



Universidad Austral de Chile
Conocimiento y Naturaleza

Voces docentes del Comité Local Osorno, Región de Los Lagos

Levantamiento de Necesidades de Desarrollo Profesional Docente.

Osorno - Diciembre de 2016





Universidad Austral de Chile
Conocimiento y Naturaleza

Autores: Daniela Vera Bachmann

Alejandro Álvarez Espinoza

Sebastián Lucero San Martín

Universidad Austral de Chile, Escuela de Psicología - Sede Puerto Montt

Índice

Presentación	8
I. Antecedentes Generales	10
1.1. Datos Institución Responsable	10
1.2. Objetivos	10
1.3. Descripción del Taller.....	11
1.4. Perfil general de los participantes en el Taller Comité Local Osorno	13
1.5. Espacio y fechas.....	14
1.6. Perfil Profesional de los sistematizadores y equipo de trabajo	14
1.7. Procedimiento	16
1.8. Resguardos éticos para el desarrollo del Taller y tratamiento de la información	17
1.9. Estándares de calidad con que el Modelo CPEIP fue desplegado	18
II. Fase Descriptiva	20
2.1 Perfiles de los equipos de trabajo	20
2.2 Descripción primera fase del Taller “Romparamos el Hielo”	43
III. Resultados	51
3.1 Necesidades de Desarrollo Profesional Docente	51
3.2 Priorización de las necesidades formativas según cuantificación:.....	67
3.3 Acciones requeridas.....	83
3.4 Compromisos docentes.....	84
IV. Conclusiones y Sugerencias para el abordaje de las oportunidades detectadas	87
4.1 Algunas sugerencias para el abordaje de las oportunidades detectadas.....	88
Bibliografía	91
Anexos	93

Tabla 22. Priorización de Necesidades Docentes Educación Especial equipo A y su clasificación según MBE	78
Tabla 23. Priorización de Necesidades Docentes Educación Especial equipo B y su clasificación según MBE	79
Tabla 24. Priorización de Necesidades Docentes Educación Parvularia equipo A y su clasificación según MBE	80
Tabla 25. Priorización de Necesidades Docentes Educación Parvularia equipo B y su clasificación según MBE	81
Tabla 26. Priorización de Necesidades Docentes Mesa Mixta y su clasificación según MBE	82

Índice de Figuras

Fig.1. Perfil general de los participantes según sexo.....	13
Fig.2. Perfil general de los participantes según edad.....	13
Fig.3. Perfil general de los participantes según años de ejercicio profesional.....	14
Fig.4. Perfil Docentes Educación Básica Urbana según sexo.....	20
Fig.5. Perfil Docentes Educación Básica Urbana según edad.....	21
Fig.6. Perfil Docentes Educación Básica Urbana según años de ejercicio profesional.....	21
Fig.7. Perfil Docentes Educación Básica Rural según sexo.....	22
Fig.8. Perfil Docentes Educación Básica Rural según edad.....	22
Fig.9. Perfil Docentes Educación Básica Rural según años de ejercicio profesional.....	23
Fig.10. Perfil de Docentes Educación Media HC según sexo.....	24
Fig.11. Perfil Docentes Educación Media HC según edad.....	24
Fig.12. Perfil Docentes Educación Media HC según años de ejercicio profesional.....	25
Fig.13. Perfil de Docentes Educación Media TP según sexo.....	26
Fig.14. Perfil Docentes Educación Media TP según edad.....	26
Fig.15. Perfil Docentes Educación Media TP según años de ejercicio profesional.....	27
Fig.16. Perfil de Docentes Noveles según sexo.....	28
Fig.17. Perfil Docentes Noveles según edad.....	28
Fig.18. Perfil Docentes Noveles según años de ejercicio profesional.....	29
Fig.19. Perfil de Docentes Destacados según sexo.....	30
Fig.20. Perfil Docentes Destacados según edad.....	30
Fig.21. Perfil Docentes Destacados según años de ejercicio profesional.....	31

Fig.22. Perfil de Docentes Directivos según sexo.	32
Fig.23. Perfil Docentes Directivos según edad.	32
Fig.24. Perfil Docentes Directivos según años de ejercicio profesional.	33
Fig.25. Perfil de Docentes Educación Especial equipo A, según sexo.....	34
Fig.26. Perfil Docentes Educación Especial equipo A, según edad.....	34
Fig.27. Perfil Docentes Educación Especial equipo A, según años de ejercicio profesional.....	35
Fig.28. Perfil de Docentes Educación Especial equipo B, según sexo.....	36
Fig.29. Perfil Docentes Educación Especial equipo B, según edad.....	36
Fig.30. Perfil Docentes Educación Especial equipo B, según años de ejercicio profesional.....	37
Fig.31. Perfil de Docentes Educación Parvularia equipo A, según sexo.	38
Fig.32. Perfil Docentes Educación Parvularia equipo A, según edad.....	38
Fig.33. Perfil Docentes Educación Parvularia equipo A, según años de ejercicio profesional	39
Fig.34. Perfil de Docentes Educación Parvularia equipo B, según sexo.	40
Fig.35. Perfil Docentes Educación Parvularia equipo B, según edad.....	40
Fig.36. Perfil Docentes Educación Parvularia equipo B, según años de ejercicio profesional.....	41
Fig.37. Perfil de Docentes Mesa Mixta según sexo.	42
Fig.38. Perfil Docentes Mesa Mixta según edad.	42
Fig.39. Perfil Docentes Mesa Mixta según años de ejercicio profesional.	43
Fig.40. Necesidades de Formación y Desarrollo Docente por equipos de trabajo y su distribución según dominios del MBE - Comité Local Osorno	67
Fig.41. Necesidades de Formación y Desarrollo Docente Priorizadas y su distribución según dominios del MBE - Comité Local Osorno.....	69

Presentación

Según lo estipulado por la Ley 20.903, se crea en Chile a contar del presente año, 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.

Desde este marco legal, la prioridad 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.

Para implementar lo señalado, se hace necesario contar con información respecto de las principales necesidades que presentan los profesores respecto de su desarrollo profesional. Con este fin, se desarrolló un Taller de Levantamiento de Necesidades de Formación Profesional Docente, bajo la Modelo de consulta participativa desarrollado por el CPEIP, el que consideró la participación de 84 profesores y profesoras provenientes de todas las comunas de la Provincia de Osorno (en adelante Comité Local Osorno), Región de Los Lagos.

El presente informe da cuenta de las principales oportunidades de desarrollo docente manifestadas por los profesores del Comité Local Osorno, proponiendo además líneas de trabajo para el diseño de procesos de formación continua que respondan a las necesidades tanto del profesorado como del contexto educativo local.

Para profundizar en cada punto planteado anteriormente, el documento está organizado como sigue. En el siguiente capítulo se presentan los aspectos generales de la actividad desarrollada, destacando su

metodología, perfil general de los participantes y procedimientos para su desarrollo. En el capítulo dos se presenta la fase descriptiva del Taller, mientras en el capítulo tres se presentan los resultados obtenidos y compromisos manifestados por los docentes. Se finaliza el informe con las conclusiones y sugerencias para el abordaje de las principales oportunidades de desarrollo identificadas.

I. Antecedentes Generales

1.1. Datos Institución Responsable

- 1.1.1 Institución Responsable: Universidad Austral de Chile.
- 1.1.2 R.U.T: 80.380.500-6
- 1.1.3 Unidad: Sede Puerto Montt, Escuela de Psicología.
- 1.1.4 Académico Responsable: Dra. Daniela A. Vera Bachmann (Ph.D.).
- 1.1.5 Contacto: daniela.vera@uach.cl
- 1.1.6 Área de Consultoría: Detección de necesidades para diseño de capacitación (DNC).

1.2. Objetivos

General:

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

Específicos:

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

1.3. Descripción del Taller

Tal como se ha mencionado anteriormente, para responder a los objetivos se desarrolló un Taller para la detección de necesidades de desarrollo y formación, dirigidos a docentes que se desempeñan en las diversas comunas que componen Comité Local Osorno, Región de Los Lagos.

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

1. Rompamos el hielo: fase tendiente a facilitar que los docentes se conozcan e intercambien experiencias a partir de una pregunta que evoca a un colega que marcó su desarrollo profesional.
2. Lluvia de ideas: fase que apunta a identificar diversas necesidades de desarrollo profesional, describiendo y precisando la brecha entre las competencias docentes que se tienen y las que se quisiera tener. Los datos levantados durante esta fase son clasificados posteriormente sobre la base de los cuatro dominios del Marco para la Buena Enseñanza (MBE) (Ministerio de Educación, 2008): Preparación para la enseñanza; Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje; Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes; Responsabilidades profesionales.
3. Elección y evaluación de necesidades de desarrollo profesional: fase que pretende definir, con precisión y bajo consenso, las tres necesidades que concitan mayor interés entre los docentes consultados, las que son sometidas a un sistema simple de puntuaciones para determinar cuán prioritarias son.

4. Propuesta de abordaje para la principal necesidad de desarrollo profesional: etapa final, que busca detallar la necesidad considerada como prioritaria, a través de una descripción más detallada de sus componentes y propuestas para su abordaje, considerando diferentes niveles institucionales y de actores clave.

Cabe señalar que el Taller se ejecuta a través de la escritura de los participantes en notas adhesivas, que se registran en las zonas correspondientes del lienzo llamado “CPEIP - PROPUESTAS PARA IDENTIFICAR NECESIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE”. El lienzo se presenta en cuatro modalidades, dependiendo del perfil de los profesores convocados.

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

1.4. Perfil general de los participantes en el Taller Comité Local Osorno

El Taller de levantamiento de Necesidades de Desarrollo Profesional Docente contó con la asistencia de un total de 84 profesores, de los cuales 65 fueron mujeres (77%) y 19 hombres (23%) (ver Fig.1).

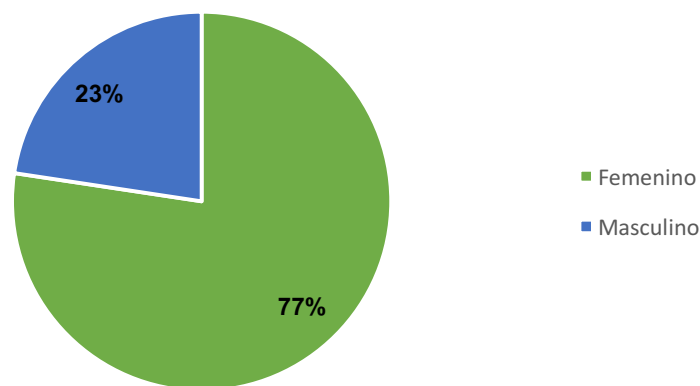


Fig.1. Perfil general de los participantes según sexo.

Respecto de la edad de los asistentes, se observa que el 50% de ellos se encuentra entre los 29 y 51 años. En promedio, la edad de los profesores participantes fue de 40 años, fluctuando entre un mínimo de 23 y un máximo de 69 años de edad (ver Fig.2).

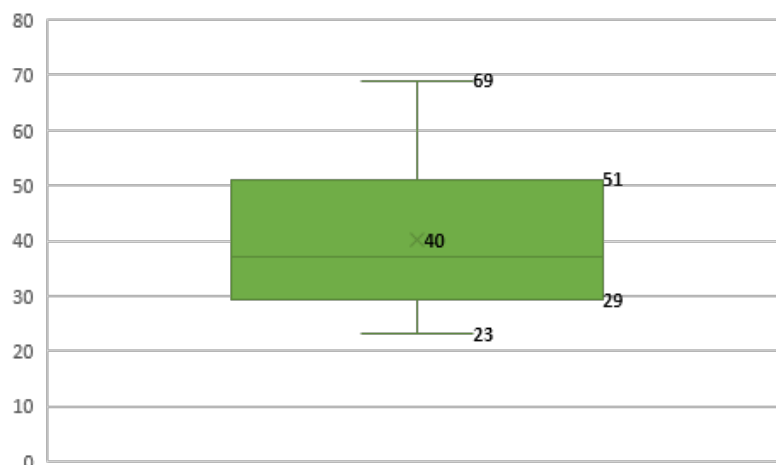


Fig.2. Perfil general de los participantes según edad

En cuanto a los años de ejercicio profesional, los profesores del Comité Local Osorno cuentan con un promedio de 14 años, con un mínimo de 1 y un máximo de 44 años de experiencia docente. Se destaca el hecho que el 50% de los asistentes se encuentran entre los 5 y 22 años ejercicio profesional (ver Fig.3).

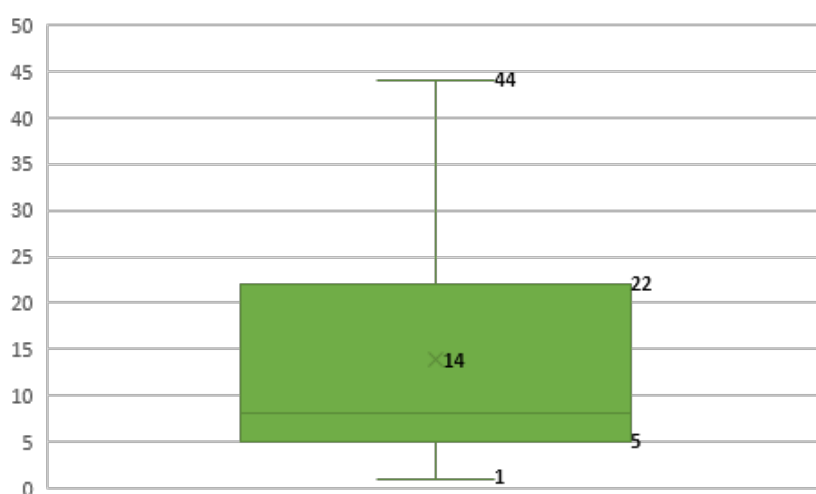


Fig.3. Perfil general de los participantes según años de ejercicio profesional.

1.5. Espacio y fechas

El Taller fue desarrollado el día 05 de diciembre de 2016, en instalaciones del Hotel Diego de Almagro, ubicado en la ciudad de Osorno.

1.6. Perfil Profesional de los sistematizadores y equipo de trabajo

Sistematizadores:

El equipo de sistematizadores está compuesto por tres académicos de la Universidad Austral de Chile, quienes se presentan a continuación (detalle de curriculum vitae en Anexo 1):

Nicolás Flores Bustamante	nicolas.flores@alumnos.uach.cl
Marcela Orellana Maragaño	marcela.orellana@alumnos.uach.cl
Nicolee Puschel Triviño	nicolee.puschel@alumnos.uach.cl
Danilo Ramírez González	danilo.ramirez@alumnos.uach.cl
Melissa Tardones Vargas	melissa.tardones@alumnos.uach.cl
Cynthia Teuber Pereira	cynthia.teuber@alumnos.uach.cl
Andrés Vega Vargas	andres.vega@alumnos.uach.cl

1.7. Procedimiento

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

1. La convocatoria de los docentes participantes del Taller estuvo a cargo de la Dirección de Educación Provincial (DEPROV) correspondiente.
2. Los docentes asistentes fueron distribuidos en 12 equipos (mesas), según el perfil indicado por la Secretaría Técnica de Desarrollo Profesional Docente (DPD) y asignado por la DEPROV. Los profesores fueron citados en dos jornadas de trabajo:
 - a. Jornada de la mañana: Docentes de Educación Básica urbana; Docentes Noveles; Directivos Docentes; Docentes de Educación Especial (dos equipos). Cabe señalar que, dada la cantidad de profesores participantes en esta jornada, se optó por conformar una Mesa mixta, compuesta por profesores de Enseñanza Básica urbana y Médica HC.
 - b. Jornada de la tarde: Docentes de Educación Básica Rural; Docentes de Educación Media HC; Docentes de Educación Media TP; Docentes Destacados; dos equipos correspondientes a Docentes de Educación de Párvulos.

3. Ambos espacios de trabajos comenzaron con una introducción por parte del Secretario Técnico de Desarrollo Profesional Docente (en adelante DPD), quien explicó los objetivos y usos de la Metodología desarrollada por el CPEIP.
4. Según indicaciones, cada equipo aplicó la metodología coordinados por un Supervisor de la Dirección Provincial de Educación Osorno convocado por la Secretaría Técnica Regional de DPD. Se contestaron las preguntas y registraron las respuestas siguiendo el lienzo dispuesto para ello.
5. Las consultas emergentes en cada equipo, fueron atendidas por el grupo de profesionales (sistematizadores) y el Secretario Técnico de DPD.
6. Adicionalmente, en cada mesa de trabajo, participó un escribano - supervisado por los sistematizadores - a cargo de elaborar un acta que detalle las temáticas abordadas en cada mesa de trabajo y registrar las incidencias observadas en el desarrollo del trabajo de cada mesa.
7. El registro material de la actividad (lienzo con notas adhesivas) fue identificado por mesa, registrado en sus respectivas carpetas y entregado físicamente al Secretario Técnico de Desarrollo Profesional Docente.

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

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

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

Toda persona que aceptó participar fue informada con la mayor claridad posible acerca de la naturaleza, propósito y condiciones de la actividad. De igual modo, se le explicó la finalidad y características de su

participación. Una vez que este paso fue cumplido, se solicitó el consentimiento explícito a participar en el Taller, el que quedó documentado por escrito.

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

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

Disponibilidad, pertinencia y uso de los materiales

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

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

Disponibilidad, pertinencia y uso de los espacios de encuentro

Para este Taller se dispuso de un salón para 50 personas con 10 mesas para trabajo por equipos según perfil de los participantes. Las instalaciones seleccionadas para el desarrollo de la actividad, en dos

jornadas, cumplieron con todos los requerimientos necesarios, evaluándose como satisfactorias para la implementación de actividades grupales.

Principales incidencias registradas durante el desarrollo del Taller

Las principales incidencias registradas durante el desarrollo del Taller se relacionan con interrupciones de algunos docentes, quienes llegaron tarde a la actividad, se pararon constantemente a contestar sus teléfonos, se ausentaron en algunos momentos de la actividad y/o se retiraron antes de terminar la jornada de trabajo (ver detalle en Anexo 2).

II. Fase Descriptiva

2.1 Perfiles de los equipos de trabajo

En total se conformaron 12 equipos de trabajo (mesas) según perfil profesional determinado previamente por la Secretaría Técnica de Desarrollo Profesional Docente.

Al igual que lo presentado a nivel de Comité Local, a continuación, se describe el perfil de cada uno de los equipos de docentes considerando las variables sociodemográficas sexo, edad y años de ejercicio profesional.

Educación Básica Urbana

Tal como es posible apreciar, el equipo de docentes de Educación Básica Urbana contó con la participación de 9 personas, de los cuales el 100% corresponde a mujeres (ver Fig.4).

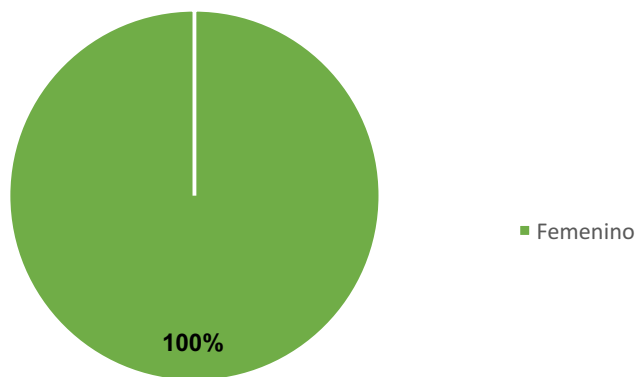


Fig.4. Perfil Docentes Educación Básica Urbana según sexo.

En promedio, la edad de las profesoras de Educación Básica Urbana fue de 35 años, fluctuando entre un mínimo de 29 y un máximo de 45 años de edad (ver Fig.5)

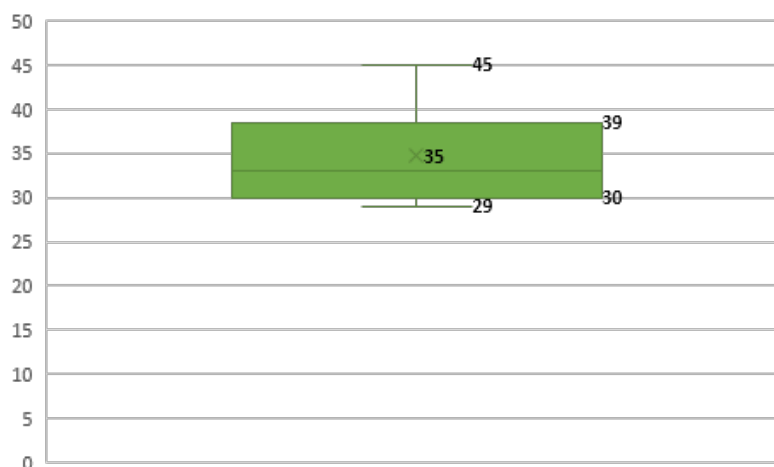


Fig.5. Perfil Docentes Educación Básica Urbana según edad.

En cuanto a los años de ejercicio profesional, este equipo de profesoras cuenta con una media de 6 años de ejercicio profesional, fluctuando entre los 2 y 12 años. El 50% de las participantes cuenta con una experiencia laboral entre los 5 y los 9 años (ver Fig.6).

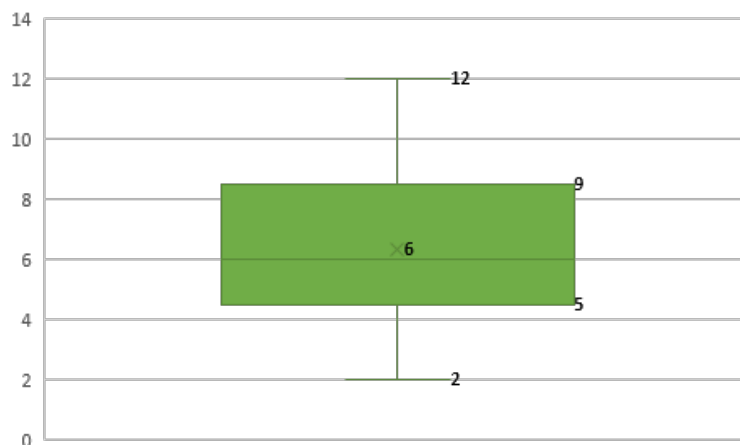


Fig.6. Perfil Docentes Educación Básica Urbana según años de ejercicio profesional.

Educación Básica Rural

Por su parte, el total de docentes de Educación Básica Rural fue de 7 personas; de ellas, cuatro fueron mujeres y los tres restantes hombres (ver Fig.7)

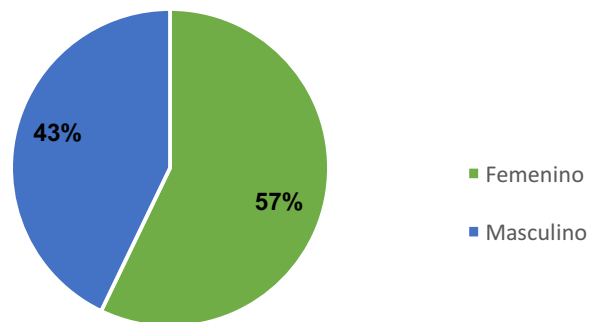


Fig.7. Perfil Docentes Educación Básica Rural según sexo.

Respecto de la edad, es posible mencionar que el 50% de este equipo se encuentra entre los 31 y 61 años. En promedio, la edad de las profesoras de Educación Básica Rural fue de 49 años, fluctuando entre un mínimo de 26 y un máximo de 69 años (ver Fig.8).

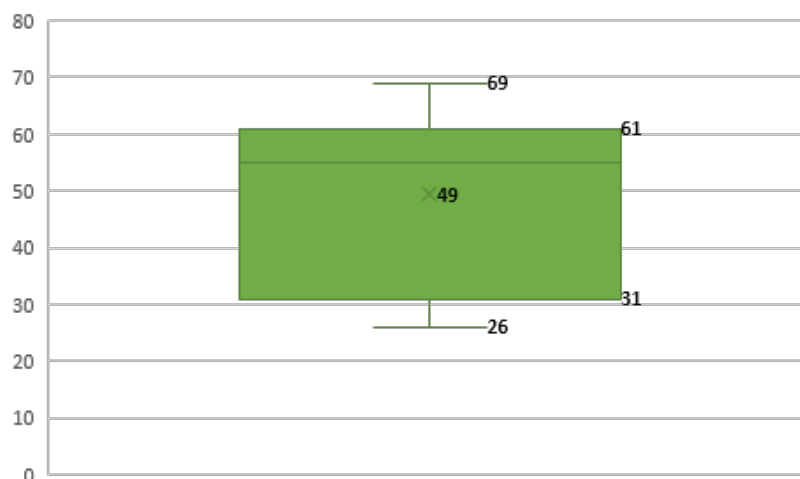


Fig.8. Perfil Docentes Educación Básica Rural según edad.

Por su parte, la experiencia profesional de estos profesores es en promedio de 23 años, con un mínimo de 1 y un máximo de 40 años de ejercicio profesional (ver Fig.9).

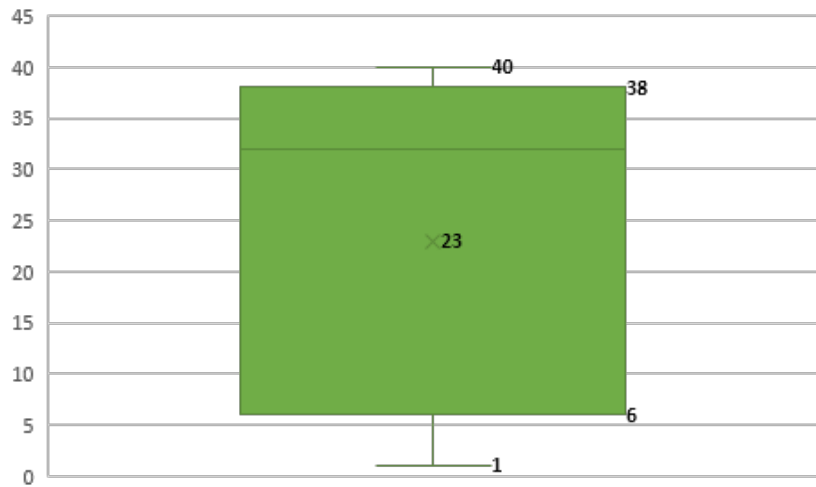


Fig.9. Perfil Docentes Educación Básica Rural según años de ejercicio profesional.

Educación Media HC

Respecto del equipo de Educación Media HC, es posible mencionar que estuvo compuesto por un total de 5 docentes. De ellos, 2 eran mujeres y 3 hombres (ver Fig.10).

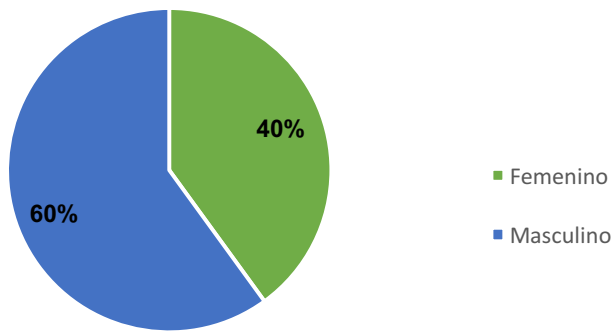


Fig.10. Perfil de Docentes Educación Media HC según sexo.

La edad promedio de estos docentes fue de 43 años, fluctuando entre un mínimo de 27 y un máximo de 65 años de edad (ver Fig.11).

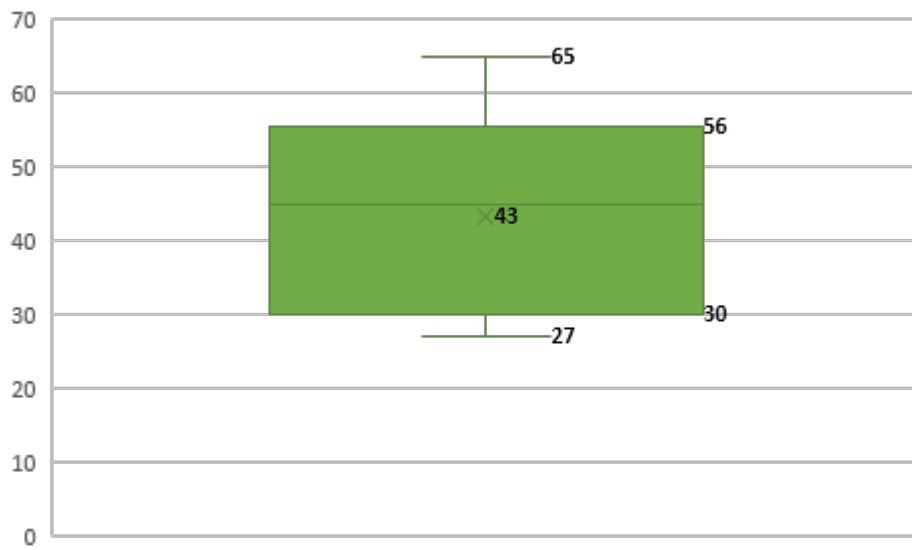


Fig.11. Perfil Docentes Educación Media HC según edad.

En promedio, se registran 18 años de ejercicio profesional, con un mínimo de 4 y un máximo de 44 años de labor pedagógica (ver Fig.12).

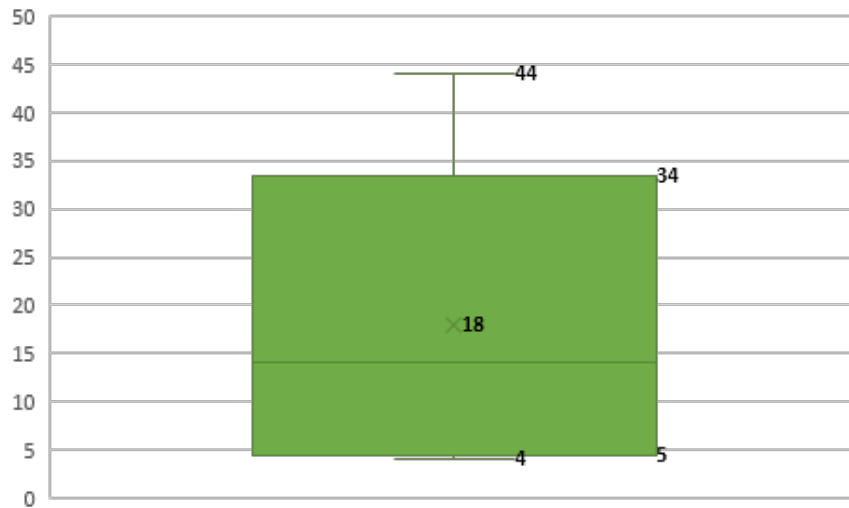


Fig.12. Perfil Docentes Educación Media HC según años de ejercicio profesional.

Educación Media TP

El equipo de Educación Media TP contó con la participación de un total de 8 profesores; 3 mujeres y 5 hombres (ver Fig.13).

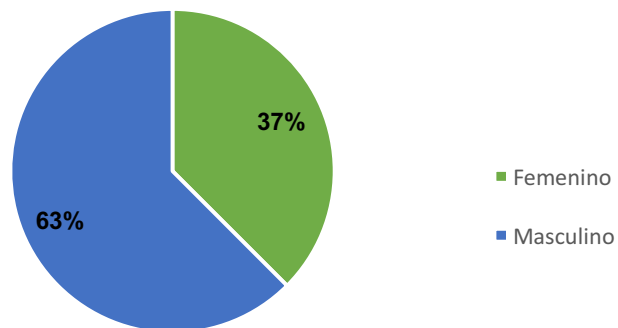


Fig.13. Perfil de Docentes Educación Media TP según sexo.

En cuanto a la edad de estos docentes, se evidencia que el 50% de ellos se encuentra entre los 35 y 51 años. En promedio, la edad de los profesores fue de 44 años, fluctuando entre un mínimo de 32 y un máximo de 61 años de edad (ver Fig.14).

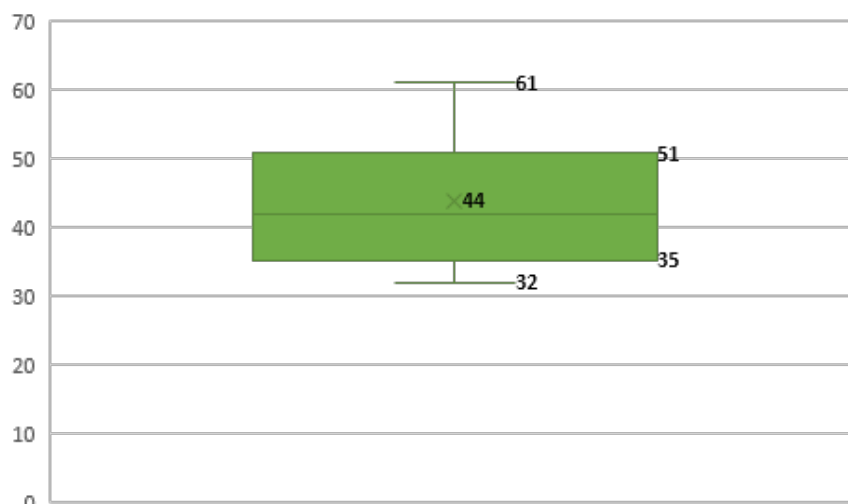


Fig.14. Perfil Docentes Educación Media TP según edad.

Respecto de los años de ejercicio profesional, se observa que el 50% de los participantes de este equipo se ubica entre los 6 y 25 años de labor docente. En promedio se registra una experiencia de 17 años, con un mínimo de 5 y un máximo de 42 años de práctica laboral (ver Fig.15).

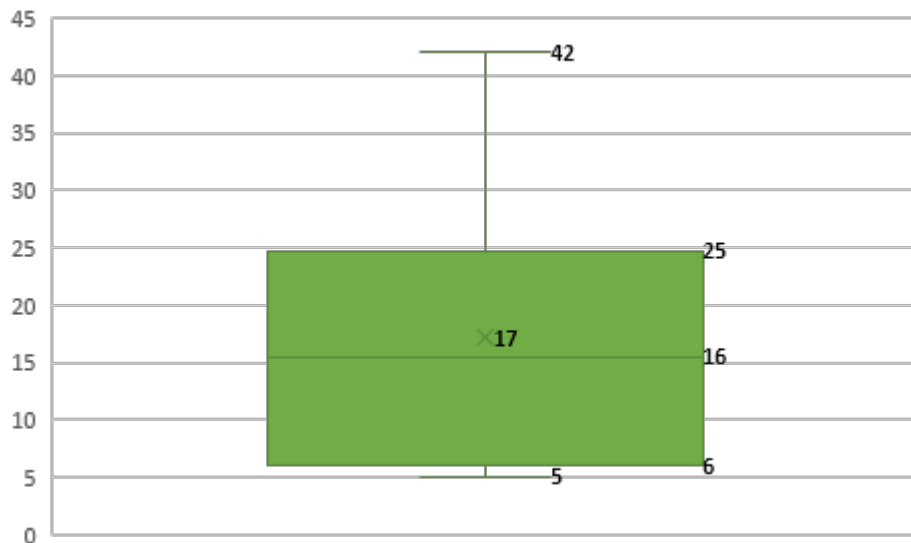


Fig.15. Perfil Docentes Educación Media TP según años de ejercicio profesional.

Docentes Noveles

Por su parte, el equipo de docentes noveles estuvo compuesto por un total de 10 personas; 7 mujeres y 3 hombres (ver Fig.16).

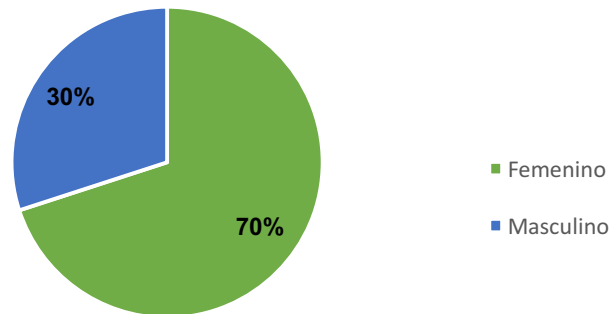


Fig.16. Perfil de Docentes Noveles según sexo.

El promedio de edad para este equipo docente es de 27 años, con un mínimo de 23 y un máximo de 32 años de edad (ver Fig.17).

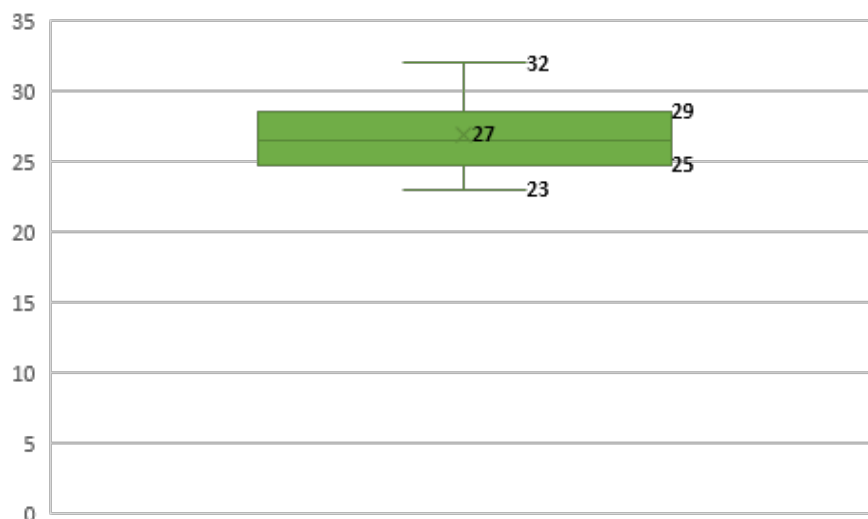


Fig.17. Perfil Docentes Noveles según edad.

Respecto a experiencia profesional, el equipo de Docentes Noveles cuenta con un promedio de 3 años de experiencia, con un mínimo de 1 y un máximo de 8 años de ejercicio de la docencia (ver Fig.18).

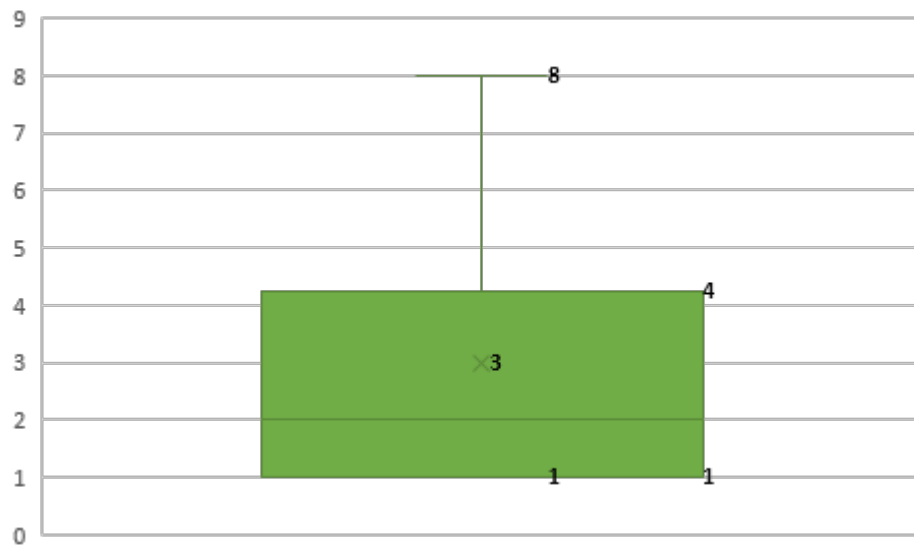


Fig.18. Perfil Docentes Noveles según años de ejercicio profesional.

Docentes Destacados

Con la participación de un total de 6 profesores contó el equipo de Docentes Destacados; de ellos 5 eran mujeres y 1 hombre (ver Fig.19).

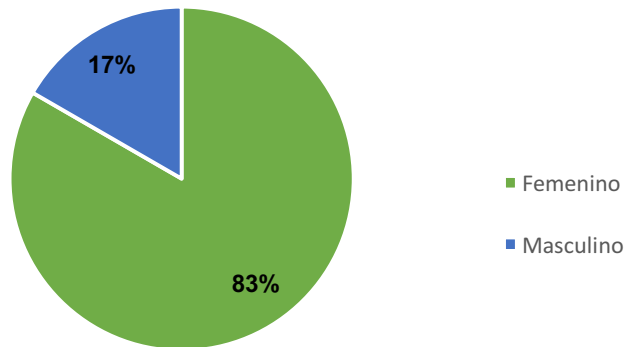


Fig.19. Perfil de Docentes Destacados según sexo.

Por su parte, la edad promedio del grupo fue de 47 años, fluctuando entre un mínimo de 25 y un máximo de 60 años. Cabe mencionar, que el 50% de estos docentes se ubica entre los 27 y los 59 años de edad (ver Fig.20).

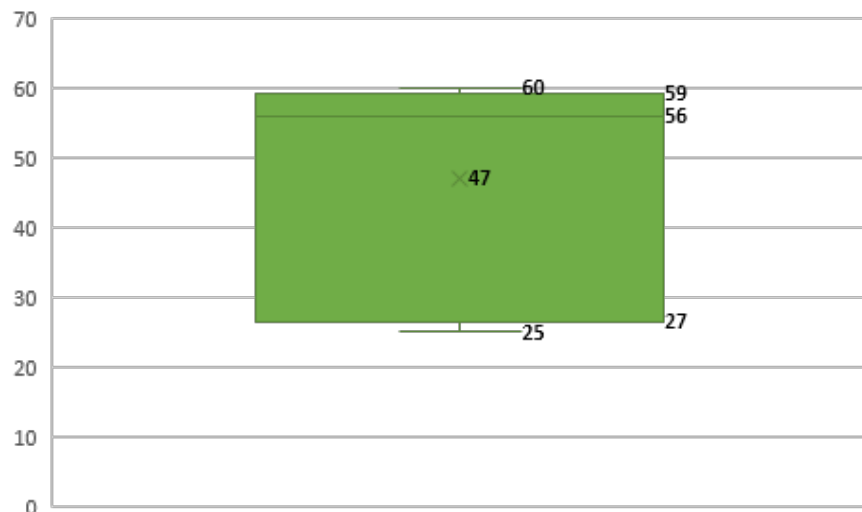


Fig.20. Perfil Docentes Destacados según edad.

Respecto a los años de ejercicio profesional, se observa que el 50% de este equipo cuenta con entre 4 y 33 años de experiencia. En promedio se evidencian 22 años de labor docente, con un mínimo de 2 y un máximo de 34 años al servicio de la docencia (ver Fig.21).

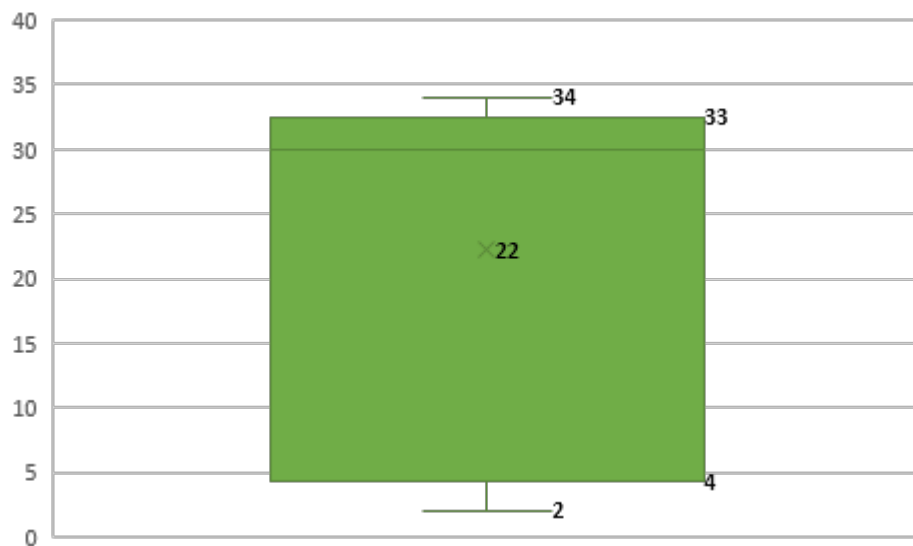


Fig.21. Perfil Docentes Destacados según años de ejercicio profesional.

Docentes Directivos

Por otra parte, el equipo de Docentes Directivos estuvo compuesto por 6 personas, de las cuales 3 eran mujeres y 3 hombres (ver Fig.22).

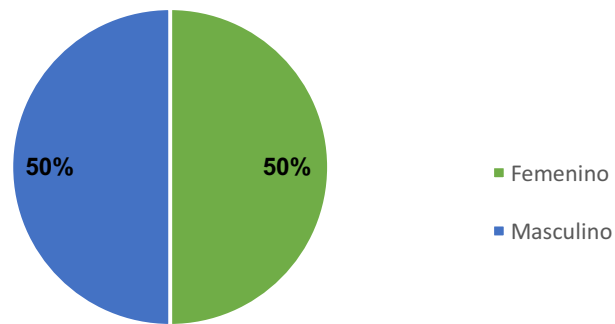


Fig.22. Perfil de Docentes Directivos según sexo.

Respecto de la edad de los Docentes Directivos, se observa que el 50% de ellos se encuentra entre los 45 y 61 años. La edad promedio de este equipo de profesores fue de 52 años, fluctuando entre un mínimo de 42 y un máximo de 62 años de edad (ver Fig.23).

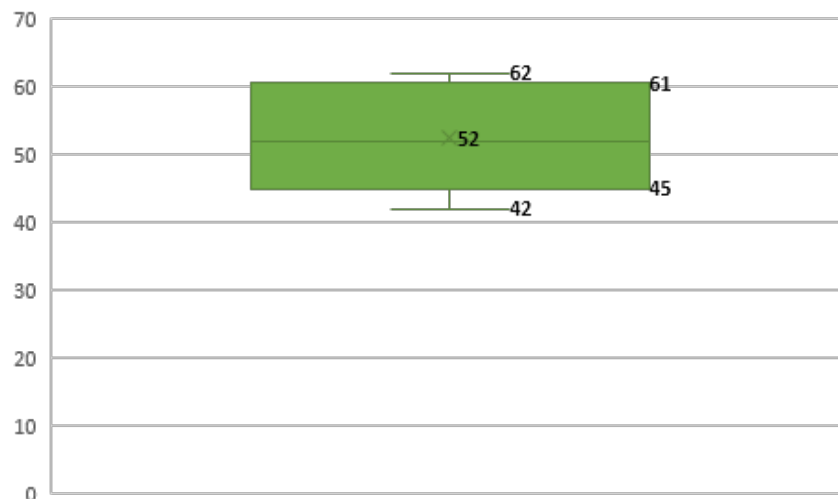


Fig.23. Perfil Docentes Directivos según edad.

En cuanto a experiencia docente, este equipo cuenta con un promedio de 25 años de ejercicio laboral, fluctuando entre un mínimo de 18 y un máximo de 38 años. Como resulta posible observar, el 50% de los profesores participantes de este equipo cuenta con entre 19 y 31 años de experiencia profesional (ver Fig.24).

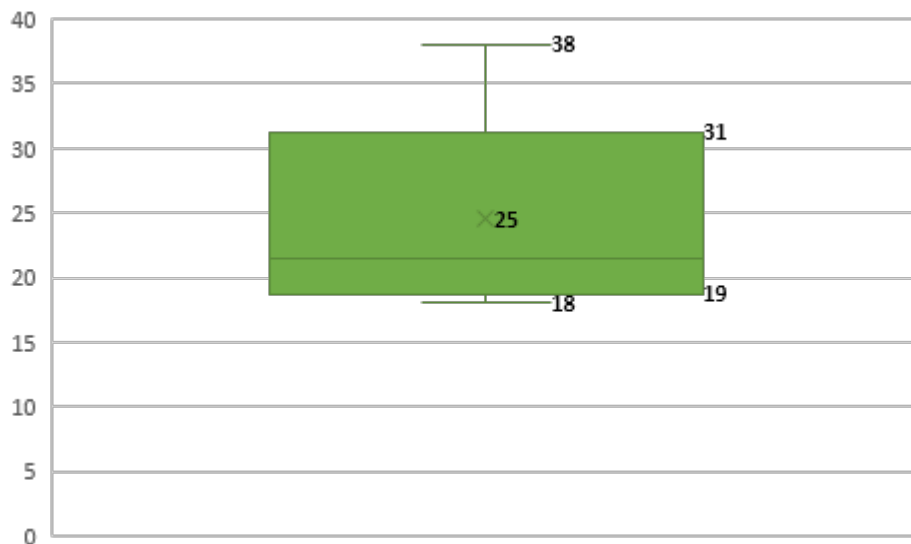


Fig.24. Perfil Docentes Directivos según años de ejercicio profesional.

Educación Especial, equipo A

Con un total de 7 participantes contó el equipo A de Educación Especial. Del total de asistentes, el 100% eran mujeres (ver Fig.25).

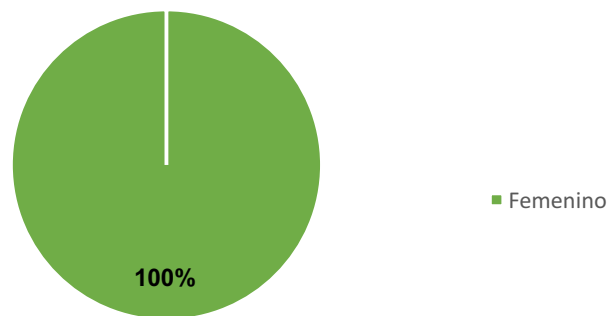


Fig.25. Perfil de Docentes Educación Especial equipo A, según sexo.

En promedio, la edad de estas profesoras fue de 35 años, fluctuando entre un mínimo de 23 y un máximo de 51 años de edad. Se evidencia que el 50% de se encuentra entre los 25 y 42 años (ver Fig.26).

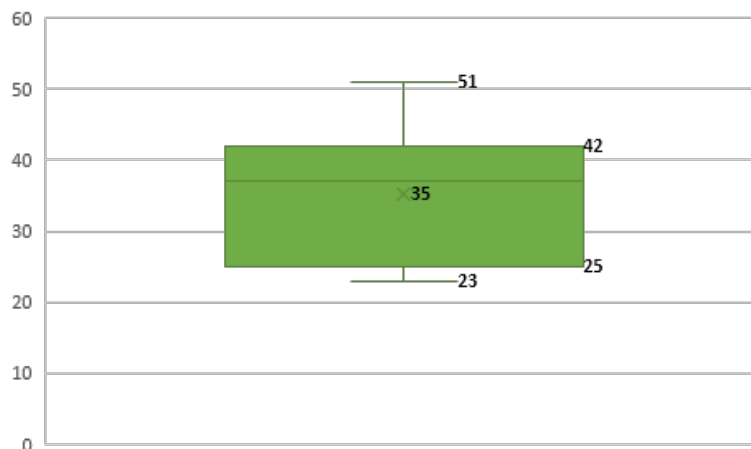


Fig.26. Perfil Docentes Educación Especial equipo A, según edad.

Los años de ejercicio profesional para este equipo fluctuaron entre los 1 y los 27 años, con una media de 9 años como Docente de Educación Especial. El 50% de los participantes se ubicó entre los 3 y los 12 años de experiencia laboral (ver Fig.27).

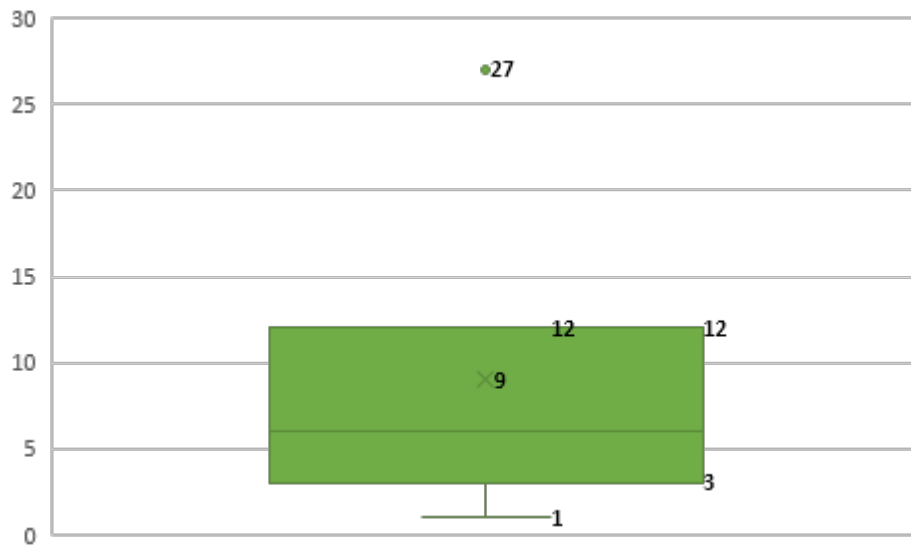


Fig.27. Perfil Docentes Educación Especial equipo A, según años de ejercicio profesional.

Educación Especial, equipo B

Por su parte, al igual que el equipo A, el grupo B contó solo con participación femenina, con un total de 10 participantes (ver Fig.28).

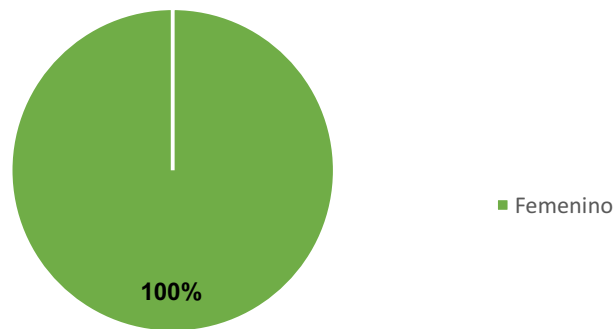


Fig.28. Perfil de Docentes Educación Especial equipo B, según sexo.

En promedio, la edad de estas profesoras fue de 36 años, fluctuando entre un mínimo de 24 y un máximo de 51 años de edad (ver Fig.29).

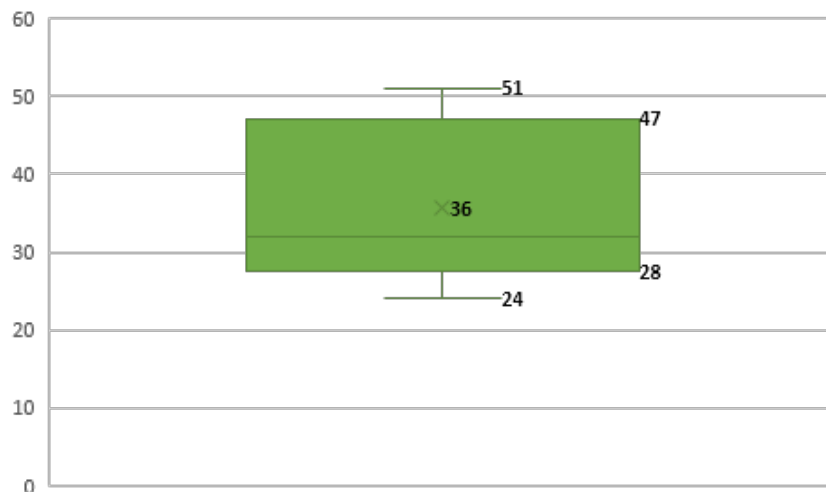


Fig.29. Perfil Docentes Educación Especial equipo B, según edad.

Por otro lado, los años de ejercicio profesional para este equipo fluctuaron entre los 1 y los 25 años, con una media de 11 años como Docente de Educación Especial. El 50% de los participantes se ubicó entre los 5 y los 21 años de experiencia laboral (ver Fig.30).

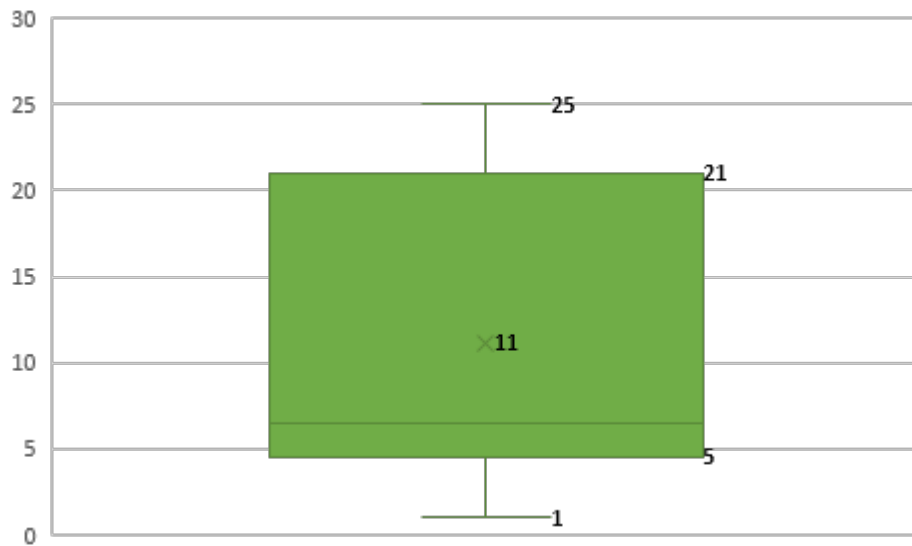


Fig.30. Perfil Docentes Educación Especial equipo B, según años de ejercicio profesional.

Educación de Párvulos, equipo A

Tal como se puede apreciar en la Fig.31 el 100% de las participantes fueron mujeres con un total de 5 profesoras.

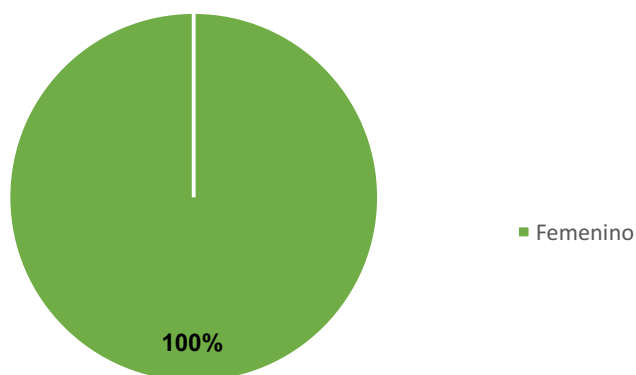


Fig.31. Perfil de Docentes Educación Parvularia equipo A, según sexo.

Se observa que el 50% de las docentes participantes de este grupo se encuentra entre los 29 y 50 años, siendo el promedio de edad 40 años (ver Fig.32).

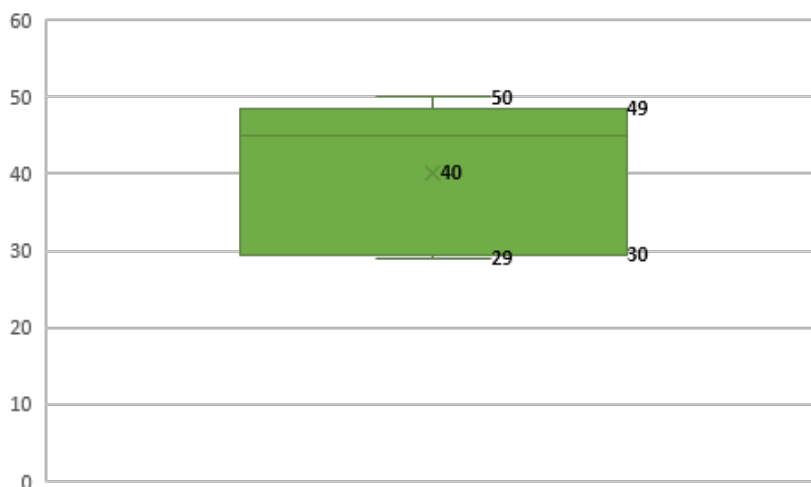


Fig.32. Perfil Docentes Educación Parvularia equipo A, según edad.

Por su parte, las Educadoras de Párvulos de este equipo, cuentan en promedio con 11 años de experiencia profesional, fluctuando entre los 5 y 25 años en el ejercicio profesional docente (ver Fig.33).

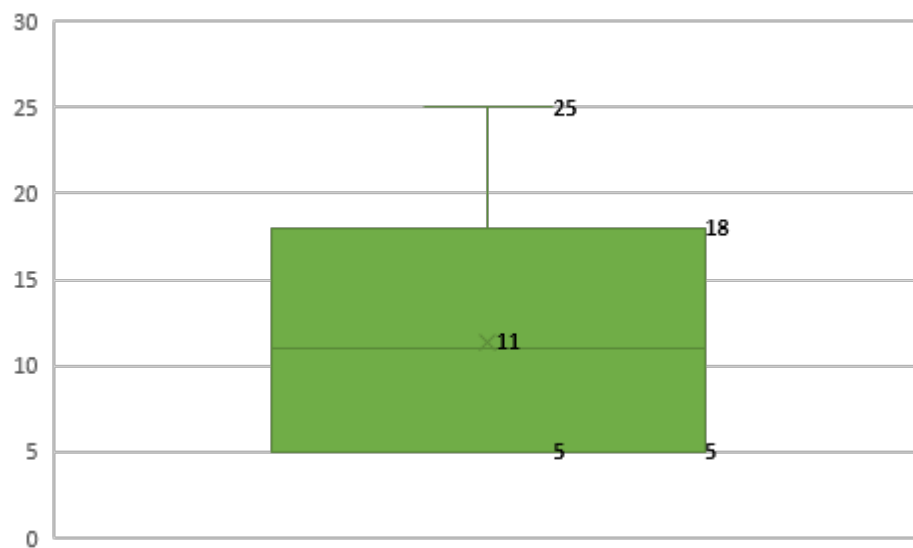


Fig.33. Perfil Docentes Educación Parvularia equipo A, según años de ejercicio profesional

Educación de Párvulos, equipo B

Al igual que el equipo anterior, y tal como se puede apreciar en la Fig.34 el 100% de las participantes fueron mujeres con un total de 6 profesoras.

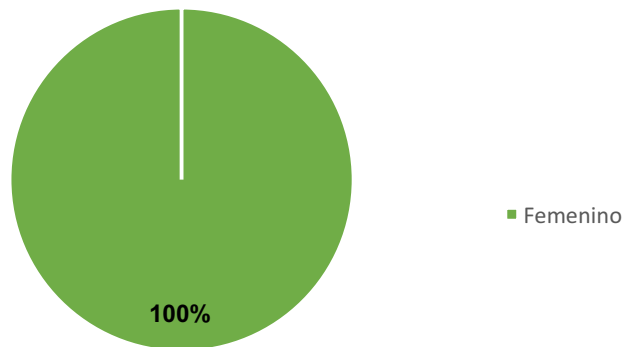


Fig.34. Perfil de Docentes Educación Parvularia equipo B, según sexo.

Por su parte, se observa que el 50% de las docentes participantes de este grupo B se encuentra entre los 35 y 54 años, siendo el promedio de edad 47 años (ver Fig.35).

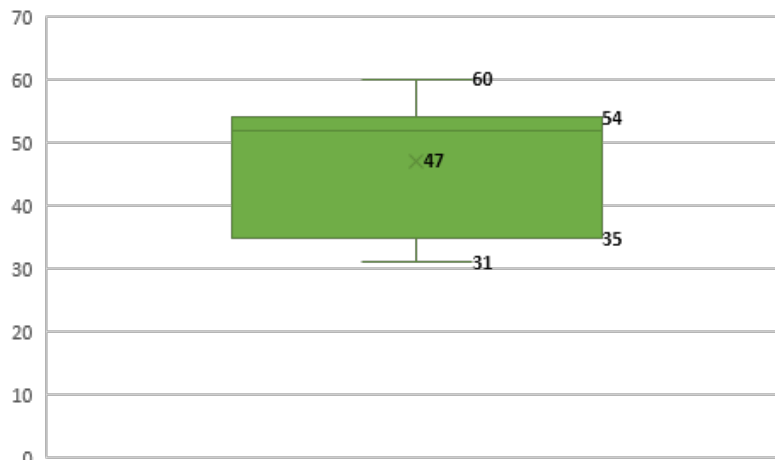


Fig.35. Perfil Docentes Educación Parvularia equipo B, según edad.

Cabe destacar que las Educadoras de Párvulos de este equipo B, cuentan en promedio con 22 años de experiencia profesional, fluctuando entre los 7 y 37 años en el ejercicio profesional docente (ver Fig.36).

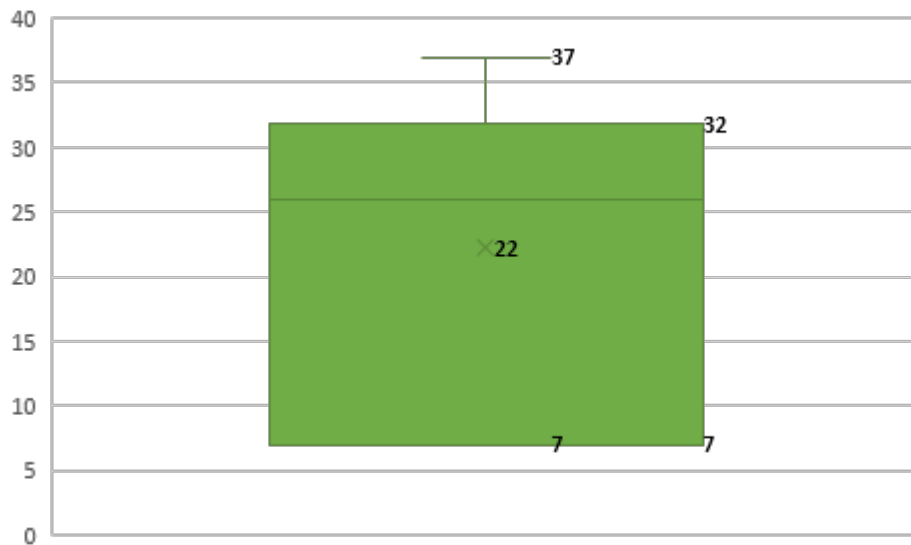


Fig.36. Perfil Docentes Educación Parvularia equipo B, según años de ejercicio profesional

Mesa Mixta

El último equipo de docentes participantes estuvo compuesto por un total de 8 profesores, de los cuales 7 fueron mujeres y uno de ellos hombres (ver Fig.37).

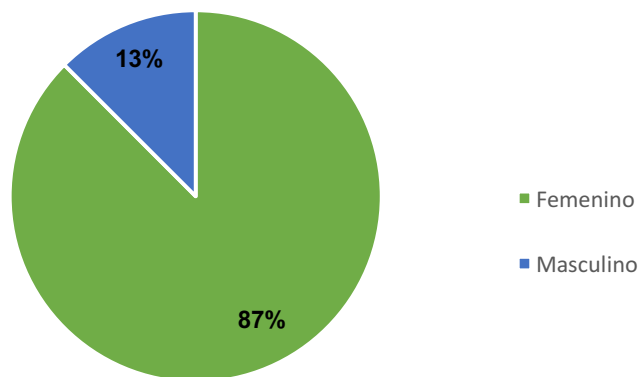


Fig.37. Perfil de Docentes Mesa Mixta según sexo.

Se observa un promedio de edad correspondiente a los 37 años, el 50% de los profesores se ubica entre los 32 y 37 años de edad (ver Fig.38).

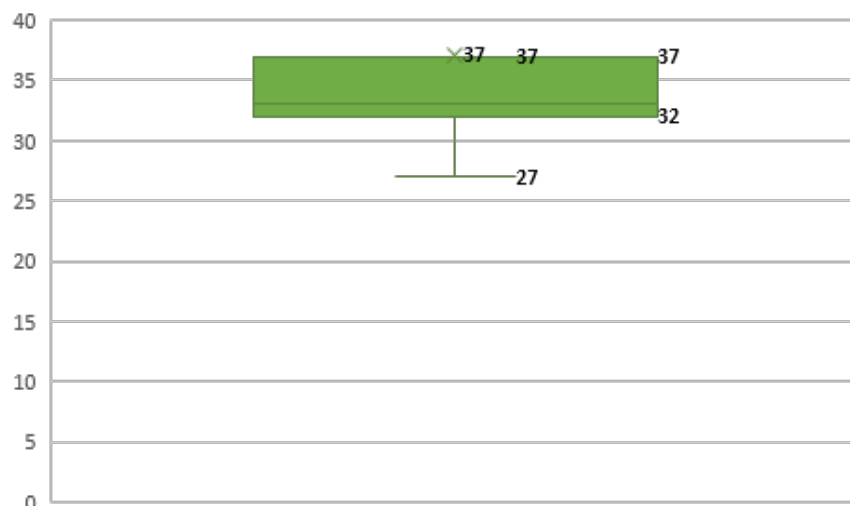


Fig.38. Perfil Docentes Mesa Mixta según edad.

Finalmente, respecto a la experiencia docente de este equipo mixto, se destaca un promedio de 9 años, con un mínimo de 3 y un máximo de 15 años. Cabe destacar que, al menos el 50% de estos profesores cuentan con entre 6 y 13 años de servicio docente (ver Fig.39).

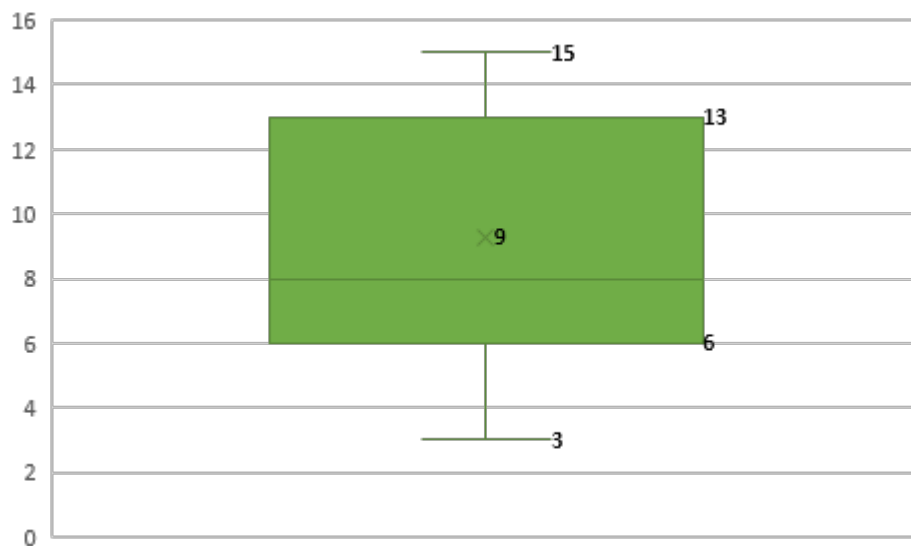


Fig.39. Perfil Docentes Mesa Mixta según años de ejercicio profesional.

2.2 Descripción primera fase del Taller “Romparamos el Hielo”

Al ser interrogados acerca de colegas que de alguna manera hayan marcado profesionalmente su experiencia de trabajo, los profesores participantes del comité local Chiloé relataron episodios e historias de su propia experiencia. En ellas, estos personajes o figuras de referencia encarnaban una serie de actitudes y valores que- por el hecho de ser elegidas- se consideran relevantes o aspectos ideales para el propio sujeto que los narra. En este sentido, las historias que los profesores narran son historias morales: muestran una forma de ser deseada, un deber ser, tanto para sí en tanto persona como respecto de la profesión, en este caso, la profesión docente.

Estas figuras de referencia son profesores -en la mayoría de los casos docentes experimentados-, que han ejercido influencia a través del contacto con los participantes en diversas etapas y momentos de su trayectoria: educación básica o media; etapa de formación inicial docente; fase de práctica profesional como profesor mentor, o bien en el inicio de la carrera docente.

Respecto de los valores representados en estos relatos, se han estructurado en torno a tres categorías principales: a) valores disciplinares: referidos a aquellos valores orientados a la relación de la figura de referencia con la disciplina o área de conocimiento; b) valores asociados al método: valores que se reconocen preferentemente en el momento en que la figura de referencia desarrolla actividades orientadas al aprendizaje de sus estudiantes y; c) valores relacionales: valores que describen el tipo de relación o vínculo que la figura de referencia establece con otros, particularmente estudiantes.

Valores disciplinares

En esta categoría se incluyen valores como la capacidad de organización y de trabajar con sistematicidad, capacidad de ordenar y estructurar situaciones profesionales por definición ambiguas y, gracias a ello, desarrollar respuestas consistentes a los problemas de la práctica docente. Por ejemplo, una profesora destaca de una colega elementos como lo ordenada y estructurada y lo muy bien pensadas y ejecutadas que eran sus actividades. Se enfatizan situaciones en las que el profesor intenciona metodológicamente una claridad en el rol de cada estudiante y/o adultos en la situación profesional.

“en mi último año de formación como educadora trabajé como asistente de párvulo. La directora del jardín, era tremendamente organizada, sin ningún detalle que se quedara afuera, tenía todo sobre la

mesa, y eso lo transmitía a nosotros, cada uno sabía lo que tenía que hacer, el aporte que tenías que entregar al grupo”

Características relevantes en este apartado con la proactividad, identificada como cualidad relacionada al amor y compromiso con la propia actividad o disciplina, que define un interés por trascender el marco de la exigencia heteronormativa; la rigurosidad o autoexigencia asociada estrechamente a resultados de calidad y responsabilidad son elementos centrales de la imagen de profesor que los profesores de este comité local expresan:

“Me marcó un directivo en mis primeros años de docencia. Él siempre inculcó la responsabilidad en todo lo que hacíamos y la calidad del tiempo que dedicábamos a cada actividad. Hoy estoy trabajando en la UTP, y pienso que es por el sentido de la responsabilidad que recibí de parte de ese directivo”

“En la Universidad tuve una profesora que me dio muy buena formación, nos decía que si no nos exigíamos como docentes entonces que no lo fuéramos. Aprendí de ella que tenía que estar siempre tratando de hacer las cosas lo mejor posible, en constante superación de metas”

Valores asociados al método

En esta categoría destaca ampliamente la imagen de un profesor que muestra un acabado dominio de la didáctica de su disciplina, hecho que le permite asumir riesgos y plantearse creativamente frente a situaciones nuevas. Las herramientas didácticas empleadas por estos profesores son calificadas como “interesantes”, “innovadoras”, “significativas”, “dinámicas”, que además se ajustan a las diversas situaciones y a las características siempre variadas de los estudiantes. Es decir, se aprecia una suerte de ajuste siempre cambiante entre el tipo de herramientas que el profesor emplea y las situaciones en las que le corresponde hacerlo. La toma de decisiones acerca de qué herramientas emplear parece suponer

tanto un vasto conocimiento de posibilidades metodológicas por parte del docente, como una sensibilidad particular respecto del escenario profesional, incluyendo aquí las características del estudiante, y las eventuales dificultades que puede enfrentar. Esto es, adoptar empáticamente la posición del estudiante.

“Conocí a un profesor que mostraba una tremenda capacidad de mantener la atención e interés de los alumnos en sus materias. Mostraba una constante confección de diferentes actividades, de modo que los alumnos conseguían grandes avances en lo que se les enseñaba. Él decía que había que ponerse desde la posición del estudiante, ver las cosas desde su perspectiva, haciendo fácil lo difícil. Con las actividades que realizaba en clases hacía crecer en competitividad a los alumnos, los hacía más competentes a la hora de afrontar nuevos desafíos”

“hay gente joven que me ha marcado, por las nuevas estrategias de enseñanza que traen. Tienen muy clara la película de que hay que trabajar desde la perspectiva del alumno. Es algo muy valioso en el aprovechar a la gente nueva”

A la vez, se logra apreciar en las prácticas de estas figuras de referencia una clara vocación por vincular los aprendizajes a los escenarios cotidianos de los estudiantes. Una cierta perspectiva interdisciplinaria, que entiende que los saberes no son propios de un área de conocimiento en específico, sino que tienden a expresarse de formas complejas en la vida diaria. Tal comprensión se materializa en la valoración de experiencias como las denominadas “aprendizaje en servicio” o modalidades duales de enseñanza aprendizaje. La primera de ellas, orientada a establecer un escenario real y significativo de práctica de un determinado conocimiento para el estudiante, que implique tanto un aporte a la institución que acoge al estudiante o grupo de estudiantes como para el/los estudiante/s mismo/s. La segunda, modalidades de enseñanza-aprendizaje que se basan en una fluida comunicación entre escenarios

académicos y profesionales, y que promueven la experiencia personal como capital sobre el cual valorar la utilidad de los conocimientos teóricos. En este sentido, una docente menciona a una colega, destacando su trabajo en didáctica, ya que tomaba en cuenta la realidad en la que vivían sus alumnos, expresando que aprendió de ella la capacidad de combinar la teoría con la vivencia, la manera en que ella llevaba la didáctica a la realidad. Desde luego, realizar ese ejercicio con sentido tanto para estudiantes como para profesores supone un gran dominio de los contenidos y la didáctica por parte del docente.

El carisma y la creatividad en el quehacer profesional son otros aspectos importantes señalados por los docentes participantes. La comunicación abierta y fluida que estos profesores son capaces de establecer con sus estudiantes representa un elemento de importancia central en la gestión de eventuales conflictos.

“Hace años me trasladé de Valdivia a Purranque a una escuela rural. Me llamó mucho la atención las llamadas olimpiadas rurales; en ellas conocí a un profesor quien era muy carismático, amistoso, tanto con sus colegas como con los jóvenes. Nos hicimos amigos. Incluso me invitó a participar de los campamentos de verano. Siempre seguimos comunicados. Y fue que hace 14 años que me tocó emigrar a la ciudad a una nueva escuela, y me encuentro con la sorpresa de que dicho profesor era el jefe técnico. Me dijo que necesitaba a alguien de confianza a su lado y me convertí en su apoyo. Él fue reconociendo en mí algunas capacidades, cosas que otras personas no ven. Me fue formando, todos estos años me transmitió sus conocimientos. Hoy en día soy el jefe técnico de la escuela y estoy feliz por toda la experiencia adquirida en estos años”

Valores relacionales

La calidez, cercanía y capacidad de acogida de las figuras de referencia contenidas en los relatos representan un aspecto central de los perfiles derivados de los relatos de los profesores. Se trata de personas cercanas y fundamentalmente empáticas, que se interesan por conocer a sus estudiantes más allá de la vida en la sala de clases, en lo que respecta de sus intereses, sus condiciones de vida.

“Ella era más emocional, maternal, me enseñó que hay que conocer más a los niños y conversar con ellos de forma cercana, ser más cariñosa, afectiva y empática”

Esta verdadera vocación por conocer la especificidad de un niño/a o joven más allá del rol de estudiante constituye en ocasiones un reconocible compromiso social para con aquellos que viven en condiciones de pobreza. Tal compromiso implica un reconocimiento de la función social de la educación en el desarrollo y la movilidad social.

La capacidad para reconocer las capacidades y habilidades de otro —ya sea niño/a, joven o adulto— es señalada como característica relevante. Ello implica una sensibilidad especial en torno a lo que otro/a es capaz de hacer, pero a la vez ciertas habilidades comunicativas que permiten la expresión asertiva de aquello que el docente percibe como potencialidad. La capacidad del profesor para, en base a esta evidencia, estimular al estudiante y alentarle al perfeccionamiento y desarrollo de aquello que es potencialidad representa un interés central de estas figuras, y es probablemente uno de los elementos que fundan la relación pedagógica en la historia humana.

“Durante mis primeros años como docente conocí a una profesora, en estos momentos ya es jubilada. Ella tenía la cualidad de reconocer las capacidades de los docentes, siempre incentivando la perfección

de los demás. En mi caso me instó a dar pruebas de perfeccionamiento. Ella vio algo en mí que me hizo dar el primer paso; desde ahí he seguido perfeccionándome, de hecho, acabo de terminar un diplomado. A todos nosotros, como profesores, no somos capaces de reconocer las capacidades de los demás, pero ella sí lo era”

Lo anterior implica un acto de confianza, de creer en las posibilidades del otro y generar expectativas positivas.

“Tengo 16 años de servicio. En la escuela en donde hice mi práctica me marcó mucho profesionalmente la directora. Desde un principio me dio todo su apoyo, me delegó responsabilidades tanto así que llegué a ser la encargada de la UTP. Ella sin duda, es la persona que más me ha ayudado en mi carrera profesional”

Al respecto, los profesores reconocen el valor de las expectativas, que se asocia a la confianza que el profesor deposita en sus estudiantes y gracias a la cual el alumno se siente motivado por desarrollar iniciativas o aprendizajes.

Corresponde a la capacidad de infundir confianza en otros, de incentivar a los estudiantes a emprender tareas difíciles, de estimular el desarrollo. Todo ello se relaciona con las altas expectativas que estas figuras de referencia guardan en relación con sus estudiantes.

Otras características importantes son la solidaridad, generosidad, actitud democrática, entrega, paciencia y apertura permanente al aprendizaje, además de capacidades e interés en el trabajo en equipo.

En síntesis, las tres categorías en que se han estructurado los valores asociados a la enseñanza expresados por los participantes del Comité Local Osorno, dan cuenta de dimensiones relevantes de la práctica docente que es posible considerar ideales, pero sobre todo debieran concebirse en función de su naturaleza identitaria (Álvarez, 2004; Venegas, Álvarez, Cardemil & Fernández, 2003). Estamos convencidos que tomar en cuenta esto último resulta fundamental para el diseño de cualquier actividad de capacitación, ya que un ámbito de aprendizaje como el que se proyecta ofrecer desde el CPEIP abre un espacio de desarrollo frente al cual los sujetos se enfrentan premunidos de una serie de expectativas y temores. Fundamentalmente, lo hacen provistos de una imagen ideal de sí mismos como profesionales, a la cual desean aproximarse por medio de la construcción de aprendizajes, operando como movilizador de los mismos. Es en este sentido que identificar tales imágenes resulta crucial para el diseño de actividades de desarrollo profesional con sentido, que logren conectar el presente y el futuro en cada uno/a de los participantes de tales instancias.

III. Resultados

Los resultados que se presentan en este capítulo, responden al análisis de las Pautas de Registro correspondientes al trabajo desarrollado por cada uno de los doce equipos (mesas) que participaron del Taller (Anexo 4). En el caso del levantamiento de necesidades, los resultados se presentan tanto de forma conjunta (a nivel de Comité Local) como desagregada (por equipo), mientras las acciones y compromisos son presentados de forma agrupada.

3.1 Necesidades de Desarrollo Profesional Docente

A nivel de Comité Local

A continuación, se presenta una descripción de las principales necesidades manifestadas por los docentes participantes del Taller, clasificándolas además según los dominios del Marco para la Buena Enseñanza (ver Tabla 1).

- Actualización didáctica y diseño de instrumentos de evaluación: el más importante de los ámbitos privilegiados por los docentes está representado por el requerimiento en torno a la actualización en dos sentidos principales: de las modalidades de trabajo empleadas con el propósito de generar aprendizaje en los estudiantes, y de las formas de evaluar conocimientos, pero también habilidades. Se percibe una evolución tanto del conocimiento como de las características de los estudiantes que amerita una revisión periódica de estos elementos. Particularmente urgente aparece el requerimiento por capacitarse en formatos evaluativos consistentes con la lógica curricular de desarrollo de habilidades. En este espacio también se sitúan demandas por una más completa apropiación del currículum y capacitaciones en áreas específicas (TP y área artística).

- Herramientas para el abordaje educativo de la diversidad: esta necesidad es igualmente relevante en cuanto es notablemente destacada por los docentes. Se trata de la necesidad de apropiarse de herramientas metodológicas y de evaluación que respondan a las especificidades del trabajo tanto en NEE como respecto de la diversidad propia de los grupos humanos. Particular importancia reviste esta necesidad en función de la próxima implementación de la ley de inclusión (decreto 83/2015).
- Habilidades para la creación de ambientes propicios al aprendizaje: esta necesidad se asocia al desarrollo de habilidades de orden relacional (comunicación asertiva, manejo de conflictos, control emocional), relevantes en diversos escenarios (aula, pares, apoderados) y que se representan como una falencia fundamental atribuida a la formación inicial y a la ausencia de procesos de selección en las carreras de pedagogía.
- Autocuidado y desarrollo personal docente: esta necesidad aparece vinculada a la salud mental de los profesores. Estrategias que se orientan tanto a la conservación de una salud mental que posibilite el trabajo permanente con grupos humanos, como al desarrollo personal en términos de actividades específicas que faciliten el contacto con el propio cuerpo y los demás y que, en definitiva, contribuyan al bienestar integral del profesor como condición de calidad educativa.
- Capacitación para el desarrollo de habilidades en estudiantes: esta necesidad es relevante, en la medida que expresa una demanda docente relacionada a los objetivos que orientan sustancialmente la actividad pedagógica, y ante la cual otras actividades como la evaluación cobran sentido. Se demanda una capacitación que aborde temas metodológico didácticos en este plano.

- Liderazgo: esta necesidad aparece relacionada a dos aspectos. Por una parte, el liderazgo denominado “directivo” vinculado a la motivación de equipos de trabajo por parte de directores. Por otra parte, se liga a un liderazgo pedagógico, relacionado a la falencia observada en muchos profesores en torno al manejo de grupos.
- Responsabilidades profesionales: se plantea como necesidades a nivel de interiorizarse en temas como manejo administrativo, gestión escolar y actualización en guía docente.

Tabla 1. Clasificación Necesidades del Comité Local Osorno según Marco para Buena Enseñanza (MBE)

Necesidad	Dominio MBE
Actualización didáctica y diseño de instrumentos de evaluación	A, Preparación de la enseñanza
Herramientas para el abordaje educativo de la diversidad	A, Preparación de la enseñanza C, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Habilidades para la creación de ambientes propicios al aprendizaje	B, Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
Autocuidado y desarrollo personal docente	---
Capacitación para el desarrollo de habilidades en estudiantes	---
Liderazgo	---
Responsabilidades profesionales	D, Responsabilidades profesionales

A nivel de equipo de trabajo

A continuación, se describen las necesidades manifestadas por los profesores participantes según equipos de trabajo (mesas).

Enseñanza Básica Urbana:

- Didáctica y estrategias de evaluación: en esta necesidad los docentes manifiestan que debe haber una relación objetiva entre el perfil del estudiante y el tipo de estrategia metodológica y evaluación empleadas. En particular, la manera de construir instrumentos y derivar de sus

resultados formas de trabajo adecuadas. Esa adecuación requiere tiempos, conocimientos y formatos de trabajo que deben darse. Un aspecto particular de esta necesidad es el requerimiento por estrategias en lectoescritura.

- Estrategias metodológicas para trabajar en diversidad: en esta necesidad los docentes expresan que requieren estrategias para trabajar con N.E.E, apuntando tanto a sus aspectos pedagógicos como a sus aspectos de disciplina/ orden al interior del aula. Se reconoce a la neurociencia como un conocimiento necesario de incorporar a fin de diferenciar sus procesos de enseñanza.
- Habilidades para la generación de climas propicios para el aprendizaje en el aula: este aspecto es considerado desde la vertiente de la capacidad de motivación de los profesores, su capacidad de convocar y liderar procesos pedagógicos, tanto con estudiantes como con sus padres y comunidad.
- Autocuidado y desarrollo personal: se reconoce la necesidad de desarrollar habilidades de orden personal en los profesores que les permitan a la vez brindar apoyo significativo a sus estudiantes. Se considera que la salud mental del profesor constituye un aspecto sustancial de la calidad educativa.
- Actualización disciplinar: los docentes plantean que debiera haber una actualización permanente de contenidos en áreas actualmente privilegiadas (como lenguaje y matemáticas), pero también debe darse con igual intensidad y calidad capacitaciones en torno a asignaturas como artes visuales, ya que aportan y entrenan habilidades diversas en los estudiantes y profesores.

Tabla 2. Clasificación Necesidades de Docentes Enseñanza Básica Urbana según MBE

Necesidad	Dominio MBE
Didáctica y estrategias de evaluación	A, Preparación de la enseñanza
Estrategias metodológicas para trabajar en diversidad	A, Preparación de la enseñanza C, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Habilidades para la generación de climas propicios para el aprendizaje en el aula	B, Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
Autocuidado y desarrollo personal	---
Actualización disciplinar	A, Preparación de la enseñanza

Enseñanza Básica Rural:

- Actualización disciplinar, didáctica, planificación y evaluación: se estima altamente necesario realizar actualizaciones de contenidos, particularmente en el currículum de 7º y 8º años. En la misma línea, se plantea la necesidad de tratar la planificación desde el diseño universal de aprendizaje (DUA); desarrollar conocimientos en didáctica que consideren los saberes y experiencias de los estudiantes; y el diseño y trabajo en torno a instrumentos de evaluación. Se enfatiza que el perfeccionamiento debe enfatizar habilidades prácticas de los profesores.
- Herramientas para abordar la diversidad: esta necesidad se refiere a la diversidad en términos amplios, considerando los diversos estilos de aprendizaje e inteligencias múltiples de los estudiantes, así como los recursos pedagógicos necesarios para desarrollar estas habilidades de modo adecuado.
- Liderazgo educativo: esta necesidad se expresa en términos genéricos, aunque parece aludir a la capacidad para abordar el trabajo con los estudiantes y la diversidad que representa a través de herramientas comunicacionales y motivacionales que le permiten mantener equilibrios adecuados en el aula.

Tabla 3. Clasificación Necesidades de Docentes Enseñanza Básica Rural según MBE

Necesidad	Dominio MBE
Actualización disciplinar, didáctica, planificación y evaluación	A, Preparación de la enseñanza
Herramientas para abordar la diversidad	A, Preparación de la enseñanza C, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Liderazgo educativo	B, Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje ---

Enseñanza Media HC:

- Estrategias para el abordaje de la inclusión: esta necesidad refiere básicamente a la demanda por formatos de trabajo, herramientas y técnicas vinculadas al trabajo con estudiantes que presentan necesidades educativas especiales. Se especifica la necesidad de desarrollar estrategias inclusivas en otras asignaturas además de lenguaje/matemáticas, además de la necesidad de abordar formas de desarrollar habilidades blandas en todos los estudiantes, particularmente aquellos que presentan NEE.
- Actualización de habilidades docentes: esta necesidad se orienta a señalar un vacío en la formación inicial, que se relaciona –en general- con la ausencia de formación de aspectos no académicos en los estudiantes de pedagogía, ejemplificado en el rol de profesor jefe. Parece tratarse de un vacío en la formación de habilidades relacionales y de habilidades blandas en los profesores. Hay una serie de observaciones en relación a la calidad de los postulantes a estudios de pedagogía, la formación inicial y de filtros que aseguren egresados idóneos.
- Actualización en didáctica: esta necesidad se expresa en inquietudes en relación a aprender a manejar metodologías específicas. El ejemplo que aparece es la metodología de proyectos, que

permitiría abordar una mayor cantidad de contenidos de maneras que guardarían mayor sentido, despertando la motivación de los estudiantes.

Tabla 4. Clasificación Necesidades de Docentes Enseñanza Media HC según MBE

Necesidad	Dominio MBE
Estrategias para el abordaje de la inclusión	A, Preparación de la enseñanza C, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Actualización de habilidades docentes	---
Actualización en didáctica	A, Preparación de la enseñanza

Enseñanza Media TP:

- Perfeccionamiento en áreas de especialización: los perfeccionamientos que se ofertan no son específicos en el área de especialización, son genéricos (p. ej. tomando temas de currículum); siendo útiles, pero no son lo esenciales.
- Perfeccionamiento en pedagogía TP: se requiere fuertemente una instrucción pedagógica que se plantea en términos de “acompañamiento pedagógico”. Este acompañamiento se propone como una forma de facilitar el abordaje de la evaluación docente, que al parecer de los participantes resulta injusta dado que la mayoría de ellos no tiene formación pedagógica.
- Perfeccionamiento en uso de TICs para el aprendizaje: las TICs se conciben como posibles elementos de metodologías activas, que faciliten el involucramiento y motivación de los estudiantes.

Tabla 5. Clasificación Necesidades de Docentes Enseñanza Media TP según MBE

Necesidad	Dominio MBE
Perfeccionamiento en áreas de especialización	A, Preparación de la enseñanza
Perfeccionamiento en pedagogía TP	---
Perfeccionamiento en uso de TICs para el aprendizaje	---

Docentes Noveles:

- Herramientas para atender a la diversidad en el aula: esta necesidad refiere tanto al trabajo respecto de NEE asociadas a discapacidad. Se considera que la formación inicial no contempla estas fundamentales variables, y, por otra parte, la próxima ley de inclusión hará aún más urgente el dominio de recursos para abordar situaciones educativas –pedagógicas, comportamentales- derivadas de la atención a estudiantes que presentan diversas NEE.
- Didáctica: esta necesidad es planteada por los docentes en la dirección de adquirir herramientas que les permitan considerar los conocimientos previos de los estudiantes, favorecer su autonomía, así como promover la relación con los padres para lograr estos objetivos.
- Habilidades para el desarrollo de ambientes propicios al aprendizaje: esta necesidad es planteada como “manejo conductual”. Señala aspectos relacionados con el manejo de eventuales conflictos tanto en aula (estudiantes) como fuera de ella (pares, padres). Se vincula a la adquisición de habilidades de liderazgo que faciliten un manejo apropiado de los espacios educativos por parte del profesor.
- incluso relacionados a la metodología denominada DUA, desde la perspectiva que un adecuado tratamiento de la diversidad favorece mejores ambientes de aprendizaje. En este sentido, se considera la necesidad de actualizaciones permanentes en torno al trabajo en diversidad.

- Aspectos administrativos: se relaciona con la necesidad de conocer con mayor profundidad aspectos ligados a la actividad pedagógica y que responden al funcionamiento de la institución escolar.

Tabla 6. Clasificación Necesidades de Docentes Noveles según MBE

Necesidad	Dominio MBE
Herramientas para atender a la diversidad en el aula	A, Preparación de la enseñanza C, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Didáctica	A, Preparación de la enseñanza D, Responsabilidades profesionales
Habilidades para el desarrollo de ambientes propicios al aprendizaje	B, Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
Aspectos administrativos	D, Responsabilidades profesionales

Docentes Destacados:

- Diseño de instrumentos de evaluación/planificación: los docentes expresan que requieren aproximarse a esta área de su labor, ya que representa las mayores dificultades sobre todo en el contexto de una pedagogía que se intenciona desde el constructivismo: hay dificultades para diseñar la planificación y por lo tanto las formas de evaluación, no se la considera una forma de retroalimentación para el profesor, sino únicamente en su función de calificación del estudiante; adicionalmente no se atienden los objetivos transversales porque no se sabe cómo evaluarlos.
- Metodologías para el desarrollo de habilidades: esta necesidad responde a que en general los profesores encuentran dificultades para trabajar en una lógica de desarrollo de habilidades, y continúan centrándose en la transmisión de contenidos. La distinción paradigmática (conductismo-constructivismo) que parece subyacer a ambas modalidades debe ser tratada de

formas adecuadas en capacitaciones que tengan carácter fundamentalmente aplicado y que rescaten la experiencia del profesor. El carácter necesariamente práctico de la capacitación es permanentemente subrayado por los profesores, poniendo como ejemplo de buena práctica los talleres comunales, que reunían a docentes de la especialidad para socializar metodologías desde la experiencia individual.

Tabla 7. Clasificación Necesidades de Docentes Destacados según MBE

Necesidad	Dominio MBE
Diseño de instrumentos de evaluación/planificación	A, Preparación de la enseñanza
Metodologías para el desarrollo de habilidades	--- A, Preparación de la enseñanza

Docentes Directivos:

- Recursos para el desarrollo de instancias de reflexión de equipos docentes: este requerimiento implica atender a la fundamental necesidad de los equipos docentes de reflexionar en torno a su trabajo en el mismo lugar de trabajo, de modo de hacer del autoanálisis y de la crítica constructiva un hábito profesional. Los tiempos necesarios para realizar tal reflexión es una particular preocupación de los participantes.
- Actualizar guía pedagógica docente: esta necesidad sintetiza dos discusiones. La primera, en torno a la necesidad que el docente UTP se aun acompañante del profesor de aula que brinde efectiva orientación; y el segundo, relacionado a las funciones excesivamente ligadas a lo administrativo del director, en tanto debiera intencionarse un trabajo de investigación educacional, considerada un aspecto ampliamente ausente de la dinámica escolar.

- Formación para el liderazgo pedagógico/ directivo: esta necesidad responde a la demanda por una formación permanente de habilidades asociadas al rol directivo; fundamentalmente habilidades de orden relacional y capacidades pedagógicas.

Tabla 8. Clasificación Necesidades de Docentes Directivos según MBE

Necesidad	Dominio MBE
Recursos para el desarrollo de instancias de reflexión de equipos docentes	D, Responsabilidades profesionales
Actualizar guía pedagógica docente	D, Responsabilidades profesionales
Formación para el liderazgo pedagógico/ directivo	---

Educación Especial, equipo A:

- Herramientas para la atención a la diversidad: esta necesidad corresponde al requerimiento por orientaciones para trabajar con la diversidad en el aula, en una concepción ampliada de esta noción. Ello implica el examen del decreto 83/2015, sus implicancias para las comunidades educativas y los acompañamientos necesarios. En este sentido, se hace referencia al DUA como sistema necesario de conocer.
- Herramientas para el trabajo colaborativo: esta necesidad refiere a una demanda en torno a compartir saberes y experiencias como forma de desarrollo profesional. Conocer lo que hacen los compañeros de labor de modo de unificar diagnósticos y estrategias orientadas a la mejora. En este punto se incluyen necesidades de trabajo con padres y familias, así como necesidades en torno a conocer aspectos administrativos de la labor docente.

- Herramientas para la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje: en esta necesidad los profesores expresan requerir recursos de dos tipos: recursos técnicos (ej. metodologías), así como recursos personales del profesor (ej. confianza, manejo de inteligencia emocional) para abordar su tarea en el aula, de un modo que favorezca los procesos de aprendizaje (ej. considerar el error como parte del proceso de aprendizaje).
- Manejo de currículum: esta necesidad no se especifica, pero parece obedecer a la demanda acerca de un mayor conocimiento de aspectos curriculares por parte de educadores diferenciales, de modo de –a través de esta comprensión- estar en mejores condiciones para colaborar en el avance del estudiante.
- Manejo de TICs: esta necesidad refiere a adquirir conocimientos relacionados al manejo de herramientas tecnológicas como herramientas educativas.

Tabla 9. Clasificación Necesidades Docentes Educación Especial equipo A, según MBE

Necesidad	Dominio MBE
Herramientas para la atención a la diversidad	A, Preparación de la enseñanza C, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Herramientas para el trabajo colaborativo	D, Responsabilidades profesionales
Herramientas para la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	B, Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
Manejo de currículum	A, Preparación de la enseñanza
Manejo de TICs	---

Educación Especial, equipo B:

- Didáctica e instrumentos de evaluación: esta necesidad aparece fuertemente asociada a la demanda por atender tanto a las características de sus estudiantes (ej. Estilos de aprendizaje)

en sus aspectos más prácticos. La evaluación aparece representada en dos dimensiones: por una parte, refiere al desarrollo de instrumentos de evaluación del desempeño sensibles a las capacidades de los estudiantes y, por otra, al acceso a test psicopedagógicos estandarizados en Chile.

- Actualización normativa: se refiere en particular a la incertidumbre sobre el decreto 83/2015, y la necesidad de que el nivel central emprenda acciones de capacitación en torno a sus características y consecuencias, entre otros.
- Actualización en Necesidades Educativas Especiales: refiere básicamente a la actualización periódica en temas relacionados a NEE transitorias y permanentes, características y experiencias educativas comparadas.
- Herramientas para el desarrollo de habilidades: esta necesidad refiere al requerimiento de metodologías que se orienten al desarrollo de habilidades de los estudiantes, más que a la mera transmisión de conocimientos (se puntualiza sobre habilidades cognitivas). A la vez, los profesores plantean que esto se relaciona con la posibilidad de autoconocimiento en torno a los propios estilos de aprendizaje de los profesores.

Tabla 10. Clasificación Necesidades Docentes Educación Especial equipo B, según MBE

Necesidad	Dominio MBE
Didáctica e instrumentos de evaluación	A, Preparación de la enseñanza
Actualización normativa	D, Responsabilidades profesionales
Actualización en Necesidades Educativas Especiales	A, Preparación de la enseñanza C, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Herramientas para el desarrollo de habilidades	---

Educación Parvularia, equipo A:

- **Didáctica e instrumentos de evaluación:** esta necesidad se orienta a señalar una aspiración, que es que las metodologías y formas de evaluación empleadas sean más sensibles al contexto, o contengan orientaciones claras que permitan traducir las claves contextuales en formas de trabajo. A la vez, se puntualiza en torno a la conveniencia de perfeccionarse en metodologías basadas en el juego.
- **Manejo de TICs:** esta necesidad refiere a adquirir conocimientos relacionados al manejo de herramientas tecnológicas como herramientas educativas. Se puntualiza en torno a la conveniencia que estas capacitaciones representen profundizar en los temas, y no sólo enunciarlos, sin mayor complejización.
- **Herramientas para la inclusión:** esta necesidad refiere específicamente a estudiantes que presentan NEE, en el contexto de la próxima entrada en vigencia del decreto 83/2015. Al respecto, se plantea la conveniencia de capacitarse en DUA (diseño universal de aprendizaje), en instancias que privilegien el aprendizaje práctico.

Tabla 11. Clasificación Necesidades Docentes Educación Parvularia equipo A, según MBE

Necesidad	Dominio MBE
Didáctica e instrumentos de evaluación	A, Preparación de la enseñanza
Manejo de TICs	---
Herramientas para la inclusión	A, Preparación de la enseñanza C, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

Educación Parvularia, equipo B:

- **Diseño de instrumentos de evaluación:** necesidad fuertemente expresada, el énfasis aquí está en la demanda de generar formas de evaluación que cumplan con dos condiciones: que se relacionen con el juego y que respondan a la especificidad del contexto; esto último dado que plantean las dificultades para trabajar y/o adaptar las pautas evaluativas oficiales.
- **Didáctica:** necesidad que no se especifica, pero parece referir al agotamiento de ciertas formas de trabajo y la búsqueda de nuevas.
- **Desarrollo personal y autocuidado:** esta necesidad refiere básicamente a medidas para asegurar la salud mental docente, pero orientado también en las mejoras que esto representaría en el plano de aumentar los propios recursos del docente para enfrentar situaciones de conflicto (padres, niños).

Tabla 12. Clasificación Necesidades Docentes Educación Parvularia equipo B, según MBE

Necesidad	Dominio MBE
Diseño de instrumentos de evaluación	A, Preparación de la enseñanza
Didáctica	A, Preparación de la enseñanza
Desarrollo personal y autocuidado	--- B, Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

Mesa mixta:

- **Diseño de instrumentos de evaluación:** se expresa una carencia de metodologías y formatos evaluativos que den cuenta del aprendizaje en términos de proceso. Se puntualiza esto con la necesidad de aproximarse al DUA.

- Didáctica: esta necesidad está ligada a la idea de lo “lúdico”, pareciendo asimilarse ambos significados. Contar con materiales en aula, que permitan desarrollar crear algunos materiales conjuntamente con los estudiantes es una los ejemplos planteados, así como plantear formatos generales de trabajo en el establecimiento en este sentido.
- Capacitación en asignaturas artísticas: los profesores describen esta necesidad como el requerimiento de que exista una preocupación por las asignaturas artísticas (artes visuales y música), con especialistas de estas asignaturas desde primero básico, que no se dejen al azar, evitando utilizarlas como “relleno”.

Tabla 13. Clasificación Necesidades Docentes Mesa Mixta, según MBE

Necesidad	Dominio MBE
Diseño de instrumentos de evaluación	A, Preparación de la enseñanza
Didáctica	A, Preparación de la enseñanza
Capacitación en asignaturas artísticas	---

Tal como es posible evidenciar, la mayor parte de los equipos de profesores manifestaron Necesidades de Formación y Desarrollo Docente vinculadas al Dominio A: “Preparación de la Enseñanza” del MBE. Para un resumen gráfico de la distribución de las necesidades y su clasificación según el MBE, se presenta la siguiente ilustración (ver Fig.40):

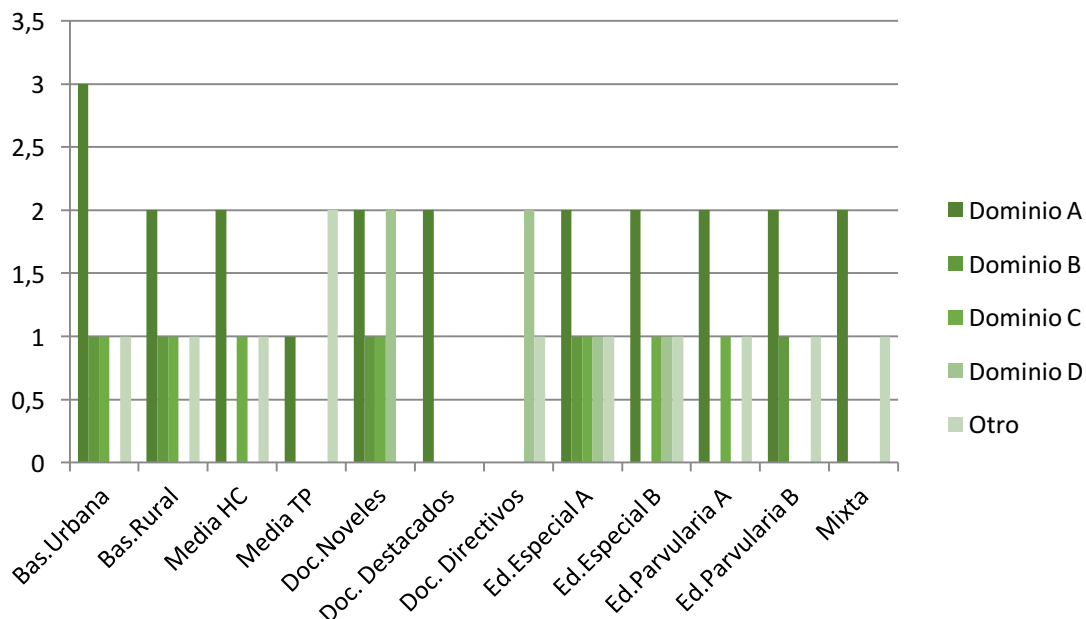


Fig.40. Necesidades de Formación y Desarrollo Docente por equipos de trabajo y su distribución según dominios del MBE - Comité Local Osorno

3.2 Priorización de las necesidades formativas según cuantificación:

Las necesidades genéricas descritas en el apartado anterior fueron priorizadas por cada equipo de trabajo de acuerdo al Modelo de Levantamiento de Necesidades propuesto por CPEIP. La Tabla 14 y Fig.41 que se presentan a continuación, sintetizan la priorización realizada por cada mesa de trabajo.

Tabla 14. Síntesis Priorización de Necesidades de Formación y Desarrollo Docente por equipo de trabajo

Mesa	Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
Básica urbana	Estrategias metodológicas para trabajar en diversidad	Autocuidado y desarrollo personal	Estrategias de evaluación para la inclusión
Básica rural	Herramientas para abordar la diversidad	Elaboración de instrumentos de evaluación	Didácticas para 7° y 8° años
Media HC	Actualización de habilidades docentes	Actualización en didáctica	Metodologías para la inclusión
Media TP	Perfeccionamiento en pedagogía TP	Capacitación en áreas de especialización	Capacitación en la preparación para la evaluación docente TP
Nóveles	Herramientas para atender a la diversidad en el aula	Manejo de situaciones conflictivas a nivel de escuela	Manejo administrativo y gestión escolar
Docentes Destacados	Metodologías para el desarrollo de habilidades	Articulación unidad didáctica	Instrumentos y técnicas de evaluación
Docentes Directivos	Formación para el liderazgo pedagógico/directivo	Liderazgo	Actualización de guía pedagógica docente
Educación Especial A	Manejo curricular	Herramientas de abordaje de la diversidad	Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
Educación Especial B	Evaluación de aprendizajes	Didáctica: estrategias metodológicas	Herramientas para el desarrollo de habilidades (Estilos de aprendizaje)
Educación Parvularia A	Perfeccionamiento en nuevas metodologías y estrategias	Estrategias de evaluación	Inclusión y NEE
Educación Parvularia B	Desarrollo personal docente	Nuevas metodologías	Evaluación de aprendizajes
Mesa mixta: Ed. Básica y Media HC	Didáctica	Capacitación en asignaturas artísticas	Evaluación

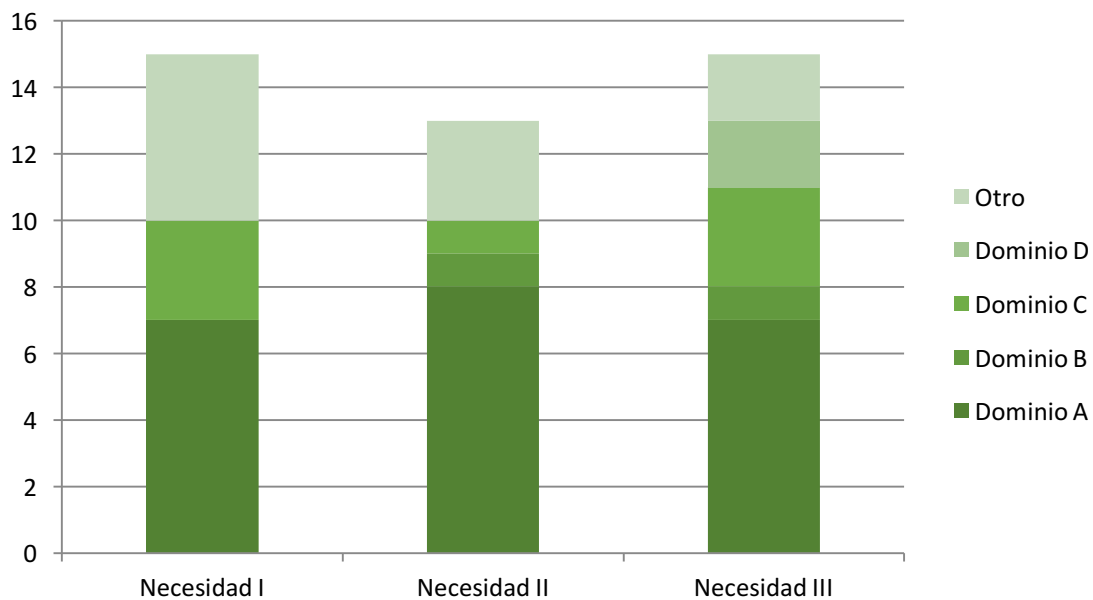


Fig.41. Necesidades de Formación y Desarrollo Docente Priorizadas y su distribución según dominios del MBE - Comité Local Osorno

Detalle de priorización de necesidades por de equipo de trabajo

A continuación, se presentan las necesidades priorizadas por cada equipo de trabajo. Se describen cualitativamente, se clasifican según el dominio del Marco para la Buena Enseñanza al que corresponden y se da cuenta de la valorización entregada por cada equipo durante el desarrollo del Taller.

Educación Básica Urbana:

Tabla 15. Priorización de Necesidades Docentes Educación Básica Urbana y su clasificación según MBE

	Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
Título de la necesidad formativa para DPD	Estrategias metodológicas para trabajar en diversidad	Autocuidado y desarrollo personal	Estrategias de evaluación para la inclusión
Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	A, Preparación de la enseñanza C, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes	---	A, Preparación de la enseñanza C, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Descripción de la necesidad formativa para DPD	Necesitan nuevas estrategias para trabajar con N.E.E, en dos sentidos: abordaje de la disciplina y trabajo pedagógico. La ley de Inclusión representa un reto y es necesario para los profesores contar con herramientas para entender las necesidades de los niños, para poder abordarlas adecuadamente, favoreciendo sus procesos de aprendizaje.	Necesitan mejorar la motivación en las aulas, los niños no atienden en las clases, de igual modo los padres no cooperan ni incentivan a sus hijos a aprender. Los profesores requieren adquirir habilidades de motivación para favorecer procesos de involucramiento con el aprendizaje tanto en estudiantes como en padres, así como instancias que favorezcan la salud mental docente, entendiendo que la salud mental de los profesores forma parte integral de la calidad educativa.	Necesitan saber diseñar y aplicar instrumentos de evaluación, así como analizar resultados en función de una mejora de los procesos de enseñanza- aprendizaje. Se plantea como una necesidad general, aunque especialmente relevante en el trabajo con NEE.
Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	45	45	41
Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	45	45	40

Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	45	45	39
Puntaje total:	135	135	120

Educación Básica Rural:

Tabla 16. Priorización de Necesidades Docentes Educación Básica Rural y su clasificación según MBE

	Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
Título de la necesidad formativa para DPD	Herramientas para abordar la diversidad	Elaboración de instrumentos de evaluación	Didácticas para 7° y 8° años
Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	A, Preparación de la enseñanza C, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes	A, Preparación de la enseñanza	A, Preparación de la enseñanza
Descripción de la necesidad formativa para DPD	Perfeccionar a los docentes, con el fin de que tengan las herramientas y técnicas necesarias para poder llevar a cabo una clase dentro del aula, tomando en cuenta la diversidad de aprendizajes que tienen los alumnos. Necesidad de un abordaje psicopedagógico en aula.	La medición muchas veces no se condice con los objetivos pedagógicos. Hay que establecer un abordaje en aula que valore la diversidad y que apunte hacia la multiplicidad de inteligencias e intereses de los estudiantes.	Realizar talleres de especialización, con el fin de llenar todos esos espacios vacíos de conocimiento producto de las reformas curriculares. Buscar el abordaje pedagógico de acuerdo a intereses y motivaciones de los alumnos.
Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	28	27	24
Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	28	28	25
Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	30	26	23
Puntaje total:	86	81	72

Educación Media Científico Humanista:

Tabla 17. Priorización de Necesidades Docentes Educación Media HC y su clasificación según MBE

	Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
Título de la necesidad formativa para DPD	Actualización de habilidades docentes	Actualización en didáctica	Metodologías para la inclusión
Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	---	A, Preparación de la enseñanza	A, Preparación de la enseñanza C, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Descripción de la necesidad formativa para DPD	Hace referencia a que no sólo por el hecho de haber egresado de una universidad, implica que el docente sea buen profesional. Es por esto, que se requieren constantes cursos de perfeccionamiento y seguimiento para que se aplique lo aprendido, así poder evaluar, si sus competencias son suficientes para el perfil docente.	La idea es crear una metodología innovadora, que permita el desarrollo no tan sólo de conocimientos relacionados a las áreas curriculares de mayor énfasis (matemáticas, lenguaje), sino también potenciar otras habilidades de los estudiantes (p. ej. Artísticas).	Tiene que ver con metodologías, herramientas y forma de apoyo ante situaciones complejas como por ejemplo para alumnos con NEE o adolescentes embarazadas. Los participantes de la mesa manifiestan que se requiere actualización permanente por asignatura y contexto, vale decir, que se
Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	5	5	5
Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	5	4	4
Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	5	5	4
Puntaje total:	15	14	13

Educación Media Técnico Profesional:

Tabla 18. Priorización de Necesidades Docentes Educación Media TP y su clasificación según MBE

	Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
Título de la necesidad formativa para DPD	Perfeccionamiento en pedagogía TP	Capacitación en áreas de especialización	Capacitación en la preparación para la evaluación docente TP
Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	---	A, Preparación de la enseñanza	---
Descripción de la necesidad formativa para DPD	Es necesario que los profesionales sin preparación pedagógica obtengan las herramientas pertinentes para desempeñarse tanto en el aula como en la comunidad educativa.	Se hace referencia a la necesaria actualización del conocimiento que poseen los docentes sobre sus especialidades, de este modo entregar información y conocimiento acorde a los tiempos actuales.	Debido a que se espera implementar el próximo año la evaluación docente para profesionales TP, se considera pertinente que sean preparados previamente para la evaluación que se les aplicará.
Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	40	40	40
Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	40	40	15
Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	40	37	40
Puntaje total:	120	117	95

Docentes Noveles:

Tabla 19. Priorización de Necesidades Docentes Noveles y su clasificación según MBE

	Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
Título de la necesidad formativa para DPD	Herramientas para atender a la diversidad en el aula	Manejo de situaciones conflictivas a nivel de escuela.	Manejo administrativo y gestión escolar.
Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	A, Preparación de la enseñanza C, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes	B, creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	D, Responsabilidades profesionales
Descripción de la necesidad formativa para DPD	Se menciona el requerimiento de ser capacitados en todo lo referido en la inclusión. También la manera de abordar esto en el aula, en cuanto a la planificación, evaluación, etc. Referido a los alumnos con NEE.	Se espera que faciliten estrategias para manejar las situaciones conflictivas en general. Se entiende que pueden ocurrir en todas las áreas y con cualquier actor del establecimiento educativo (docentes, directores, apoderados y alumnos).	Describen la necesidad de capacitarse en el manejo administrativo, puesto que, según ellos, la universidad no los prepara del todo (el correcto manejo de los libros de clases, las encuestas, formularios, etc.).
Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	50	42	36
Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	50	48	15
Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	50	41	22
Puntaje total:	150	131	73

Docentes Destacados:

Tabla 20. Priorización de Necesidades Docentes Destacados y su clasificación según MBE

	Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
Título de la necesidad formativa para DPD	Metodologías para el desarrollo de habilidades	Articulación unidad didáctica	Instrumentos y técnicas de evaluación
Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	---	A, Preparación de la enseñanza	A, Preparación de la enseñanza
Descripción de la necesidad formativa para DPD	Adquirir la capacidad de desarrollar las aptitudes necesarias para lograr diversos objetivos en la vida cotidiana, asociadas a diversas actividades (académicas, laborales, recreativas, etc.).	Tener una adecuada articulación de las unidades didácticas de modo que exista una relación entre los conocimientos adquiridos, su reflexión personal y adquisición de habilidades.	Desarrollo de competencias tanto en instrumentos como en técnicas de evaluación acordes a las capacidades y características de los alumnos.
Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	30	30	28
Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	30	28	27
Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	30	27	26
Puntaje total:	90	85	81

Docentes Directivos:

Tabla 21. Priorización de Necesidades Docentes Directivos y su clasificación según MBE

	Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
Título de la necesidad formativa para DPD	Formación para el liderazgo pedagógico/ directivo	Liderazgo	Actualizar guía pedagógica docente
Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se	---	---	D; responsabilidades profesionales
Descripción de la necesidad formativa para DPD	Los directivos deben estar formados en las cualidades necesarias para el desempeño de su cargo como líderes y referentes pedagógicos para el trabajo en la escuela.	Es una necesidad de carácter transversal referente al tema profesional, en que el directivo sea capaz de liderar los diversos aspectos del ambiente educativo de su establecimiento.	Es necesaria una actualización de la guía pedagógica de manera que sea una herramienta eficaz en el apoyo para el trabajo en el aula.
Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	28	25	19
Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	28	25	19
Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	27	25	15
Puntaje total:	83	75	53

Educación Especial, equipo A:

Tabla 22. Priorización de Necesidades Docentes Educación Especial equipo A y su clasificación según MBE

	Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
Título de la necesidad formativa para DPD	Manejo curricular	Herramientas de abordaje de la diversidad	Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	A, Preparación de la enseñanza	A, Preparación de la enseñanza C, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes	B, Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje
Descripción de la necesidad formativa para DPD	Es necesario manejar el currículum para poder implementarlo correctamente y para tener un mejor diálogo entre las disciplinas que dialogan con la educación especial.	Es necesario abordar la diversidad en el aula a través de estrategias efectivas que permitan afrontar la docencia.	Tener las estrategias necesarias para poder llevar la afectividad en el aula. Ello incidiría en procesos relevantes, como la seguridad personal necesaria del docente para tener la posibilidad de entregar a su vez confianza a los alumnos, de manera que estos se motiven por aprender o hacer cosas nuevas.
Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	5	5	3
Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	5	5	5
Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	5	5	4
Puntaje total:	15	15	12

Educación Especial, equipo B:

Tabla 23. Priorización de Necesidades Docentes Educación Especial equipo B y su clasificación según MBE

	Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
Título de la necesidad formativa para DPD	Evaluación de aprendizajes	Didáctica: estrategias metodológicas	Herramientas para el desarrollo de habilidades (Estilos de aprendizaje)
Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	A, Preparación de la enseñanza	A, Preparación de la enseñanza	---
Descripción de la necesidad formativa para DPD	Esta necesidad hace alusión a que se les dificulta la evaluación en sus estudiantes ya existe una confusión en torno a la evaluación de habilidades.	El tener un mayor conocimiento de estrategias metodológicas les permitiría mejorar la didáctica que trabajan en las salas de clases. Esta necesidad es clave.	En esta necesidad plantean que es importante manejar los estilos de aprendizaje de los estudiantes ya que los profesores hacen siempre la misma clase y las evaluaciones que hacen siempre son lo que es más fácil para ellos.
Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	40	39	40
Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	40	40	40
Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	40	40	38
Puntaje total:	120	119	118

Educación Parvularia, equipo A:

Tabla 24. Priorización de Necesidades Docentes Educación Parvularia equipo A y su clasificación según MBE

	Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
Título de la necesidad formativa para DPD	Perfeccionamiento en nuevas metodologías y estrategias	Estrategias de evaluación	Inclusión y NEE
Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	A, Preparación de la enseñanza	A, Preparación de la enseñanza	A, Preparación de la enseñanza C, Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes
Descripción de la necesidad formativa para DPD	El tener este perfeccionamiento tendría una consecuencia positiva en los alumnos ya que los docentes contarían con un mayor bagaje de herramientas para abordar la enseñanza de sus estudiantes, de la forma más adecuada a la etapa de desarrollo y contexto en que se encuentran.	Esta es una necesidad relacionada estrechamente con la anterior ya que, si tienen un mayor conocimiento de estrategias de evaluación, las docentes van a poder evaluar de acuerdo a las características de sus estudiantes.	Esta necesidad surge porque se ha vuelto indispensable conocer la lógica y componentes de la inclusión, para poder trabajar adecuadamente con los niños. Al mismo tiempo tener el conocimiento de las principales NEE para saber cómo trabajar con ellos.
Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	30	30	24
Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	30	30	30
Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	30	28	22
Puntaje total:	90	88	76

Educación Parvularia, equipo B:

Tabla 25. Priorización de Necesidades Docentes Educación Parvularia equipo B y su clasificación según MBE

	Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
Título de la necesidad formativa para DPD	Desarrollo personal docente	Nuevas metodologías	Evaluación de aprendizajes
Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	---	A, Preparación de la enseñanza	A, Preparación de la enseñanza
Descripción de la necesidad formativa para DPD	Referido a desarrollo personal y salud mental docente (entendido como técnicas de relajación, exploración de la propia práctica hasta técnicas de manejo de conflictos en aula y fuera de ella (padres, comunidad).	Se necesita con urgencia nuevas formas de evaluar, que incorporen registros Lúdicos y de contexto.	Existe un aparente agotamiento de las metodologías al uso, y una búsqueda de nuevos referentes, basados en lo lúdico considerando que el juego es la principal actividad de los niños.
Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	25	25	20
Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	25	25	23
Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	25	21	20
Puntaje total:	75	71	63

Mesa Mixta:

Tabla 26. Priorización de Necesidades Docentes Mesa Mixta y su clasificación según MBE

	Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
Título de la necesidad formativa para DPD	Didáctica	Capacitación en asignaturas artísticas	Evaluación
Dominio del Marco para la Buena Enseñanza con que se relaciona	A, Preparación de la enseñanza	---	A, Preparación de la enseñanza
Descripción de la necesidad formativa para DPD	Lo definen como la necesidad de capacitaciones en las cuales accedan a conocer estrategias y metodologías que faciliten una mayor dinámica e interactividad en el aula. Además, alude a la entrega a los establecimientos de una cierta gama de materiales para utilizar en sus clases en conjunto con los niños.	Requerimiento en torno a que exista una preocupación por parte del Ministerio hacia las asignaturas artísticas (artes visuales y música), para que los docentes encargados de entregar estas materias sean especializados desde primero básico, que no se hagan cargo los profesores jefes de realizar estas clases porque no se potencian habilidades específicas de los niños.	Es definido como la necesidad de crear estrategias y metodologías que se enfoquen a evaluar el aprendizaje de los niños en cuanto proceso, y no sólo recurrir a etiquetar su aprendizaje en término de producto/ calificación.
Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes	35	29	27
Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes	35	35	30
Urgencia de abordar esta necesidad a nivel de establecimiento y comunidad local	32	27	28
Puntaje total:	102	91	85

3.3 Acciones requeridas

Luego de la identificación y priorización de Necesidades de desarrollo profesional, las Voces docentes del Comité Local Osorno identificaron una serie de acciones que se debiesen llevar a cabo en los distintos niveles administrativos. Tal como se mencionó al inicio del capítulo, debido a que éstas se refrendan en casi la totalidad de los equipos de trabajo, son presentadas de forma agrupada según el nivel al que corresponden.

Nivel Central

Los profesores manifiestan en su conjunto la necesidad de cursos, talleres y seminarios que permitan la reflexión constante sobre la práctica docente, privilegiando metodologías activas para la construcción de nuevos aprendizajes; se hace hincapié en la necesidad de que éstos sean presenciales, permanentes en el tiempo, acordes al calendario académico anual, contextualizados a la realidad de trabajo de cada profesor, gratuitos y difundidos de forma masiva (considerando especialmente a aquellos profesores que ejercen en zonas geográficas de difícil acceso). Cabe destacar el énfasis que los profesores hacen en relación a la necesidad de contar, desde nivel central, con las acciones orientadas a la supervisión permanente respecto de la idoneidad de los cursos contratados, especialmente respecto de la pertinencia y calidad de los profesionales responsables.

Nivel Regional

Al igual que lo planteado a nivel central, los profesores solicitan en el ámbito regional, que las instancias de formación continua sean presenciales, difundidas de forma oportuna; con amplia cobertura y; pertinentes respecto de las necesidades propias del contexto en que se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje de cada escuela. Se solicita, además, la gestión e implementación de pasantías, intercambios de experiencias regionales docentes exitosas, talleres y redes profesionales de apoyo que nutran el trabajo pedagógico, al tiempo que se gestionen los recursos económicos necesarios para su

desarrollo. Por último, se enfatiza en que cualquier iniciativa orientada al perfeccionamiento docente, debe ser supervisada tanto en su diseño como en el aseguramiento de la *expertise* de los profesionales que a cargo de su implementación.

Nivel Local

Respecto a este nivel, las acciones requeridas por los docentes se relacionan con los siguientes puntos: gestión administrativa que permita contar con los tiempos necesarios para asistir a capacitaciones mensuales, en horario laboral y según calendario académico y, que esta gestión considere – además - un incentivo económico que reconozca las horas dedicadas a estas instancias como parte de la labor de actualización profesional permanente. Tal como se ha planteado a nivel central y regional, se requiere fiscalización del uso adecuado de los recursos económicos y; la supervisión permanente de la calidad de los procesos de formación en cuanto a tiempos de ejecución, idoneidad de los profesionales responsables, priorización de necesidades a capacitar, adecuación de los contenidos al contexto de desempeño laboral del profesor, transferencia de los aprendizajes al escenario profesional real, entre otros. Se considera necesario, por último, que las instancias de perfeccionamiento docente incluyan la formación de redes comunales, espacios para el autocuidado y desarrollo personal del profesor.

3.4 Compromisos docentes

Junto con los requerimientos antes mencionados, los profesores participantes del Taller establecieron una serie de compromisos que se agrupan fundamentalmente en seis categorías:

Mejora del Clima Social Escolar y Laboral

En este ámbito, los profesores y profesoras se comprometen a transformar los aprendizajes construidos, en herramientas que permitan desarrollar habilidades comunicacionales y destrezas para el trabajo en equipo, favoreciendo de esta forma el desarrollo de un clima escolar y laboral nutritivo.

Asistencia a las instancias de Formación Continua

Los participantes se comprometen a asistir a las instancias de perfeccionamiento y desarrollo docente a las que sean invitados. Se destaca especialmente, la asistencia a aquellas que sean pertinentes con el contexto en que se desempeña el docente o a la modalidad en que se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje del cual es parte.

Disposición para el aprendizaje y participación activa

Este compromiso alude a vincular los nuevos aprendizajes con los desafíos que enfrenta el docente en su ejercicio profesional, a compartir su experiencia profesional con pares y, a valorar y aprender de la experiencia de otros, promoviendo el trabajo colaborativo.

Transferencia de los aprendizajes al escenario profesional

Los profesores y profesoras se comprometen a aplicar, en el escenario profesional, los aprendizajes construidos tanto a nivel personal, como disciplinar y pedagógico en los procesos de perfeccionamiento docente, entendiendo que estas instancias favorecen la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje que construyen diariamente, tanto con sus pares, como con sus estudiantes y sus respectivas familias.

Difusión de los aprendizajes

Por otra parte, los profesores pertenecientes al Comité Local Osorno se comprometen a replicar las experiencias aprendidas en su entorno laboral, como una forma de difundir los conocimientos hacia sus pares, motivando e incentivando la participación masiva en las instancias de desarrollo y formación continua orientadas al apoyo de la labor docente.

Evaluación y Seguimiento

Finalmente, los docentes participantes no sólo plantean la necesidad de supervisar la calidad de los procesos formativos que serán implementados, sino además, se comprometen a colaborar en el monitoreo y evaluación, respecto de la idoneidad de las instancias formativas en que participen, enfatizando en el aporte de dichos espacios al escenario profesional regional.

IV. Conclusiones y Sugerencias para el abordaje de las oportunidades detectadas

Como se ha mencionado en al inicio, el propósito de este trabajo fue levantar información destinada a servir de insumo para el diseño de procesos de formación continua tendientes a la actualización de conocimientos disciplinares y metodologías de enseñanza-aprendizaje, en apoyo a la progresión de la carrera docente en el contexto local. Para esto se desarrolló un Taller, bajo el Modelo CPEIP de Consulta Participativa sobre Necesidades de Desarrollo Profesional Docente, en el que participaron 84 profesores y profesoras que se desempeñan en las distintas comunas de la Provincia de Osorno, Región de Los Lagos.

Los resultados de la Consulta Participativa evidenciaron diversas oportunidades para el desarrollo docente, entre ellas se destacan: la necesidad urgente de actualización didáctica y diseño de instrumentos de evaluación consistentes con la lógica curricular de desarrollo de habilidades; la necesidad de contar con herramientas para el abordaje educativo de la diversidad; habilidades para la creación de ambientes propicios al aprendizaje, lo que considera aspectos relacionados con la comunicación asertiva, el manejo de conflictos, el control emocional, entre otros. Por último, se debe hacer especial mención a la necesidad de trabajar temas relacionados con el autocuidado y desarrollo personal docente, principalmente vinculada a la salud mental de los profesores.

Como resulta posible apreciar, los profesores del Comité Local Osorno solicitan formación continua en tres grandes ámbitos: desarrollo vinculado al dominio “Preparación de la enseñanza”, en tanto se solicita desarrollo profesional relacionado con aspectos disciplinares y técnicos (metodologías, didáctica y evaluación); desarrollo vinculado a competencias de liderazgo y creación de un clima escolar nutritivo y; por último espacios para el autocuidado en un contextos laborales complejos y diversos.

4.1 Algunas sugerencias para el abordaje de las oportunidades detectadas

Dado lo anterior, respecto de las necesidades relacionadas con la actualización y profundización de elementos disciplinares y técnicos, se sugiere enfatizar en ámbitos como la didáctica de la enseñanza, el diseño de instrumentos de evaluación y herramientas para el abordaje de la diversidad al interior del aula. En este punto se considera relevante incluir temáticas vinculadas al desarrollo del ciclo vital en la etapa escolar; enfoques educativos multidisciplinarios sobre diversidad y educación, metodologías participativas para la construcción y evaluación de aprendizajes significativos, entre otros. Se sugiere evaluar la pertinencia de pasantías docentes y la generación de espacios de encuentro reflexivos sobre la práctica pedagógica, entendiendo que el compartir experiencias sobre el propio quehacer docente, implica una revisión de las prácticas que se han ido construyendo insertas en la cultura escolar. Desde esta perspectiva, se sugiere que los docentes experimenten procesos de aprendizaje que les permitan transformar las formas internalizadas de pensar y actuar, y para ello es necesario que existan espacios en donde se pregunten cómo se han ido construyendo y por qué se han construido de esa manera (Assael, 1992).

En cuanto al abordaje de las necesidades vinculadas a competencias para el liderazgo y desarrollo de climas sociales escolares nutritivos, se sugiere trabajar procesos de formación especializada en ámbitos como: habilidades de comunicación, asertividad, trabajo en equipo, habilidades para el manejo de contextos desafiantes; entre otros, cambiando el foco de las capacitaciones hacia un modelo de bienestar -más novedoso y actualizado- centrado en las fortalezas y los factores protectores, que a su vez ofrezca respuestas a demandas emergentes propias de los cambios que acontecen en la educación actual.

Lo anterior se relaciona directamente con la necesidad de abordar temas de autocuidado docente. En este sentido, lo que se sugiere es trabajar sobre los estados afectivo- motivacionales positivos y persistentes de bienestar asociado al trabajo (Bakker & Leiter, 2010; Schaufeli & Salanova, 2011). La relevancia de este aspecto radica en sus consecuencias asociadas, ya que se han evidenciado que el abordaje de estas temáticas otorga beneficios respecto de una mejor salud mental y física, mayor motivación intrínseca, autoeficiacia, optimismo y autoestima en la organización en que se trabaja (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2008).

El desarrollo de un clima social escolar y laboral positivo, sumado a al desarrollo de estrategias de autocuidado, se ha asociado también a un mejor desempeño laboral (Pavithra & Barani, 2012), mayor satisfacción con el trabajo y mayor compromiso organizacional (Nerstad, Richardsen & Martinussen, 2010; Christian, Garza & Slaughter, 2011). Investigaciones han demostrado que los docentes que se desempeñan en espacios más nutritivos y que cuentan con herramientas para el abordaje de situaciones complejas en su desempeño como docentes, se encuentran más motivados y comprometidos con su trabajo, toman iniciativas personales, obtienen mejores resultados de aprendizaje con sus alumnos, sustentan mayores expectativas respecto de sus estudiantes (Klassen & Chiu, 2010; Klassen, Perry & Frenzel, 2012), son más capaces de apoyar a sus colegas y muestran mayor disposición para recibir retroalimentación, adaptándose con mayor éxito a ambientes de trabajo desafiantes, ya que pueden reconocer, activar y generar recursos laborales y personales con mayor facilidad (Flores, Fernández, Juárez, Merino & Guimet, 2015; Klassen et al., 2012).

Cabe destacar que para que estas sugerencias sean abordadas de manera adecuada y permitan desarrollar resultados observables, es de suma relevancia contar con procesos formativos y personal idóneo, con experiencia tanto en el ámbito educativo como en las temáticas antes descritas.

Para cerrar, se hace necesario destacar la relevancia de contar con procesos de Consulta Participativa como el que dio origen al presente informe. Escuchar las “voces docentes”, no sólo constituye un ejercicio de democracia, sino además de profunda inclusión de quienes hacen posible el cambio y la transformación social desde su labor pedagógica cotidiana.

Bibliografía

- Álvarez, F. (2004). Perfeccionamiento docente e identidad profesional. *Docencia*, 24, 69-76.
- Assael, J. (1992). "Talleres de Educación Democrática", en *Cómo aprende y cómo enseña el docente*. PIIIE-ICI, Santiago de Chile.
- Bakker, A. & Leiter, M. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. En A.B. Bakker y M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 181-196). New york: Psychology Press.
- CPEIP. (2016). *Modelo CPEIP de Consulta Participativa sobre Necesidades de Desarrollo Profesional Docente. El rol de los sistematizadores*. Santiago de Chile: Autor.
- CPEIP. (2016). *Modelo CPEIP de Consulta Participativa sobre Necesidades de Desarrollo Profesional Docente. Orientaciones para la realización de Talleres*. Santiago de Chile: Autor.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*. 102, 741-756. doi:10.1037/a0019237
- Klassen, R. M., Perry, N. E., & Frenzel, A. C. (2012). Teachers' relatedness with students: An underemphasized component of teachers' basic psychological needs. *Journal of Educational Psychology*, 104, 150-165. doi: 10.1037/a0026253
- Ministerio de Educación de Chile. (2008). *Marco para la Buena Enseñanza*. Santiago de Chile: Autor.

- Nerstad, C., Richardsen, A. & Martinussen, M. (2010). Factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) across occupational groups in Norway. *Scandinavian journal of psychology*, 51, 326-333.
- Pavithra, S. & Barani, G. (2012). A study on quality of work life of lawryers in coimbatore district. *Indian streams research journal*, 2(8), 1-8.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 39-46. doi: 10.1080/1359432X.2010.515981
- Venegas, P., Álvarez, F., Cardemil, C. & Fernández, R. (2003). Perfeccionamiento, identidad y cambio de prácticas pedagógicas. *Revista de Pedagogía Crítica Paulo Freire*, 2 (2), 175-188.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2008). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.

Anexos

ANEXOS CON ENTREGA DIGITAL:

1. CURRICULUM VITAE EQUIPO DE PROFESIONALES
2. PAUTAS DE OBSERVACIÓN TALLER DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE
3. TABLA UNIFICADA FASE DESCRIPTIVA
4. PAUTAS DE REGISTRO (INFORMES POR EQUIPO DE TRABAJO)
5. REGISTRO FOTOGRÁFICO LIENZOS DE TRABAJO (lienzos se entregarán en formato físico en reemplazo de documento de Resguardo de Notas Adhesivas)