfeccionamiento y a acciones de *monitoreo* y *evaluación* de sus resultados. Al igual que en acciones sugeridas para otros niveles, los docentes manifiestan la conveniencia de que las autoridades locales involucren a las *universidades reconocidas* que garanticen la calidad del perfeccionamiento. También se señala con frecuencia,

dentro de este tipo de acciones, aquellas relacionadas con el *levantamiento a nivel local de necesidades* de formación, que sean luego recogidas en las instancias superiores donde se planifica el perfeccionamiento.

- *Acciones relacionadas con la comunicación y socialización de lo aprendido en el perfeccionamiento*

Se mencionan acciones tendientes a generar difusión de los conocimientos aprendidos entre los pares, de manera de generar retroalimentación y lograr el perfeccionamiento como cuerpo docente, y no solo de individuos. En este sentido se apunta a generar instancias, como jornadas o reuniones, destinadas a compartir los conocimientos aprendidos y las experiencias vividas durante el perfeccionamiento, ayudando tanto a compartir el conocimiento, como a motivar a los docentes para que se sigan perfeccionando. Estas instancias se proponen a distintos niveles dentro del nivel local: por ejemplo, entre pares de un mismo establecimiento, de una misma comuna, de una misma provincia, o entre pares de una misma especialidad.

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 alto 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*

Gran parte de los compromisos asumidos por los docentes se relacionan con hacerse partícipes de los programas de perfeccionamiento que se generen como resultado de este proceso de levantamiento de necesidades. El compromiso con la *participación* se expresa muchas veces de manera general, pero también se compromete expresamente en términos de *asistencia* a los cursos. También se declaran compromisos relacionados con una participación con *espíritu positivo, buena disposición y perseverancia*. En términos generales se expresa *compromiso* con el perfeccionamiento.

- *Compromisos relacionados con la aplicación de lo aprendido*

Se mencionan con mucha frecuencia compromisos que hacen referencia a la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos en el perfeccionamiento. Los docentes se comprometen a aplicar de manera concreta y efectiva lo aprendido en su práctica de enseñanza diaria. Este compromiso se expresa muchas veces como “transferir” o “replicar” lo aprendido al aula. En este mismo sentido, se asume el compromiso de incorporar estas nuevas prácticas de forma permanente.

- *Compromisos relacionados con la comunicación y la promoción de lo aprendido*

Los docentes asumen compromisos relacionados con compartir y socializar entre sus pares, tanto los conocimientos aprendidos, como las experiencias vividas en el perfeccionamiento. Este compromiso se relaciona con difundir el conocimiento, con espíritu colaborativo, y con motivar a los pares para que se integren o continúen en el proceso de perfeccionamiento.

Compromisos asumidos desde el lugar de la dirección institucional

- *Compromisos relacionados con la generación de oportunidades de perfeccionamiento*
Los docentes directivos asumen compromisos tendientes a generar dentro de sus establecimientos educacionales instancias de perfeccionamiento tanto para los docentes de aula como para los equipos directivos. En este sentido, se comprometen a acciones de gestión con los niveles administrativos superiores, y acciones de gestión dentro del propio establecimiento, para destinar tiempo y recursos para perfeccionamiento.
- *Compromisos relacionados con la motivación del equipo docente y la difusión*
Los docentes directivos asumen compromisos tendientes a generar la motivación necesaria de todos los docentes de sus establecimientos para integrarse y participar activamente de programas de perfeccionamiento, sensibilizando a los docentes y a la comunidad educativa respecto a la necesidad de perfeccionarse en ciertos aspectos prioritarios. En este mismo sentido, asumen compromisos de difundir adecuadamente las actividades de perfeccionamiento entre todos los estamentos de la comunidad educativa.
- *Compromisos relacionados con la participación y mejora de prácticas*
Los docentes directivos asumen compromisos relacionados en general con su involucramiento en el perfeccionamiento y la mejora constante de las prácticas pedagógicas dentro de sus establecimientos. En este sentido, asumen compromisos de participar activamente como equipo directivo, monitorear permanentemente las necesidades de los docentes y velar porque las buenas prácticas adquiridas por los docentes en el perfeccionamiento se integren de manera efectiva como prácticas institucionales.

4. Conclusiones

El levantamiento de necesidades de Desarrollo Profesional Docente (DPD) llevado a cabo en la Región del Maule 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 273 docentes de las 4 provincias de la Región y conformaron 24 grupos de trabajo (Mesas), agrupados por el Nivel Educativo en que se desempeñan.

4.1 Necesidades de DPD en la Región del Maule

Los docentes, reunidos en Mesas de trabajo, 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, algunas de las necesidades señaladas tuvieron 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 relacionadas con el perfeccionamiento en materia de conocimientos disciplinares y planificación de la enseñanza: aquellas relacionadas con la metodología de enseñanza y de evaluación del aprendizaje; aquellas relacionadas con la adecuación de la enseñanza a la diversidad de habilidades y estilos de aprendizaje de los alumnos; aquellas relacionadas con el trabajo colaborativo, apuntando tanto a fines pedagógicos para el trabajo en el aula, como a mejorar las relaciones humanas entre los miembros de toda la comunidad educativa; entre otras.

Las necesidades de DPD expresadas por los docentes muestran un alto grado de coincidencia entre las diferentes provincias de la Región. Sin embargo se pueden ver tendencias diferenciadas entre los docentes de diferentes Niveles Educativos, entre las que cabe destacar la de los docentes directivos a mencionar especialmente necesidades del ámbito de la gestión y el liderazgo; la de los docentes de Educación Básica a mencionar especialmente necesidades de especialización por asignaturas; la de los docentes de Enseñanza Media Técnico Profesional

a mencionar especialmente necesidades de adquirir la formación pedagógica que en muchos casos no tienen; entre otras.

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. En general, las necesidades se pueden clasificar mayoritariamente en el dominio A, seguido de los dominios D y C, seguido, con la menor representación, del dominio B. Esta tendencia es bastante consistente a nivel regional, en las distintas provincias. Analizada por Niveles educativos, sí se pueden apreciar excepciones a la tendencia general entre los Docentes Directivos, cuyas necesidades caben mayoritariamente en el dominio D, y entre las docentes de Educación Parvularia, cuyas necesidades caben mayoritariamente en los dominios A y 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 calidad del perfeccionamiento, que sugieren el involucramiento de instituciones serias y reconocidas; aquellas relacionadas con la pertinencia de los programas de perfeccionamiento, que sugieren monitoreo constante de necesidades locales y cursos en materias especializadas; aquellas relacionadas con la disponibilidad de tiempo, que sugieren que el perfeccionamiento no implique sobrecarga laboral, para lo que se pide que este ocurra dentro de la jornada laboral y considere horas no lectivas; aquellas relacionadas con la disponibilidad de recursos, que sugieren que el perfeccionamiento sea efectivamente gratuito (considerando gastos de toda índole) y que se disponga de becas de perfeccionamiento; entre otras.

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 directivos manifiestan su compromiso con la motivación de sus equipos, así como con la gestión eficiente y planificación pertinente de los procesos de perfeccionamiento.

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. 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 tal vez podrían haber disminuido 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 con la clasificación de necesidades según los dominios del MBE, dada la alta diversidad de criterios de los Escribanos.

Anexos (entregados digitalmente)

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