



Informe Necesidades de Desarrollo Profesional Docente

Región de Los Ríos

SECRETARÍA TÉCNICA COMITÉS LOCALES DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Programa Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente

CPEIP

Valdivia, Diciembre de 2016



Índice

I. Antecedentes Generales

A. Estructura de la Estrategia Regional de Desarrollo Profesional Docente... 4

1. Presentación de la Ley 20.903 y sus alcances regionales.....4
2. Antecedentes relevantes de la región de Los Ríos.....6
- 2.1. Identificación del territorio.....6

II. Diagnóstico

A. Contexto educativo de la Región de Los Ríos.....7

1. Antecedentes educativos.....7
2. Perfil de los docentes que trabajan en la región.....8
3. Perfil de los docentes principiantes.....10

B. Capacidades docentes y brechas formativas, según resultados de la evaluación docente 2015.....10

1. Resultados generales del portafolio.....
2. Fortalezas y fragilidades según dimensiones del portafolio.....
3. Reporte Agencia de Calidad.....
4. Resultados asimilación tramos de carrera docente.....
5. Capacidades docentes.....
6. Respecto a los resultados SIMCE.....
7. Cartografía para la mejora.....
8. Programas de ciencias en educación.....
9. Docentes en Educación Pública con mención.....
10. Programas, Instrumentos y recursos al alcance de la formación docente.....
11. Formación docente y la Estrategia de Desarrollo de la región de Los Ríos.....
12. Síntesis: claves para el desarrollo profesional docente de Los Ríos.....

C. Informe "Voces docentes de la Región de Los Ríos".....

1. Identificación de necesidades y apoyo al desarrollo profesional docente.....
2. Metodología.....
3. Descripción de los Talleres de levantamiento de necesidades de DPD y conclusiones
3.1 Taller Consejo Consultivo de Directores de Los Ríos.....
- 3.2 Taller Red maestros de Maestros.....



3.3	Taller de directivos y docentes de la región de Los Ríos.....
3.4	Taller Educadoras de Párvulos.....
3.5	Taller Microcentros de la región.....
3.6	Taller docentes Avanzado, experto I y II.....
3.7	Taller docentes Técnico Profesional.....
3.8	Taller educación básica rural-urbana.....
3.9	Taller educación media.....
3.10	Taller docente de inglés.....

III. Comités locales

IV. Visión, misión y principios

V. Lineamientos estratégicos y objetivos estratégicos de desarrollo profesional docente



I. ANTECEDENTES GENERALES

A. Estructura de la Estrategia Regional de Desarrollo Profesional Docente

1. Presentación de la Ley 20.903 y sus alcances regionales

La ley 20.903 crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, en formación continua de profesores, promueve y expande las oportunidades de desarrollo profesional y dota de apoyos pertinentes para la constante y progresiva mejora de la experticia pedagógica.

El artículo 11 de esta ley nos indica "**Los profesionales de la Educación tienen derecho a formación gratuita y pertinente para su desarrollo profesional y la mejora continua de sus saberes y competencias pedagógicas**". Lo que consigna la formación continua de los docentes como un derecho, de la cual se hace cargo el Estado, a través de un acompañamiento permanente, que se deberá manifestar en planes de formación para el desarrollo profesional de los docentes¹, implementado este por sostenedores y directores de acuerdo a las necesidades de sus planes de mejoramiento educativo, en el marco del Proyecto Educativo Institucional.

Esto viene asegurar formación pertinente y contextualizada que tiene como finalidad "**promover la innovación pedagógica y el trabajo colaborativo entre docentes, orientados a la adquisición de nuevas competencias y la mejora de los saberes disciplinares y pedagógicos a través de la práctica docente**".²

En el marco de esta política nacional docente, el Ministerio de Educación, proveerá orientaciones y recursos para que los docentes, en atención al contexto donde trabajen, dispongan de mejores y mayores oportunidades de formación, para potenciar sus prácticas pedagógicas que generen aprendizajes significativos, que consigan: transformar la cultura escolar y las prácticas de aula, que generen acciones formativas situadas en relación a las necesidades de los docentes, que respondan de manera integral a los puntos críticos del desempeño profesional docente evidenciando la evaluación docente y que promuevan el trabajo colaborativo dentro de las comunidades de aprendizaje profesional, principios estructurales en los cuales se funda el nuevo desarrollo profesional docente.

¹ Artículo 12 bis.- Los directores, en conjunto con sus equipos directivos, velarán por el desarrollo profesional de los docentes del establecimiento educacional. Para estos efectos podrán: 1. Proponer al sostenedor planes de formación para el desarrollo profesional de los docentes, considerando, entre otros, los requerimientos del plan de mejoramiento educativo como la información provista por el Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente, en el marco del Proyecto Educativo Institucional. Chile(2016) Ley 20.903

² Artículo 12 bis N° 2, Ley 20.903.



La Ley además mandata³ al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación (CPEIP) a colaborar en el desarrollo de los profesionales de la educación ejecutando programas, cursos o actividades de formación, en forma directa o mediante la colaboración de universidades acreditadas o instituciones certificadas, para lo cual establece estándares de calidad en la acreditación y certificación de la formación continua pertinente de los docentes.

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 generar información respecto de las principales necesidades que presentan los profesores en torno a su desarrollo profesional. En este contexto CPEIP ha fortalecido su vínculo con el Nivel Regional y DEPROV, a partir de la creación de los Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente, que hasta ahora han interactuado con distintos actores locales relevantes, para diagnosticar y levantar información cuantitativa y cualitativa respecto a: las características de los docentes de la región de Los Ríos, respecto al análisis de los resultados de evaluación docente y resultados SIMCE de las unidades educativas; respecto a las necesidades de formación docente consultadas a través de entrevistas y realización de talleres participativos denominados “Voces docentes la región de Los Ríos”, metodologías participativas aplicadas a Jefes DAEM, directivos, docentes y académicos.

Estos insumos que se describen en este documento, alimentan la Estrategia Local DPD preliminar e identifican acciones formativas, lineamientos y objetivos estratégicos, coordinando diversos programas e iniciativas en favor de una formación continua situada, que haga sentido en el contexto local. Además de recomendar apoyos pertinentes plasmados en diversas iniciativas sostenidas con recursos SEP, FAEP y eventualmente del gobierno regional; además de la oferta natural que dispone el CPEIP anualmente para el perfeccionamiento docente; y los esfuerzos que establece a su vez la SECREDUC en las Estrategias de Desarrollo Profesional Docente.

Para profundizar en cada punto planteado anteriormente, el documento está organizado como sigue. En el siguiente capítulo se presentan los aspectos generales de las actividades desarrolladas, 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.

³ Artículo 12 ter.- El Ministerio de Educación, a través de su Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, en adelante indistintamente “el Centro”, colaborará en el desarrollo de los profesionales de la educación ejecutando programas, cursos o actividades de formación de carácter gratuito, de manera directa o mediante la colaboración de universidades acreditadas o instituciones certificadas por el Centro, como también otorgando becas para éstos. Chile(2016) Ley 20.903

2. Antecedentes relevantes de la Región de Los Ríos

2.1. Identificación del territorio

La nueva Región de Los Ríos se ubica en el sur de Chile entre los 39°15' y los 40°33' de latitud sur, está conformada político y administrativamente por dos provincias, la Provincia de Valdivia y la Provincia del Ranco, siendo su capital regional la ciudad de Valdivia. Su superficie es de 18.435,2 km², posee una población total de 356.396 habitantes (censo del 2002), según el INE la población proyectada al 2016 alcanzará a 407.300 con una densidad de 22,1 hab/km².

Esta región presenta un clima templado lluvioso, con ausencia de periodo seco. La caracteriza desde un punto de vista hidrográfico la presencia de lagos de origen glaciar y la presencia de una gran cantidad de ríos de suave pendiente. Su vegetación es higrófila destacando en ella la Selva Valdiviana.

Las principales actividades económicas de la región se asocian a la industria forestal, al sector agropecuario. El sector terciario es importante y está ligado a las universidades, centros de investigación, el comercio. Destacando además de manera estacional los rubros asociados al turismo.

En términos demográficos su composición es multicultural, relacionada al asentamiento de población indígena de distintos grupos étnicos en las riveras de ríos y cuencas lacustres, la llegada temprana de españoles, holandeses y la posterior colonización alemana.

Con respecto a la distribución de la población en el territorio según el censo del 2002, el 68,3% habita en el sector urbano y el 31,7% en el sector rural. El índice de masculinidad de la región es de 100,29, aunque se presentan variaciones importantes según lo urbano/ rural. Tanto así que en el sector urbano este índice de masculinidad alcanza 94,70 y en el sector rural 113,49.

Figura N° 1. Mapa Político –Administrativo Región de Los Ríos

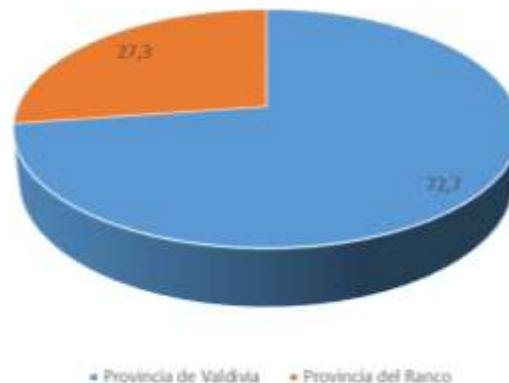


a) Provincia de Valdivia.

La Provincia de Valdivia ocupa la parte norte de la Región de Los Ríos (ver Mapa), desde octubre de 2007, está constituida por 8 comunas: Corral , Lanco, Los Lagos, Mariquina, Máfil, Paillaco, Panguipulli y Valdivia. Es importante destacar que estas comunas forman parte del Comité Local de Desarrollo Profesional Docente del DEPROV Valdivia.

Su superficie es de 10.197,2 km², posee una población total de 259.243 habitantes (censo del 2002), lo que equivale al 72,7% de la población total. Alcanzando una densidad de 25,4 hab/km². La población urbana de la provincia alcanza al 74,1% y su población rural corresponde al 25,9% (censo 2002).

Gráfico N° 1
Porcentaje de Población, según Provincias de la Región de Los Ríos.



Fuente: INE, Censo del 2002.

b) Provincia del Ranco

Es una de las provincias más jóvenes de Chile, se ubica en la parte sur de la nueva región. Tiene una superficie de 8.232 km² y una población de 97.153 habitantes, que corresponde al 27,3% del total de los habitantes de la región.

Su población urbana es inferior a la de la Provincia de Valdivia alcanzando tan solo a un 52,8% del total provincial y la población rural corresponde a un 47,2%. Esto muy asociado a las actividades productivas que tienden al sector primario silvoagropecuario.



Su capital provincial es la ciudad de La Unión y la integran las comunas de Futrono, Lago Ranco, Rio Bueno y La Unión.

II. DIAGNÓSTICO

A. Contexto educativo de la región de Los Ríos

1. Antecedentes educativos

Con respecto a los establecimientos en la Región de Los Ríos, el 46% se concentra en el sector Municipal. La Provincia de Valdivia concentra un total de 344 establecimientos, lo que equivale al 69% del total de la región (499), la Provincia del Ranco concentra 155 colegios con un 31%.

Respecto de la dependencia administrativa del total de alumnos en la Región de Los Ríos 78.488. La Educación Municipal concentra el 47,5%, lo que corresponde a 37.345 alumnos. La Educación Particular Subvencionada concentra la mayoría de alumnos 38.670, lo que equivale al 49,3% del total de la región. En el sector Privado estudia solo el 3,25% de los alumnos lo que corresponde a un total de 2.473.

Con respecto a los alumnos, según provincia el 78,6% de la matrícula se ubica en la Provincia de Valdivia y según distribución urbano rural, el 74,7% de la cobertura se concentra en sectores urbanos de la región.

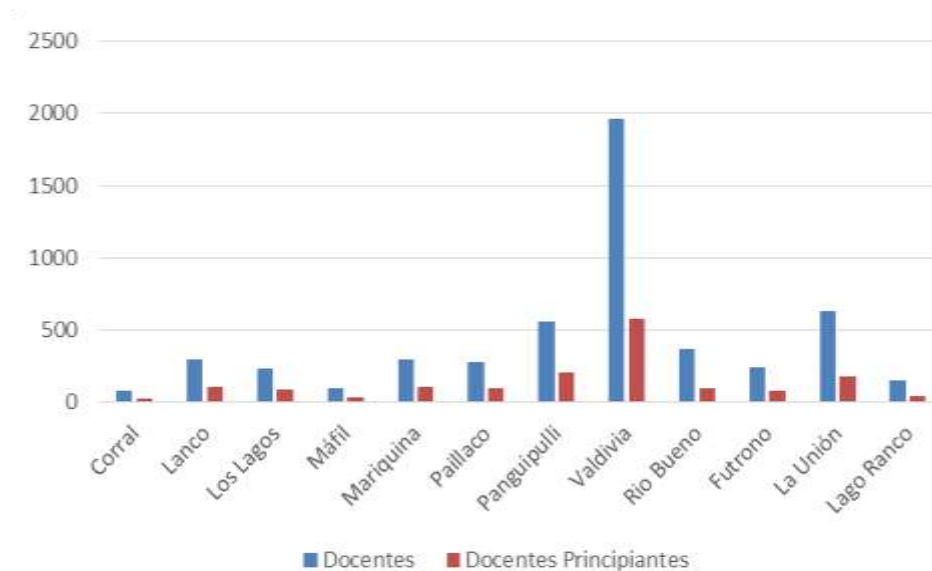
Según el gráfico, nivel de educación en que se desempeñan los alumnos, el 55% de ellos lo hace en Educación Básica lo que equivale a 43.196 estudiantes, seguidos por la Educación Media segmento que concentra al 26,3%, lo que corresponde a 20.663. Educación Parvularia considera al 10,6%, lo que equivale a 8.295 de alumnos. Educación especial y Educación de adultos concentran cada uno el 4.0% de los alumnos de la región.

2. Perfil de los docentes que trabajan en la región

La región cuenta con 5195 docentes en el sistema. Del total 3809 profesores realizan labores en las 8 comunas de la DEPROV Valdivia, lo que corresponde al 73,3% del total. En la DEPROV del Ranco que considera cuatro comunas, concentra a 1386 docentes, lo que equivale al 26,7%.

Gráfico N° 2

Total de docentes y docentes principiantes en la Región de Los Ríos, por comuna en que se desempeñan



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos SIGE (2016).

Las Comuna con mayor cantidad de docentes corresponden a las de Valdivia, La Unión y Panguipulli.

El 53,8% de los docentes sirve en establecimientos municipales.

Con respecto a la distribución de docentes **según género**, en todas las comunas de la región las mujeres superan a los hombres. El sexo femenino alcanza un 69,1% del total. En cambio, los hombres docentes solo representan el 30,9% del total. En términos generales esta variable tiene un fuerte componente femenino en las comunas de la región de Los Ríos, situación a considerar al definir líneas de acción de formación docente de la región.

Al analizar la **edad** de los docentes, la mayor cantidad de docentes el 30,2% se encuentra en el rango de 30 a 39 años de edad.



Su distribución según años de servicio en el sistema escolar es la siguiente tabla:

Tabla N° 1. Distribución de los docentes, según años de servicio en el sistema escolar.

	0 – 4 años	5 – 9 años	10-19 años	20 – 29 años	30 - 39	40 años y más
N° total	1900	1067	948	542	581	157
Porcentaje	36,6%	20,5%	18,2%	10,4%	11,2%	3,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos SIGE (2016).

Respecto a la **cantidad de horas de contrato** de los docentes, se puede advertir que el 73,5% de ellos tiene sobre 30 horas de contrato, siendo el rango entre 30- 39 horas el que tiene una mayor frecuencia con el 41,1%, seguido por el rango entre 40- 49 horas con el 32.4%.

Según **hora aula** que ellos realizan, el 44,3% de los docentes desarrolla entre 30- 39 horas clases y el 19,6% realizan menos de 19 horas, lo que equivale a 1000 docentes aproximadamente.

3. Perfil de los docentes principiantes

Los profesores principiantes⁴ de la Región de Los Ríos corresponden a un total de 1656 educadores, de los cuales 1254 corresponden al Comité Local de la DEPROV de Valdivia, lo que equivale al 75,7% del total de docentes.

Respecto al género 1141 de ellos corresponden al género femenino, lo que equivale al 68,9% del total.

Según tramo etario, la mayoría de los docentes se ubican en el rango 20 a 29 años de edad lo que equivale al 54% del total.

Con respecto a la cantidad de horas de contrato, y proyectando el proceso de inducción para docentes que ingresan al ejercicio profesional según la nueva Ley 20.903 (contrato semanal de mínimo 15 horas y un máximo de 38 horas), el 48,7% de los docentes ubicados en los rangos extremos (1 a 9 y 40 a 49 horas de contrato) no podrán acceder a este derecho.

Con respecto al rango horas aula los docentes principiantes se ubican mayoritariamente en el rango 30-39 horas aula, con un 36,5%.

⁴ Los docentes principiantes corresponden a los docentes del tramo profesional inicial en el rango de 0 – 3 años de experiencia en el sistema escolar.



B. Resultados Evaluación Docente 2015

1. Resultados generales Portafolio

En 2015, 425 docentes de la Región de Los Ríos participaron de la Evaluación Docente. 40% se sitúa en el nivel competente o destacado del Portafolio, y 60% en básico o insatisfactorio.

A nivel país, 37,7% de los docentes evaluados demuestra las competencias esperadas. Los docentes con resultado básico insatisfactorio y competente destacado de la región de Los Ríos, ambos están sobre los dos puntos respecto de los resultados nacionales.

Tabla N° 2. Resultados Portafolio Evaluación Docente 2016.

Región	Total evaluados	N° Básico + Insatisfactorio	Porcentaje	N° Destacado + Competente	Porcentaje
De Los Ríos	425	255	60	170	40
Total país	13.885	8.737	62,9	5.148	37,1

Fuente: Unidad territorial DPD CPEIP

2. Fortalezas y fragilidades según Dimensiones del Portafolio

El primer Módulo del Portafolio juzga evidencia en relación a clases y evaluaciones que profesores y profesoras diseñan y cuyos resultados se analizan, en miras de mejorar prácticas y ampliar oportunidades de aprendizaje de sus estudiantes. El segundo, observa una clase grabada y juzga su ambiente o clima, estructura y calidad de las interacciones.

En términos generales la distribución de docentes por dimensión del portafolio en la región de los Ríos no difiere de los resultados nacionales. Los mayores logros se presentan en la dimensión ambiente adecuado de la clase para el aprendizaje, el 96,2% de los y las docentes evaluadas presentan resultados destacado y competente, sobre todo en la capacidad del docente de lograr que los alumnos realicen las actividades solicitadas en un ambiente de clase adecuado y en la capacidad para acompañar y guiar a sus alumnos en el desarrollo y comprensión de las actividades. La segunda dimensión con mejores resultados corresponde a la estructura de la clase, con nivel de logro de un 62% de los y las docentes con resultados destacado y competente. En tercer lugar la dimensión organización de la unidad obtiene resultados de un 58,6% en el mismo nivel.

Tabla N° 3. Evaluación docente Región de Los Ríos, dimensión más fortalecida del Portafolio.



Total evaluados	Dimensión	N Básico + Insatisfactorio	Porcentaje	N Destacado + Competente	Porcentaje
425	Ambiente de la clase para el aprendizaje	16	3,8	409	96,2
	Estructura de la clase	161	37,9	264	62,1
	Organización de la unidad	176	41,4	249	58,6

Fuente: Unidad territorial DPD CPEIP

No obstante, estas fortalezas coexisten con variadas debilidades:

- 58,6% de los profesores realiza adecuadas planificaciones, pero sólo el 19% plantea análisis de las estrategias pedagógicas que utilizó y que facilitaron o dificultaron alcanzar los aprendizajes esperados, asociados a la enseñanza planificada;
- 26,8% propone adecuadas estrategias, criterios e instrumentos evaluativos, el 17,7% formula reflexiones que permiten, según los resultados obtenidos determinar cuáles son los aprendizajes más y menos logrados por los estudiantes, retroalimentando respecto a los aprendizajes por lograr;
- 62,1% evidencia capacidad para orientar sus clases de acuerdo a una secuencia clara y que permite distinguir, por ejemplo, momentos de inicio y cierre; pero sólo el 18,8% construye una interacción articulada, por ejemplo, a partir de preguntas que motivan la reflexión de los estudiantes y estimulan habilidades complejas.



Comparado con resultados de años anteriores, este crítico cuadro, con matices, se replica.

Tabla N° 4. Evaluación docente Región de Los Ríos, dimensiones críticas del Portafolio.

Total evaluados	Dimensión	N° Básico + Insatisfactorio	Porcentaje	N° Destacado + Competente	Porcentaje
425	Análisis de las clases	294	69,2	131	30,8
	Calidad de la evaluación	311	73,2	114	26,8
	Reflexión a partir de resultados evaluación	323	76	102	24
	Interacción pedagógica	345	81,2	80	18,8

Fuente: Unidad territorial DPD CPEIP

Los resultados más críticos, sobre el 70% de los profesores con resultados básico o insatisfactorio, (consultar tabla anexa resultados indicadores), muestra que los mayores desafíos son:

- potenciar la calidad de la interacción pedagógica, considerando las características de los estudiantes al momento de explicar, promover la reflexión por medio de preguntas adecuadas que den lugar a una oportuna retroalimentación de los aprendizajes.
- mejorar la reflexión a partir de los resultados de la evaluación, realizando análisis que permitan una retroalimentación de calidad, para que los alumnos identifique fortalezas y debilidades de su propio aprendizaje.
- prolijidad en la calidad de la evaluación, que exista claridad en el instrumento con respecto a lo que se pregunta y a su corrección. Que manifieste coherencia entre lo enseñado, lo preguntado y los niveles de aprendizajes que se esperan lograr.
- mejorar la calidad de las preguntas formuladas a los estudiantes, de modo que estos puedan demostrar sus habilidades y el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo.
- considerar en el análisis de la clase las características de los alumnos, para implementar estrategias pedagógicas adecuadas que sean producto de la reflexión sobre prácticas pedagógicas efectivas en el desarrollo de la unidad.



3. Reporte Agencia de la Calidad

A través de sus visitas integrales e informes que produce, la Agencia de Calidad ilustra y da contexto a los resultados expuestos.

Los informes del año 2015 elaborados por la Agencia de Calidad en sus visitas integrales revelan que el desarrollo docente no es un tema que este considerado y sistematizado en las unidades educativas. No hay luces de un plan de formación docente institucional intencionado por una gestión pedagógica que dé prioridad a estos procesos y que se debieran manifestar en las siguientes mejoras:

- Promoción y sistematización de los procesos de formación docente consensuados entre los actores de la unidad educativa a partir de requerimientos de aprendizaje, que permita el mejoramiento continuo de las prácticas de los profesores.
- Establecer plan y protocolos de acompañamiento al aula de los docentes, que permitan la observación y monitoreo de prácticas pedagógicas que den lugar a retroalimentar los procesos de enseñanza aprendizaje por parte del Director y el equipo técnico pedagógico.
- Potenciar redes disponibles para entregar apoyo integral al proceso académico y formativo de los estudiantes, que asegure la cobertura curricular y que permita aprendizajes significativos.

4. Resultados asimilación a tramos carrera docente

La asimilación a tramos de la carrera docente se fundamenta, entre otros criterios, en resultados del Portafolio, de 2015 y años anteriores, según proceso de encasillamiento que está en proceso.

Según los resultados de este proceso, el 52,1% de los docentes de Los Ríos figuran en el tramo Temprano. El tramo Inicial (que reúne a los profesores principiantes) abarca a un 13,9%.⁵ La frecuencia acumulada de ambos tramos considera al 66% de los docentes del sector municipal de la región.

En tanto, los profesores que se ubican en el tramo Avanzado constituyen el 25,9%. En Experto I y II considera el 7,5% y 0,6 % respectivamente con respecto al total 2.270 docentes.

⁵ Estos datos podrían experimentar una variación, debido a se está en proceso de consulta y reclamo respecto a la información de tramos dada por CPEIP a los docentes en servicio.



Tabla N° 5. Resultados proceso asimilación a tramos de la carrera docente.

Tramo	N° docentes Los Ríos por tramo	Porcentaje docentes Los Ríos por tramo
Inicial	316	13,9
Temprano	1183	52,1
Avanzado	587	25,9
Experto I	170	7,5
Experto II	14	0,6
Total	2270	100

Fuente: Unidad territorial DPD CPEIP

5. Capacidades docentes

Los 771 docentes del tramo Avanzado y Experto I - II (33,9%) son el "capital docente" avanzado de la región, que la estrategia local de desarrollo profesional debe considerar a fin de reforzar su liderazgo en aula y expandirlo al trabajo con pares, que ayude a cerrar brechas formativas.

Para lo último, se requiere robustecer las redes pedagógicas de la región, reforzándolas con docentes del Tramo Avanzado y Expertos. Estos son los principales candidatos para ampliar la Red Maestros de Maestros (RMM), que a la fecha, en la región, cuenta con 36 docentes, distribuidos en los siguientes niveles: 2 educación parvularia, 20 enseñanza básica, 12 enseñanza media y 2 en educación diferencial.

Si bien es cierto hoy, estos están articulados desde el CPEIP central, no están formalmente integrados como red en un trabajo conjunto y sistemático con los equipos técnicos de SECREDUC, se hace necesario generar espacios que los releven y los integren a un trabajo en colaboración con sus pares intencionado desde las unidades educativas.

Con respecto a los Programas de Formación de Mentores en la actualidad solo dos docentes forman parte del registro nacional de docentes formados como mentores, lo cual implica una brecha de acuerdo a las necesidades que exigirá el proceso de inducción que se debe hacer con los docentes principiantes.

6. Respecto a los resultados SIMCE

En la región de Los Ríos los resultados de los alumnos evaluados en general tuvieron para el año 2015 un leve repunte respecto a los resultados 2014, a pesar de ello los resultados de la asignatura de matemáticas son deficitarios en algunas comunas de la región.

En segundo básico la asignatura de lenguaje obtuvo resultados de 251 puntos, a un punto del resultado nacional.



En cuarto básico sus resultados fueron 264 puntos en lenguaje, 251 en matemáticas y 250 en ciencias naturales. Resaltar la asignatura de matemáticas en la cual la diferencia es de 9 puntos (251-260).

Los resultados de sexto básico fueron para lenguaje 246 puntos y matemáticas 243. Ambos por debajo de la media nacional. Lenguaje 1 puntos y matemáticas 9 puntos.

En octavo básico los resultados fueron lenguaje 247, matemáticas 257, y ciencias naturales 264. Resalta una baja en lenguaje de 6 puntos y en matemáticas se produce un alza significativa de 9 puntos con respecto a los resultados del año 2014, aunque en esta última asignatura se presenta en este año una diferencia bajo el resultado nacional de 6 puntos (257-263).

En segundo medio lenguaje obtuvo 252 puntos 7 por debajo de la media nacional, y matemáticas 255, resultado positivo 16 puntos respecto al año anterior (239), aunque sigue 7 puntos bajo el resultado nacional (262). Las comunas con más bajos resultados en esta asignatura Máfil 231, Corral 238 y Lanco 240.

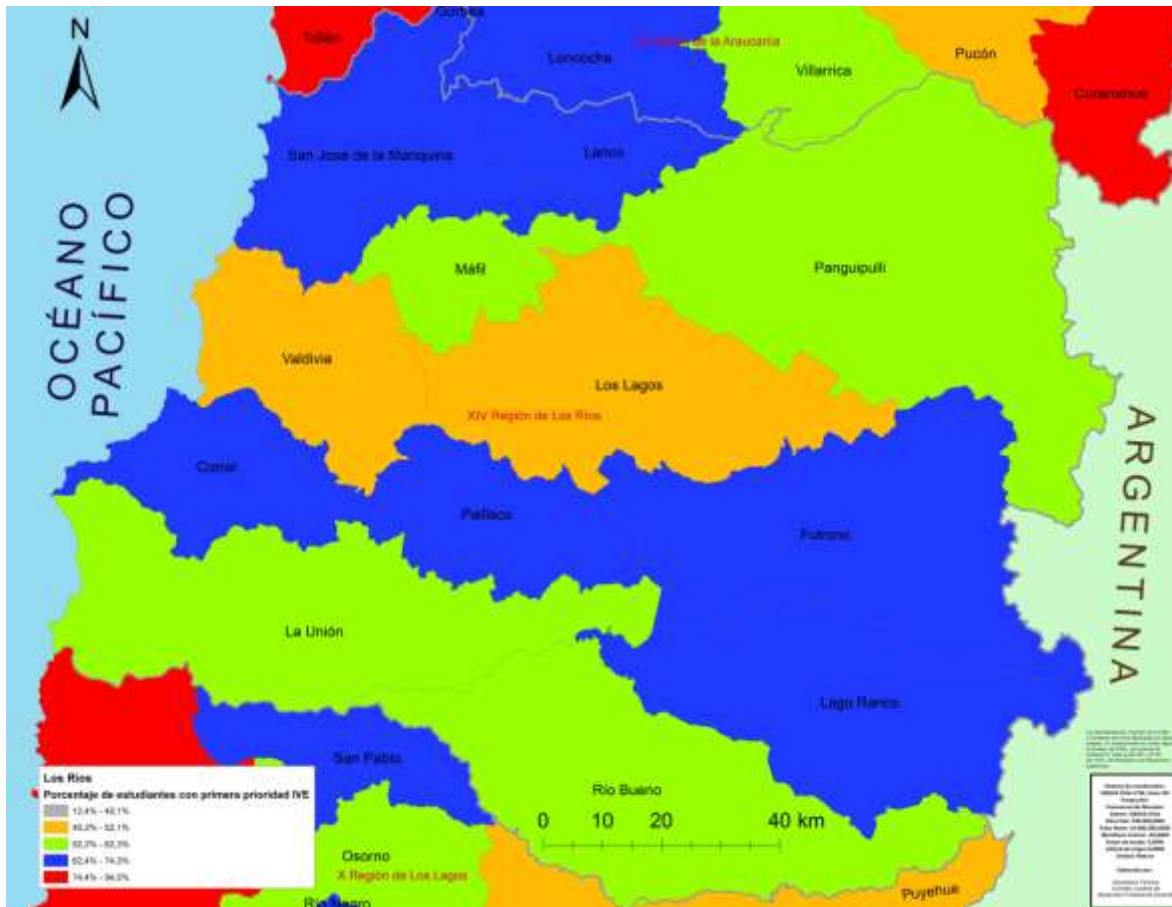
A nivel regional destacan positivamente los resultados de ciencias naturales en octavo básico, y lenguaje en los niveles de cuarto y segundo medio, matemáticas. Las dificultades se presentan en matemáticas donde se hace necesario profundizar y focalizar el análisis en los resultados de los estándares de aprendizaje, para generar planes institucionales de mejora de las prácticas pedagógicas que generen aprendizajes significativos.

7. Cartografía para la mejora

Distribución de capacidades en la Educación Pública

Según la vulnerabilidad escolar (Figura 2), se puede observar que las comunas con más altos índices (62,4%-74,3%) corresponden a San José de la Mariquina y Lanco en el norte de la región y en el centro de esta se ubican en este rango Corral, Paillaco, Futrono y Lago Ranco. Las comunas con bajos índices corresponden a Valdivia y Los Lagos con menos del 52,1% de vulnerabilidad de sus estudiantes.

Figura N° 2. Mapa de Vulnerabilidad escolar Región de los Ríos. Porcentaje de estudiantes por comuna que tienen primera prioridad según el Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) del Sistema Nacional de Asignación por Equidad (Sinae) de JUNAEB.



Escala: 1:250.000

Esta carta de la Figura 3 indica porcentaje de profesores en estándar Competente + Destacado en el portafolio de la evaluación docente de la dotación municipal, es decir, todos los docentes que trabajan actualmente en cada comuna de la región y que han sido evaluados en algún periodo, incluyendo 2015 (Fuente: Informes de resultados 2015 para los Sostenedores DocenteMAS).

Figura N° 3. Mapa del Desarrollo Profesional Docente Situado en Contextos Municipales Región de Los Ríos.



Escala: 1:250.000

Al observar los docentes con resultado competente + destacado, según comuna de nuestra región, se puede advertir que las comunas de Panguipulli, Paillaco y Futrone tienen capacidades instaladas respecto de las otras comunas, debido que entre el 42,4%-46,1% de los docentes obtienen resultados en estos tramos.

En cambio, las comunas con resultados débiles corresponden a San José de la Mariquina, Máfil y Corral, sus docentes en este nivel de resultado (C-D) solo representa entre el 35,3%- 39,1% del total de docentes evaluados, lo cual es bajo e implica la necesidad de hacer acompañamiento a sus docentes.



Al comparar los dos indicadores (vulnerabilidad- resultados C-D). Las comunas que tienen un escenario más complejo son San José, Lanco y Corral, debido a que tienen altos índices de vulnerabilidad y débiles resultados de evaluación de docentes en tramo destacado- competente, lo que conllevaría a hacer un diagnóstico más fino, que permita generar estrategias de acompañamiento que busquen fortalecer los liderazgos pedagógicos y los equipos técnicos, trabajo colaborativo entre pares, comunidades de aprendizaje para la planificación de la enseñanza y evaluación de los aprendizajes con monitoreo permanente, complementado con formación docente pertinente y situada a los requerimientos de las unidades educativas de estas comunas.

8. Programas de Ciencias en Educación

En el área de las ciencias se desarrollan en el territorio dos iniciativas **“Programa de Indagación Científica para la Educación en Ciencias”** ICEC y **proyecto Piloto “Cultura Científica, Tecnológica y de Innovación** (Cultura CTI)

En el primero el Ministerio de Educación a través del Equipo Escuela y el Nivel de Educación Media, en conjunto con el Centro de Perfeccionamiento y Experimentación Pedagógica (CPEIP) y la Unidad de Currículum y Evaluación (UCE), implementan esta iniciativa de carácter nacional que aporta al mejoramiento y la innovación curricular en la enseñanza y el aprendizaje de las ciencias naturales en los niveles de educación parvularia, básica y media, el que se implementa con el apoyo de la Universidad Austral y la Academia Chilena de Ciencias junto a los niveles regionales (SECREDOC) y provinciales (DEPROV).

El Programa ICEC tiene como propósito mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizaje de las ciencias naturales en escuelas y liceos municipales utilizando la indagación científica como Enfoque Pedagógico. Su objetivo es contribuir al desarrollo profesional de docentes de educación parvularia, básica y media, establecer comunidades de aprendizajes entre docentes de ciencias a nivel regional y desarrollar recursos para apoyar la enseñanza y el aprendizaje de las ciencias en escuelas y liceos a través de la indagación científica en el aula.

Considera un Curso de Especialización de Nivel Intermedio en indagación científica (400 hora), realizado por la Universidad Austral de Chile, que está a cargo de implementar el programa. En la región a partir del año 2015, participan 30 docentes de 19 establecimientos públicos, en este año 2016 se integraron 41 profesores de 22 colegios con este apoyo de fortalecimiento pedagógico. Con una cobertura de 11 comunas en la región.



El segundo incorpora la cultura CTI como eje transversal, alineando al curriculum y las condiciones del entorno de las escuelas. Su propósito es avanzar hacia una cultura científica y de innovación en una lógica colaborativa, con acento en el desarrollo de capacidades y contextualizada a los territorios. Propicia el encuentro entre los establecimientos educacionales y la oferta de divulgación y valoración de la ciencia y tecnología. Exige una participación activa y creativa de niños y jóvenes de la generación y apropiación del conocimiento científico, tecnológico y de la innovación como herramientas fundamentales para comprender, desenvolverse y transformar el mundo en el que viven.

Este proyecto piloto nace el año 2015, es financiado por la CORFO, en el marco del Programa de Proyectos Especiales para el Mejoramiento del Ecosistema Emprendedor, la entidad responsable de su ejecución es la Universidad Austral de Chile, que trabaja con establecimientos educacionales de las comunas de Máfíl, Valdivia, Rio Bueno y La Unión. Participan docentes de la educación parvularia, básica y media de nueve establecimientos municipales.

Este proyecto piloto considera además, un estudio que es llevado a cabo por la empresa METALOGICA, que aplicara encuestas a estudiantes y profesores, en los establecimientos participantes (9)) y un grupo control (16), con el fin de monitorear e insumar antecedentes para la toma de decisiones de continuidad del piloto.

El Programa ICE y el proyecto piloto CTI se extienden durante el 2016 con la intención de explorar sus posibilidades, el impacto que estos tendrán en las prácticas pedagógicas. Este año 2017 aumentan su cobertura consolidando continuidad en la instalación de competencias en los docentes y fortaleciendo las redes que se están generando natural e intencionadamente entre ellos. Esto implica desafíos para los programas en términos de mejorar la oferta en educación continua para los profesores desde la experiencia acumulada y requieren en la práctica una articulación que complementen sus virtudes en beneficio formativo de los docentes del área de las ciencias.

9. Docentes con mención en Educación Pública

El total de docentes de Educación básica de la región de Los Ríos corresponde a 2827 de ellos 842 han logrado mención en su formación continua. No obstante, para la mejora de las prácticas pedagógicas hay que visibilizar que 691 docentes no han accedido un perfeccionamiento que les otorgue mayores y mejores niveles de conocimiento y manejo disciplinario que les permita generar aprendizajes significativos para sus alumnos (Ver Tabla N° 5).



Tabla N° 6. Distribución porcentual de docentes de educación básica del sector municipal.

Comunas	Total Docentes	Docentes con mención	% Docentes con mención	Total Docentes sin mención	% Docentes sin mención
Corral	77	27	35	24	31,2
Lanco	297	27	9,09	36	12,1
Los Lagos	230	62	26,9	61	26,5
Máfil	100	7	7	23	23
Mariquina	299	15	5	33	11
Paillaco	282	50	17,7	63	22,3
Panguipulli	562	83	14,7	108	19,2
Valdivia	1962	309	15,7	100	5,09
Futrono	239	29	12,1	44	18,4
La Unión	631	93	14,7	106	16,7
Lago Ranco	149	52	34,9	35	23,5
Río Bueno	367	88	24	58	15,8
Total Regional	5195	842	16,2	691	13,3

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la distribución docentes con mención por comuna, las que tienen mejores porcentaje respecto del total comunal son las de Corral y Lago Ranco con un 35 %, Los Lagos con un 26,9 %. Las demás tienen porcentajes inferiores al 20% del total, preocupando las comunas de Máfil y Mariquina con un 7 y 5 % respectivamente.

Entre las Comunas que tienen alta cantidad de docentes sin mención por comuna destacan: Corral con un 31,2 %, Los Lagos 26,5%, Lago Ranco 23,5%, Máfil 23 % y Paillaco con un 22,3 %.

Un dato no menos relevante es la relación de estos antecedentes con las unidades educativas con categorías de desempeño insuficientes y medio bajo, 40 establecimientos en la región⁶. En los colegios con resultados insuficientes 37 docentes carecen de mención, en los establecimientos clasificados con resultado medio bajo 127, lo que sumados hacen un total de 164 docentes en la región.

⁶ La Categoría de Desempeño es una herramienta integral que considera varios indicadores de la calidad de la educación. Desde este año el sistema educativo priorizará a las escuelas con menores resultados, entregándoles orientación y apoyo, con el fin de que avancen en calidad y equidad de la educación.

<http://www.agenciaeducacion.cl/noticias/agencia-calidad-entrego-categoria-desempeno-todos-los-establecimientos-chile/>



Es necesario considerar que el Plan Sistema Aseguramiento de la Calidad regional genera líneas de acción para acompañar y orientar las labores de liderazgo, gestión pedagógica, formación y convivencia y gestión de recursos de los establecimientos. No obstante ello se hace necesario abordar la formación de estos docentes para mejorar sus prácticas pedagógicas, a través de postítulos que le entreguen una mención disciplinar, de forma sistémica que involucre definiciones y articulación de los distintos actores: sostenedores (PADEM- FAEP), unidades educativas (PME), SECREDUC (Estrategia Regional de Educación), CPEIP (Estrategia de Desarrollo Profesional Docente) y Gobierno Regional (Estrategias de Desarrollo Regional).

10. Programas, Instrumentos y recursos al alcance de la formación docente

Según las Orientaciones Técnicas para Sostenedores y Directivos Escolares emanadas por el MINEDUC con respecto al Plan de Mejoramiento Educativo (PME)⁷, este instrumento debiera favorecer a la toma de decisiones de carácter colectivo

En el análisis de estos instrumentos, en búsqueda de formación docente generada por las unidades educativas, en una mirada preliminar se ha seleccionado a colegios municipales de las comunas correspondientes al Comité Local DPD de Valdivia. El 18.7% corresponden a contratación de servicios ATE en asesorías en Plan Lector, adquisición de software de gestión para el monitoreo permanente del proceso educativo, contratación de evaluaciones externas para el monitoreo de la gestión curricular, adquisición de recursos pedagógicos, fortalecer el trabajo técnico de los microcentros, ensayos de medición SIMCE y adquisición de plataformas de gestión escolar entre otras

En una mirada preliminar obteniendo los siguientes Pero primero haremos un breve análisis de los recursos destinados vía PIE y SEP a la formación docente en el año 2015 en estos PME por comuna y se contraatan con los recursos destinados a formación docente según FAEP 2015-2016.

Tabla N° 7. Total de recursos destinados a DPD por PIE, SEP y FAEP en la región de Los Ríos.

Recursos	PIE	SEP	TOTAL	Formación docente (PIE- SEP)	FAEP 2015	FAEP 2016
Totales	16.500.000	391.047.000	407.547.000	331.170.000	80.000.000	200.000.000
	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia, información aportada por PME, FAEP

⁷ El PME es un instrumento de planificación estratégica de los establecimientos educacionales, tienen un enfoque a 4 años de sus procesos institucionales y pedagógicos y favorece a que las comunidades educativas vayan tomando decisiones, en conjunto con su sostenedor, que contribuyan a la formación integral de sus estudiantes.



Este análisis es relevante en la medida que para llevar a cabo Desarrollo Profesional Docente, es necesario contar con fuentes de financiamiento, además la nueva Ley de Carrera Docente establece que los sostenedores en sus unidades educativas deberán contar con Planes de Formación Docente y tendrán que dar cuenta pública de ello. Es así como se ha revisado los PME 2015 de los establecimientos municipales de la región y se ha observado (tabla N° 4) que en la Región de Los Ríos en el año 2015 se destinaron, a través de PME un total de 407.547.000 en distintas áreas y dimensiones. Del total de estos recursos el 4% corresponde a recursos PIE (16.5 m) y el 96% a recursos SEP (391 m). El porcentaje real de recursos utilizados por esta vía en perfeccionamiento docente en la región alcanza al 81,3%, lo que equivale a 331 millones aproximadamente.

La otra fuente de financiamiento que se considera en el análisis son los recursos FAEP, para el año 2015 cinco DAEM de las comunas de la región destinan recursos para la formación docente por un monto de 80 millones. Dos comunas pertenecen al Comité Local de DPD de DEPROV Valdivia, Corral y Paillaco, tres pertenecen a la DEPROV del Ranco. En el análisis FAEP 2016 los recursos destinados por los DAEM a desarrollo profesional aumentan a 200 millones, 4 comunas corresponden a la DEPROV Valdivia sumándose Mariquina y Paillaco y se mantienen las tres comunas del DEPROV del Ranco.

11. Formación docente y la Estrategia de Desarrollo de la región de Los Ríos

La Estrategia Regional de Desarrollo de la región de Los Ríos, es el instrumento de planificación generado a continuación de la creación de la nueva región el año 2007, esta primera ERD dota a la nueva institucionalidad regional de un proyecto de desarrollo integral e integrado desde el año 2009 hasta el año 2019.

11.1. Diagnóstico regional

La Política Regional de Educación y Fortalecimiento del Capital Humano deberá considerar la necesidad de una fuerza laboral calificada, que permita difundir, a través del conocimiento, las destrezas, las habilidades, la creatividad y la experiencia del capital humano disponible. Nuevas orientaciones educacionales que permitan formar el capital humano requerido por la Región, tanto para su desarrollo como para los desafíos que plantea el nuevo milenio.

En su eje estratégico Inclusión Social y Calidad de Vida: EDUCACIÓN, SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, la Región impulsará e instalará en forma creciente un proceso inclusivo basado en el mejoramiento sustantivo de la educación, salud y seguridad pública



11.2. Acciones propuestas

Las ERD en su Objetivo 1 de este eje estratégico declaran **“Promover y mejorar la calidad y cobertura de educación, enfocándose en niñas, niños y jóvenes, incorporando criterios de identidad regional y fortaleciendo la labor docente y la gestión educativa”**.

Las líneas de acción de este objetivo apuntan a apoyar e incrementar el perfeccionamiento de docentes y asistentes de la educación, donde explícitamente se plantea al respecto:

- Plan de promoción y fortalecimiento del perfeccionamiento y capacitación presencial y a distancia, con énfasis en matemáticas e inglés.
- Plan de capacitación a profesionales de la educación y comunidades educativas para atender a la diversidad.
- Programa de formación para docentes con enfoque de género.
- Programa regional de capacitación y uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) en el aula y en la gestión educativa.
- Programa especial para profesionales de la educación orientado al manejo conductual y resolución de conflictos.

Se plantea actualizar y mejorar la preparación de los educadores en diversas disciplinas, dirigidas a motivar a los estudiantes para que desarrollen competencias creativas y de emprendimiento necesarias para la innovación.

Es en este contexto que la SEREMI de Educación de Los Ríos solicita al Consejo Regional la necesidad de desarrollar profesionalmente competencias de Directores, Jefes Técnicos y Docentes, a través de un programa de formación que está en proceso, con la finalidad de mejorar las prácticas pedagógicas que requieren los desafíos de la Reforma Educacional.

Otras líneas de acción consideradas en este objetivo, corresponden a: Mejorar la cobertura del sistema educativo e infraestructura asociada; Fortalecer la institucionalidad del sistema educativo regional; Mejorar y promover la calidad de las propuestas pedagógicas en los establecimientos educativos y Fortalecer la educación rural.

12. Síntesis: claves desarrollo docente pertinente para Los Ríos

La estrategia local de desarrollo docente se debe traducir en apoyos formativos pertinentes que afiancen competencias de aula y permitan progresar en la carrera, mínimamente al tramo Avanzado.



Para esto se requiere movilizar diversas acciones (por ejemplo: cursos, talleres, pasantías, estímulos para desarrollar investigación-acción y comunicarla en congresos o seminarios) y actores (por ejemplo, docentes de la RMM) en torno de oportunidades que permitan superar los puntos críticos señalados en este informe, a modo de síntesis:

- Análisis crítico y reflexión aplicada al diseño e implementación de clases, para trazar mejor práctica en aula.
- Análisis crítico y reflexión aplicada a actividades de evaluación y resultados obtenidos, para retroalimentar el aprendizaje de los estudiantes.
- Interacción pedagógica que promueva la participación de los estudiantes en su propio aprendizaje y que transmita/apropie contenidos que redunde aprendizaje significativo.

La tarea de abordar estas debilidades, genera desafíos respecto a las competencias que deben ser potenciadas con planes de acompañamiento llevados a cabo por actores externos (universidades y redes de apoyo)-internos (director, equipos técnicos, docentes nivel avanzado experto I-II, RMM), que se manifiesten en los PEI y programas de mejoramiento de cada unidad educativa.

En este punto, y a modo de resumen, los desafíos que plantea la Agencia de Calidad vía Informes de Visitas Integrales, son los que siguen:

- Mayor presencia del sostenedor en el desarrollo de un plan para sus escuelas que atienda necesidades de aprendizaje de sus estudiantes y a partir de esto, la de sus docentes.
- Liderazgo directivo centrado en lo pedagógico, que fortalezca diálogo y colaboración interna (entre docentes) respecto de prácticas de aula, identificando en común debilidades y fortalezas.
- Relevar el contexto. Comunicar y hacer sentido respecto del contenido curricular supone atender características socioculturales de los estudiantes y territoriales del establecimiento.

Propuestas preliminares

Producto del diagnóstico se sugieren las siguientes líneas de formación continua, pertinente y situado acorde a las necesidades de los docentes de la región de Los Ríos:

- Cursos de formación de docentes mentores de la región.
- Talleres, trabajo entre pares de acompañamiento a docentes con resultados débiles en la evaluación docente.
- Cursos para profesores de educación básica en la asignatura de matemáticas, didáctica.



- Talleres de desarrollo de competencias que permitan mejorar las dimensiones con bajo rendimiento docente en el instrumento portafolio (análisis, interacción, reflexión y evaluación)
- Cursos de apropiación curricular de todos los niveles para conocer, internalizar y aplicar adecuadamente las nuevas mallas del curriculum.
- Cursos, talleres y seminarios de actualización educativa para docentes de la Red Maestros de Maestros, docentes avanzados, experto I y II.
- Cursos enseñanza y aprendizaje, de las habilidades superiores del pensamiento, en las distintas disciplinas.
- Cursos de formación en mención disciplinar para docentes de educación básica.

C. Informe “Voces docentes de la Región de Los Ríos”

1. Identificación de necesidades y apoyo al desarrollo profesional

Una política nacional docente que ancla en la realidad local debe enriquecerse a partir del dialogo con actores educativos del territorio, es por ello que el CPEIP y sus Secretarías Técnicas han realizado una serie de talleres en el territorio denominados **“Voces docentes de la Región de Los Ríos”**, cuyo objetivo es promover la participación de los protagonistas de los procesos de enseñanza aprendizaje, en la identificación de necesidades de desarrollo profesional docente pertinente y contextualizado, con la finalidad de enriquecer el diagnóstico de brechas formativas, a partir de la cual los Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente propondrán una Estrategia Local de Desarrollo Profesional alineada con la Política Nacional Docente.

La convocatoria a participar de estos diálogos consideró a Jefes DAEM, Directores, Jefes Técnicos y docentes de las Municipalidades y unidades educativas, talleres que se realizaron en el marco del sistema de apoyo formativo a los docentes⁸ comprometido por la nueva carrera docente que insta a garantizar una formación continua gratuita y pertinente respecto a la realidad del aula y contexto sociocultural de las escuelas.

⁸ “El sistema está constituido, por una parte, por un Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente que se compone de un proceso evaluativo integral que reconoce la experiencia y la consolidación de las competencias y saberes disciplinarios y pedagógicos que los profesionales de la educación alcanzan en las distintas etapas de su ejercicio profesional y de un procedimiento de progresión en distintos tramos, en virtud del cual los docentes pueden acceder a determinados niveles de remuneración; y, por otra, por un Sistema de Apoyo Formativo a los docentes para la progresión en el Sistema de Reconocimiento, el que se establece en el párrafo III del Título I de esta ley. Chile (2016) Ley 20.903. Artículo 19.



Metodología

Durante las jornadas talleres se utilizó una metodología participativa se indagaron principalmente temas sobre necesidades de desarrollo profesional docente y las propuestas para concretarlas, utilizando una metodología cualitativa- descriptiva de 4 etapas, basada en el modelo del CPEIP.

Etapas 1. Buenas prácticas pedagógicas. Se identificaron herramientas y competencias necesarias para propiciar el aprendizaje esperado en contexto de aula. Se definieron las ideas de los participantes sobre lo que consideran buenas prácticas pedagógicas observadas en el trabajo de otro docente elegido por cada uno de los participantes. Para el grupo de docentes se solicitó reflexionar en torno a las situaciones negativas vivenciadas, es decir, sobre aquellos escenarios de aula en que los estudiantes no estaban aprendiendo lo esperado por el docente. Para el grupo de directivos se indagó sobre experiencias positivas observadas en contexto de acompañamiento de aula, es decir, en aquellas situaciones en que los estudiantes sí estaban aprendiendo lo esperado por el docente.

Etapas 2. Necesidades de desarrollo profesional docente. En base a las herramientas y competencias identificadas en la etapa 1, se definieron las necesidades de desarrollo profesional docente que deben ser atendidas para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y las necesidades de desarrollo profesional de equipos directivos que se requieren abordar para promover y fortalecer las buenas prácticas pedagógicas.

Etapas 3. Elección y evaluación de necesidades. Sobre las necesidades definidas en la etapa anterior, se seleccionaron las tres que fueron consideradas más importantes de abordar. Las tres necesidades seleccionadas fueron evaluadas según los siguientes criterios:

• Criterios grupo docentes

1. Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes
2. Pertinencia respecto a las necesidades de su establecimiento
3. Urgencia de abordar esta necesidad en su establecimiento

• Criterios grupo directivos y jefes técnicos

1. Impacto positivo en el desarrollo profesional de los docentes
2. Impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes
3. Urgencia de abordar esta necesidad en su establecimiento

Etapas 4. Propuesta de abordaje para principal necesidad. Según la valoración obtenida a partir de la evaluación en relación a los criterios mencionados en la etapa anterior, se seleccionó la necesidad que obtuvo el mayor puntaje. Luego, se describieron los componentes de la necesidad principal seleccionada por cada mesa de trabajo. Posteriormente se propusieron acciones que MINEDUC debe llevar a cabo para el abordaje de la necesidad desde un desarrollo docente pertinente a la región, tanto a nivel Central



como Regional. Finalmente, se propusieron -a manera de compromiso- acciones concretas a desarrollar en este mismo sentido para ambos grupos, de docentes y directivos.

2. Perfil general de los participantes

En la región de Los Ríos se realizaron nueve talleres y uno en la región de Los Lagos entre el mes de septiembre al mes de diciembre (2016), en los cuales participaron, Jefes DAEM, Directivos, Docentes, dirigentes del Colegio de Profesores. Colaboraron como monitores profesionales del equipo técnico SECREDUC y algunos supervisores de la DEPROV de Valdivia y de la DEPROV del Ranco. Se contó con el apoyo de dos profesionales para la sistematización de los antecedentes aportados por los actores en la parcialidad de los talleres.

Tabla N° 8. Cronograma de talleres organizados y realizados para el levantamiento de necesidades de desarrollo profesional docente en la región de Los Ríos, agosto- diciembre 2016.

FECHA	LUGAR GRUPOS DE INTERES	PARTICIPANTES
26/09/2016	Hotel Cumbres, Puerto Varas Red Maestros de Maestros	25
07/10/2016	Hotel Dreams, Valdivia (docentes, directores, Jefes DAEM, Jefes técnicos de unidades educativas REGIÓN)	103
08/11/2016	Hotel Melillanca, Valdivia Educadoras de Parvulos	31
21/11/2016	Hotel Melillanca, Valdivia Microcentro	22
25/11/2016	Hotel Melillanca, Valdivia Avanzados, experto I, II	22
30/11/2016	Hotel Naguilán, Valdivia Técnico Profesional	28
12/12/2016	Liceo Antonio Varas, Lago Ranco Básica- Media	33
14/12/2016	Escuela Río Bueno, Río Bueno Básica- Media	21
14/12/2016	Liceo Rector Abdón Andrade Coloma, La Unión Básica -Media	27
16/12/2016	Hotel Melillanca, Valdivia Docentes de Inglés	79
Total participantes	5195 equivale al 7,4% del total de docentes de la región	391

Respecto a la metodología acordada por el CPEIP "Voces Docentes", con orientación para sistematizar la información y elaborar informes. Esta se comenzó a utilizar a partir del taller realizado a las Educadoras de Párvulos. Por lo tanto, a partir de aquello 8 de ellos se ejecutaron siguiendo las orientaciones de sistematización de información intencionada por el equipo técnico del nivel central.

Los talleres se desarrollaron en 4 diferentes comunas de la Región: Valdivia DEPROV de Valdivia. Lago Ranco, Río Bueno y la Unión, que pertenecen al DEPROV del Ranco.



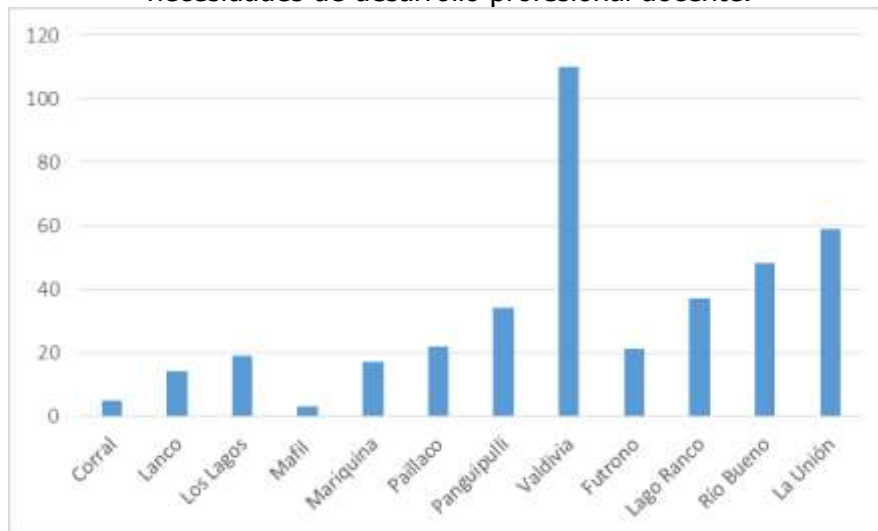
En estas jornadas de talleres participaron 391 profesionales, respecto del total de docentes de la región 5195 participo el 7,4%.

Según género el 63,8% corresponden al género femenino (261) y el 36,2% al género masculino.

Según distribución establecimientos urbano- rural, el 69,4 % de los docentes desarrolla sus actividades pedagógicas en unidades educativas urbanas, el 30,6% en rurales.

El 54,5% de los docentes realiza sus labores en la DEPROV de Valdivia, el 45,5% en la DEPROV del Ranco, estando todas las comunas representadas.

Gráfico N° 3
Participantes por comuna de la región de Los Ríos, en talleres de levantamiento de necesidades de desarrollo profesional docente.



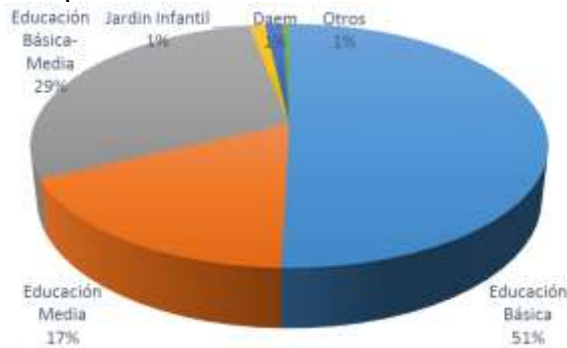
Fuente: Elaboración propia

Según gráfico N° 13, las comunas con más participantes fueron Valdivia con 110 participantes, La Unión con 59 y Río Bueno con un total de 48.

Con participación más débil estuvieron las comunas de Mafil con solo tres participantes, Corral con 5, Lanco con 14 y Mariquina con 17. Comunas que al relacionarlas con sus resultados de aprendizaje son las que muestran mayores debilidades. Destacar que excepto Corral con problemas de conectividad, son comunas cercanas a la capital Valdivia, las actividades de talleres se realizaron con invitación personalizada por establecimientos a todas las comunas con monitoreo, no obstante igual su asistencia fue baja.

Gráfico N° 4

Porcentaje de participantes según nivel educativo, en talleres de levantamiento de necesidades de desarrollo profesional docente.



Fuente: Elaboración propia

Respecto a los participantes según nivel educativo, el 51% correspondió a educación básica lo que equivale a 197 docentes del total. El 29% (114) de los participantes realiza labores en unidades educativas con educación completa (básica- media). De educación media participaron 68 docentes lo que equivale al 17%. El 1% de los participantes corresponde a docentes de jardines infantiles, al igual que DAEM representados por Jefes DAEM o sus equipos técnicos con un total de 4 participantes. Otros corresponden a dos docentes que no están el sistema regional y que solicitaron participar en la Jornada de docentes de inglés. Adicionar que 4 docentes pertenecen a directivas del Colegio de Profesores de los niveles regional y comunal.

3. Descripción de los Talleres de levantamiento de necesidades de DPD y conclusiones

Principales conclusiones por grupo de trabajo

A continuación se presentan las necesidades formativas que se deben abordar para apoyar el desarrollo profesional docente, según la información recopilada para todos los grupos de trabajo. La sistematización de la información permitió relacionar estas necesidades a los cuatro Dominios definidos por el Marco de la Buena Enseñanza.



3.1 Taller Consejo Consultivo de Directores de Los Ríos

Este taller experimental que tuvo como objetivo explorar la metodología, se realizó en la jornada mensual de trabajo del Consejo Consultivo de Directores⁹, esta se llevó a cabo en el mes de septiembre. Esta mesa la integran 18 directores representantes de unidades educativas de todas las comunas de la región. Según género está integrado por 3 directoras y 15 directores. De ellos 17 dirigen establecimientos municipales, solo uno particular subvencionado; 12 directores representan colegios de la DEPROV de Valdivia y 6 a la DEPROV del Ranco.

Las principales apreciaciones de los directivos como resultado del taller fueron:

- a) Elementos a considerar en una posible situación de capacitación desde la mirada directiva
 - Calidad de la evaluación, asociado a reflexión, análisis e interacción pedagógica.
 - Atención a la diversidad
 - Apropiación disciplinaria
 - Trabajo colaborativo, asociado a la co- docencia.

- b) Desde la mirada docente según análisis de los directores:
 - Planificación docente , incorporando la atención a la diversidad y la interacción pedagógica
 - Cultura de inclusión
 - Definiciones curriculares

3.2 Taller Red maestros de Maestros

Este levantamiento se realizó en la jornada Convención Red Maestros de Maestros de la zona sur, en la que participaron docentes de las regiones XIV, X, XI y XII y que fue organizada por el Área de Coordinación de la Red liderada por la profesional Macarena Rojas del CPEIP. La convención tuvo por objetivo socializar las proyecciones de la Red en el marco de la Ley 20.903, conocer e intercambiar experiencias de los docentes pertenecientes a la Red y realizar el Taller de levantamiento de necesidades de DPD considerando el contexto.

De la región de Los Ríos participaron 25 docentes de un total de 36. De ellos 20 corresponden al género femenino y 5 al género masculino. El 55% corresponden a la DEPROV de Valdivia y 45% a la DEPROV del Ranco. Con respecto al nivel educativo el 52% realiza sus labores en educación básica y el 48% en educación media.

⁹ Instancia de participación que impulsa el Ministerio de Educación y que está integrado por directores de todas las dependencias y son representativos de proyectos educativos diversos de toda la región. En estos espacios de diálogo se desarrollan temáticas relativas al diseño y monitoreo de las políticas dirigidas a los directivos escolares, así como también al análisis de las políticas educativas que implemente el MINEDUC en todas las áreas, además de la realidad educativa de la región.



La convención se llevó a cabo en un salón amplio del Hotel Cumbres de Puerto Varas. No siendo un espacio adecuado se habilitaron dos salones para que trabajen los docentes separados en dos grupos.

En un primer tiempo, donde participan todos, se les da a conocer la metodología modelo CPEIP de levantamiento de necesidades. Luego se dividen en dos grupos: docentes de educación básica y docentes de educación media.

- **Necesidades de Desarrollo Profesional Docentes identificadas por Docentes de educación básica**

1. Necesidades de desarrollo profesional a nivel personal.
 - Perfeccionamiento en el DUA, para trabajar en forma óptima con la diversidad.
 - Perfeccionamiento en Neurociencias.
 - Articulación del curriculum en relación al trabajo de las habilidades.
 - Estrategias de reflexión de la clase y autoreflexión.
2. Necesidades de desarrollo profesional de la comunidad educativa
 - Desarrollar trabajo colaborativo centrado en la socialización de prácticas pedagógicas entre pares, considerando tiempo adecuado para aquello
 - Perfeccionamiento en el desarrollo de habilidades y articulación curricular.
 - Perfeccionamiento en el DUA para atención de la diversidad.
 - Perfeccionamiento en elaboración de Instrumentos de evaluación diseñados considerando contenidos y habilidades.

Necesidades priorizadas como relevantes con igual ponderación

- Articulación del curriculum en relación al desarrollo de las habilidades de los alumnos.
- Perfeccionamiento en Neurociencias.
- Perfeccionamiento en el DUA, para atención de la diversidad.

- **Necesidades de Desarrollo Profesional Docentes identificadas por Docentes de educación media**

- Estrategias metodológicas
- Estrategias de manejo conductual.
- Estrategias para utilizar de forma efectiva las herramientas tecnológicas.
- Contextualizar los contenidos.
- Apropiación y adecuación curricular.
- Estrategias de seguimiento y monitoreo de lo realizado.
- Capacitación para el trabajo efectivo entre pares y el uso del tiempo en el aula.



- Estrategias para mejorar los ambientes de aprendizaje y seguro (convivencia escolar) dentro y fuera del aula.

Necesidades priorizadas como relevantes con igual ponderación

- Apropiación y adecuación curricular, centrado en la planificación, didáctica y evaluación.
- Convivencia escolar al dentro y fuera de la sala de clases. Estrategias para mejorarlos los ambientes de aprendizaje.

3.3 Taller de directivos y docentes de la región de Los Ríos.

Esta jornada de levantamiento de las unidades educativas de la región, se realizó el día viernes 7 de octubre en el Hotel Dreams de Valdivia. En la actividad participaron 96 Docentes, Directores y Jefes Técnicos de establecimientos pertenecientes a las 12 comunas de la región de Los Ríos, además de representantes del Colegio de Profesores, y cuatro representantes de los DAEM de Río Bueno, La Unión, Corporación Municipal de Panguipulli y Futrono.

La actividad tuvo una duración aproximada de cuatro horas y la muestra total considerada para analizar la información alcanza un número de 103 profesionales.

Respecto a la convocatoria, se invitaron a unidades educativas en su mayoría del sector municipal, extendiendo la invitación a colegios del sector particular subvencionado en algunas comunas. Cabe mencionar que a la actividad asistieron 17 profesores (docentes, directivos y jefes técnicos) pertenecientes al sector particular subvencionado.

Los establecimientos convocados de este último sector fueron: Colegio Santa Marta de La Unión, Liceo San Conrado de Futrono, Escuela Santa Cruz de Mariquina, Liceo Santo Cura de Ars de Máfil, Escuela Los Maitenes y Escuela Conde de Lemu de Los Lagos, Escuela San Francisco y Colegio Bernardo Felmer de Lanco, Escuela Alemana y Colegio Cardenal Silva Henríquez de Paillaco, Centro Educacional San Sebastián de Panguipulli.

Objetivos del taller, modalidad y recursos utilizados

El taller tuvo por objetivo promover la participación de docentes y equipos directivos en la identificación de necesidades de desarrollo profesional docente en la región de Los Ríos, pertenecientes a los Departamentos Provinciales de Valdivia y del Ranco, a fin de enriquecer el diagnóstico de brechas formativas.

Durante la actividad se trabajó con dos grupos por separado

Grupo 1. Docentes del sector municipal y particular subvencionado. Este grupo estuvo compuesto por 57 profesores pertenecientes a 43 establecimientos educacionales de la región.

Grupo 2. Directivos y jefes técnicos del sector municipal y particular subvencionado. Este grupo estuvo compuesto por 39 profesionales, pertenecientes a 36 establecimientos educacionales de la región.

Para cada grupo se conformaron mesas de trabajo de un máximo de 10 personas en las cuales se desarrollaron los temas planteados según pautas entregadas. Cada mesa contó con un moderador, quien se encargó de guiar la actividad dentro de los tiempos establecidos y transcribir la información recopilada durante la actividad.

Para el grupo 1 se conformaron 6 mesas de trabajo con un total de 57 participantes mientras que para el grupo 2 se trabajó con un total de 39 directivos distribuidos en 8 mesas.

Con respecto a los recursos utilizados, el salón del hotel en el cual se trabajó contaba con los espacios adecuados, amplificación, data y telón. Además la coordinación facilitó a cada mesa los materiales necesarios para el normal desarrollo de la metodología.

Voces docentes de la región de Los Ríos



Taller de directivos y docentes Hotel Dreams de Valdivia.



Síntesis de necesidades para un desarrollo profesional docente pertinente en el contexto regional de Los Ríos

Grupo 1. Docentes

La información sistematizada para cada mesa de trabajo del grupo de Docentes indica que las necesidades de desarrollo profesional docente más urgentes de abordar según la pertinencia respecto a las necesidades de los establecimientos representados en la muestra y el impacto positivo que éstas pueden tener en los aprendizajes de los estudiantes tienen relación con los Dominios A y B del Marco para la Buena Enseñanza.

Dominio A. Preparación de la enseñanza

1. Conover las características, conocimientos y experiencia de los estudiantes. En base a la información recopilada podemos señalar que dentro de las necesidades de desarrollo profesional más relevantes se encuentran aquellas formaciones orientadas para llevar a cabo la enseñanza en un contexto de diversidad, poniendo especial énfasis en las Necesidades Educativas Especiales y en el desarrollo y trabajo de habilidades, teniendo muy en cuenta las múltiples maneras de aprender que despliegan los estudiantes. La información obtenida sugiere -según la visión de los participantes- que estas actividades de formación deben ser siempre pertinentes a las necesidades del establecimiento y deben ser desarrolladas por profesionales idóneos y, muy importante, con experiencia en didácticas de aula.

Dentro de los componentes que conforman las necesidades de desarrollo profesional docente, las diferentes mesas de trabajo identificaron los siguientes puntos como relevantes de ser abordados y desarrollados:

- Inserción de estudiantes con NEE en el mundo laboral
- Estrategias de evaluación para alumnos con NEE
- Protocolos de manejo de alumnos con NEE al interior de la unidad educativa
- Capacitación contextualizada
- Creación de material didáctico
- Planificación diversificada
- Estrategias de evaluación diversificadas
- Progresión de habilidades

Dominio B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje

1. Establecer un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto. La información obtenida sugiere que una de las necesidades de formación docente que se deben desarrollar para el contexto regional se relaciona con la capacidad para generar estrategias de contención, manejo emocional y conductual al interior del aula y el establecimiento, con el



objetivo de establecer un clima de respeto, aceptación y, quizá lo más relevante, confianza y afectividad.

En relación a este tipo de necesidades es que las diferentes mesas de trabajo identifican los siguientes componentes que se deben abordar desde una perspectiva de desarrollo profesional docente, componentes donde destaca la formación orientada hacia el trabajo colaborativo en un contexto de diversidad e inclusión dentro de las unidades educativas:

- Co-docencia: trabajo interdisciplinario
- Liderazgo positivo relacionado a la interacción alumno- profesor
- Implementación de equipos psicosociales en todas las unidades educativas y talleres asociados al trabajo colaborativo
- Tiempo pertinente para la planificación y el trabajo colaborativo
- Monitoreo de la formación
- Perfeccionamiento Decreto 83, manejo normativo
- Apropiación curricular
- Didáctica

Grupo 2. Directivos y Jefes Técnicos

La información sistematizada las mesas de trabajo del grupo de Directivos y Jefes Técnicos indica que las necesidades de desarrollo profesional docente más urgentes de abordar, según la pertinencia respecto a las necesidades de los establecimientos representados en la muestra y el impacto positivo que éstas pueden tener en los aprendizajes de los estudiantes tienen relación con Criterios asociados a los Dominios A y D del Marco para la Buena Enseñanza.

Dominio A. Preparación de la enseñanza

1. Dominar los contenidos de la disciplina que se enseña y el marco curricular nacional. La información recopilada apunta hacia el perfeccionamiento disciplinar y la competencias en el manejo de conceptos, principios, relaciones, métodos de investigación, procesos de creación y elementos relevantes. En este sentido, se señala la formación disciplinar en matemáticas y ciencias como puntos importantes de abordar y se hace hincapié en el desarrollo de diversas estrategias de acompañamiento docente para cada objetivo de aprendizaje. Del mismo modo, la formación del marco curricular nacional en torno a las habilidades, competencias y actitudes, se señala como otra necesidad a abordar.

2. Dominar las didácticas de la disciplina que se enseña. Otro grupo de necesidades identificadas por las mesas de trabajo se orientan hacia la formación en torno a la metodología y didáctica apropiadas para lograr una buena interacción en aula y que son necesarias para abordar los diferentes tipos de



aprendizaje, en función de enseñar los contenidos y las habilidades propuestas por el currículum.

3. Generar estrategias de evaluación que permitan a todos los alumnos demostrar lo aprendido y que sean coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que se enseña y el marco curricular nacional. La información generada señala que uno de los puntos relevantes lo constituye la capacidad de desarrollar competencias docentes sobre las diversas formas de evaluación del aprendizaje, que sean coherentes con los objetivos y contenidos pero también con las diversas maneras de aprender que despliegan los estudiantes. En este sentido, y según lo señalado por el grupo, se deben fortalecer los conocimientos sobre evaluación de habilidades, evaluación diferenciada y la reflexión pedagógica que se pueda desarrollar partir de las evaluaciones.

Por otro lado, el grupo identifica la formación docente en torno al Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) como un punto importante de abordar, donde destacan la competencia en planificación metodológica, la elaboración de criterios de evaluación para NEE y la generación de redes y funciones de RR.HH. en los establecimientos en función del DUA.

Los componentes identificados por las diferentes mesas de trabajo y que forman parte de las necesidades descritas para el dominio A son las siguientes:

- Formación disciplinar en matemáticas y ciencias
- Perfeccionamiento disciplinar en contenido en que se enseña
- Trabajo de acompañamiento docente para cada objetivo de aprendizaje
- Interacción en el aula
- Apropiación y contextualización curricular
- Evaluación de habilidades
- Reflexión pedagógica a partir de la evaluación
- Evaluación diferenciada
- Aplicación concreta del DUA al currículum y práctica docente (planificación, metodología)
- Elaboración de criterios de evaluación para NEE (desde MINEDUC)
- Redes y funciones de RR.HH. en la unidad educative, en función del DUA

Dominio D. Responsabilidades profesionales

1. Manejar información actualizada sobre la profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes. La información recogida señala que en la región existen necesidades de formación docente sobre el manejo de políticas educacionales y normativa legal, en específico en torno al "Decreto N°83 de Diversificación de la Enseñanza (2015)". Para el grupo de Directivos y Jefes Técnicos es muy importante contar con las competencias sobre modelos de gestión que permitan a los establecimientos educacionales planificar propuestas educativas



pertinentes y de calidad para los alumnos con NEE. De igual modo, se observan necesidades relacionadas con la actualización periódica del Marco Legal Educativo y la formación en torno al trabajo colaborativo que apunte al enriquecimiento disciplinar y la interacción en aula en función de abordar las NEE.

Finalmente, la información señala que para el grupo de Directivos y Jefes Técnicos existen también necesidades de formación docente en torno al Liderazgo, reconociendo dos focos que urgen de fortalecimiento: El primero de ellos tiene relación con el manejo de los diferentes tipos de liderazgo efectivo, la apropiación de marcos de activación y los instrumentos de gestión dentro del marco de la buena dirección. Mientras que el segundo foco se orienta a las competencias docentes en torno al liderazgo pedagógico directivo en el acompañamiento del aula, que apunta al fortalecimiento de la retroalimentación, las habilidades para identificar las rutinas pedagógicas efectivas y la diversidad de estrategias metodológicas.

Los componentes que conforman las necesidades descritas, según la información recopilada son:

- Modelo de gestión y apropiación curricular
- Evaluación de los programas
- Enriquecimiento disciplinar (interacción en el aula)
- Actualización periódica en marco legal educativo (normative legal)
- Formación sobre trabajo en equipo y aspectos colaborativos
- Gestión pedagógica y liderazgo efectivo
- Marco de la Buena dirección (instrumentos de gestión)
- Habilidades para identificar "rutinas pedagógicas efectivas"
- Estrategias metodológicas diversas

3.4 Taller Educación Parvularia

Este taller se realizó en la Jornada de Educación Parvularia de Establecimientos Educacionales de la Región de Los Ríos, orientada a educadoras de párvulos de diversas dependencia que ejercen en el nivel, organizadas por la SECREDUC.

Esta instancia se realizó en el Hotel Melillanca y tuvo por objetivo fortalecer y profundizar las estrategias que fomentan el desarrollo lector y potencien la lectura como factor de aprendizaje en niños y niñas. Dentro de este contexto se hace el levantamiento de necesidades de Desarrollo Profesional Docente para Educadoras de Párvulos, para lo cual se organizó a los participantes en 4 grupos de trabajo.

En esta jornada participaron 31 educadoras (es), según género 30 corresponden al género femenino (solo un varón), 20 participantes del total realizan sus labores profesionales en la DEPROV de Valdivia lo que equivale al 64,5% del total.



Las necesidades identificadas en el desarrollo de los talleres fueron:

Dominio A. Preparación de la enseñanza.

- Capacitación en didáctica en general.
- Talleres en estrategias de evaluación.

Dominio C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

- Adecuaciones curriculares que atiendan las necesidades educativas especiales.
- Capacitar a los profesionales de Educación Parvularia para abordar el desarrollo de las capacidades blandas al interior de las aulas.

3.5 Jornada regional de coordinadores de microcentros de escuelas multigrado

Esta jornada de coordinadores de microcentro¹⁰ se realizó en el Hotel Melillanca, tuvo como objetivos realizar un análisis colectivo respecto de la situación en la que se encuentran las escuelas rurales de la región en la actualidad, identificando los problemas significativos que presentan, en la lógica de avanzar en la construcción del objetivo de esta educación pública. Además, de conocer la visión de la nueva educación pública, sistema y proceso de evaluación docente, y levantamiento de necesidades de desarrollo profesional docente.

En este contexto se realiza el taller de levantamiento de necesidades en el cual participaron 22 docentes, de los cuales el 54,5% corresponden al sexo femenino (12 mujeres), la mayoría realiza labores en la DEPROV de Valdivia el 59%.

Las necesidades identificadas fueron:

Dominio A y C. Preparación de la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

- Estrategias de evaluación, énfasis en necesidades educativas especiales.
- Apropiación curricular y planificación en aula multigrado.
- Atención a la diversidad y necesidades especiales de forma transversal: normativa, programas y recursos.

3.6 Taller de docentes con resultados avanzado, experto I y experto II

En la región de los ríos 771 docentes resultaron encasillados en los tramos Avanzado, Experto I y II (33,9%), de este total se convocaron 40 docentes a participar del taller de levantamiento de necesidades DPD, al cual efectivamente asistieron un total de 22 profesores. Según genero el 63% de ellos corresponde a mujeres y el 37% a varones.

¹⁰ Los microcentros constituyen redes de trabajo colaborativo sobre el diseño, la programación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los Proyectos de Mejoramiento de las escuelas y las estrategias de una enseñanza pertinente, que considere las disposiciones para el aprendizaje de las y los alumnos rurales y las condiciones socio-culturales de la localidad.



Desde un punto de vista administrativo el 50% pertenece a la DEPROV de Valdivia. De un total de 12 comunas no tuvieron representantes las comunas de Lanco, San José de la Mariquina, Mafil y Futrono. Desde un punto de vista de nivel educativo 54% de los participantes corresponden a Educación básica y 46% a educación media.

Se generaron tres grupos de trabajo cuyas principales necesidades de formación planteadas fueron:

Dominio A. Preparación de la enseñanza.

- Actualización curricular y estrategias de evaluación.

Dominio C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

- Didáctica y metodologías para enseñar en diversidad.

Dominio D. Responsabilidades profesionales.

- Articulación entre pares, niveles y ciclos, promoviendo el trabajo en equipo.

3.7 Taller docentes Técnico Profesionales

Actualmente, en la región existen 35 establecimientos de educación media Técnico Profesional (TP), los cuales concentran el 48% del total de los alumnos de 3° y 4° medio de la matrícula regional de educación media, con cerca de 9 mil estudiantes.

En la convocatoria a este taller se invitaron a dos docentes de cada una de las unidades educativas de la región, jornada a la cual asistieron un total de 28 docentes. De ellos el 68% realiza funciones en establecimientos TP de la DEPROV de Valdivia, el 68% corresponden al género masculino.

La jornada se realizó en el Hotel Naguilan de la ciudad de Valdivia, los docentes se ordenaron en tres grupos de trabajo y **las principales necesidades identificadas por ellos fueron:**

Dominio A. Preparación de la enseñanza.

- Talleres de perfeccionamiento de apropiación curricular y actualización para docentes TP.
- Habilitación pedagógica enfocada en didáctica, planificación y evaluación.

Dominio D. Responsabilidades profesionales.

- Evaluación de docentes TP.



La convocatoria la realizaron los DAEM de las comunas con apoyo de la DEPROV del Ranco, quienes invitaron a 30 docentes por comuna: 10 del nivel básico rural, 10 del nivel básico urbano y 10 docentes de educación media.

Se realizaron jornadas diferenciadas por comuna, en las cuales participaron un total de 82 asistentes: en Lago Ranco en el Liceo Antonio Varas, participaron 33 profesores; en Río Bueno en la Escuela Río Bueno, asistieron 21 docentes y en La Unión en el Liceo Rector Abdón Andrade Coloma, participaron 28. Según género respecto del total, el 66% corresponde a mujeres, el 44% al género masculino. El 100% de los docentes realiza sus labores profesionales en la DEPROV del Ranco. Según nivel educativo 29 docentes corresponden a educación media, es decir, el 35,3%, el 64,7% a educación básica, el 45% de los docentes se desenvuelven en escuelas básicas rurales y casi el 10 % corresponden a profesionales de colegios Técnico Profesional.

En las tres comunas los espacios de trabajo fueron los adecuados y los recursos para la realización correcta del taller también. En Río Bueno hubo una baja convocatoria (21 de 30), los profesores se quejaron que el DAEM les aviso recién en la mañana de la actividad lo que confabulo con la disposición de los docentes en una primera parte. En cambio la Comuna de Lago Ranco tuvo más participantes de los convocados (33 de 30), confabulo la premura de tiempo de los participantes debido a que algunos de ellos tenían licenciatura lo que provoco distracciones y retiro antes del tiempo planificado de trabajo.



Taller Liceo Antonio Varas de la Comuna de Lago Ranco

Las principales necesidades identificadas son las siguientes:

Educación Básica Urbana

Dominio A. Preparación de la enseñanza.

- Capacitación docente en apropiación curricular, énfasis en metodologías de enseñanza, didáctica y evaluación.
- Diseño Universal de Aprendizaje y entrega de material de apoyo pertinente.

Dominio C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

- Inclusión en planificación, didáctica y evaluación de cursos multigrado.

Educación Básica Rural

Dominio A. Preparación de la enseñanza.

- Capacitación docente en didáctica.
- Capacitación docente en herramientas de evaluación.

Dominio C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

- Inclusión en planificación, didáctica y evaluación de cursos multigrado

Educación Media

Dominio A y C. Preparación de la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

- Capacitación docente en adecuación curricular, metodología de enseñanza y evaluación en inclusión.

Dominio D. Responsabilidades profesionales.

- Certificación y perfeccionamiento docente pertinente.
- Formación inicial de pregrado para la inclusión.



3.9 Taller English Summer Town para docentes de inglés

Jornada de trabajo realizada a mediados de diciembre en el Hotel Melillanca, orientada a los(as) profesores(as) de inglés, cuyo objetivo principal fue proporcionar estrategias metodológicas, conocimientos y materiales actualizadas acorde con sus necesidades. Esta instancia de trabajo sirvió para realizar la consulta participativa sobre las necesidades de desarrollo profesional docente a este grupo de profesionales.

Esta instancia fue convocada por el equipo técnico de educación SECREDUC, participaron 79 docentes de inglés de toda la región. Ellos (as) según género el 86% corresponden al sexo femenino (68 docentes); el 81% de los docentes pertenecen a la DEPROV de Valdivia (19% DEPROV del Ranco). Todas las comunas de la región están representadas, además de establecimientos municipales también fueron convocados profesores de inglés de colegios particular subvencionados.

Se generaron 11 grupos de los cuales 6 grupos corresponden a básica y 5 grupos de educación media, inicialmente se contextualizó el taller, espacio que generó diálogo respecto al proceso de encasillamiento de los docentes. Además de forma particular, los docentes de la asignatura Inglés manifestaron su preocupación por la falta de oportunidades de certificación y perfeccionamiento docente pertinente a su especialización. Además existe un importante grado de descontento por el actual sistema de evaluación para docentes de Inglés, donde no se reconocen los años de desempeño y el nivel de manejo de contenidos.

Dominio A. Preparación de la enseñanza.

1. Capacitación en metodología de enseñanza, énfasis en didáctica y evaluación.
2. capacitación en planificación, didáctica y evaluación en cursos multigrado.

Dominio C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

1. Inclusión en metodología de enseñanza.

Dominio D. Responsabilidades profesionales.

1. Certificación y perfeccionamiento docente pertinente y pasantías al extranjero



Tabla N° 8. Síntesis Principales Necesidades de formación y desarrollo docente por niveles de enseñanza en región de los Ríos, según talleres.

Equipo (mesa)	Necesidad I	Necesidad II	Necesidad III
Red Consultiva de Directores	- Curso en calidad de la evaluación, asociado a reflexión, análisis e interacción pedagógica.	- Talleres de planificación docente, incorporando atención a la diversidad.	- Talleres de trabajo colaborativo, asociado a la co-docencia.
Red Maestros de Maestros	- Curso de apropiación y adecuación curricular, centrado en la planificación, didáctica y evaluación focalizado en el desarrollo de habilidades.	- Curso en el DUA, para atención a la diversidad.	- Talleres de estrategias para mejorar los ambientes de aprendizaje (convivencia escolar al interior y fuera del aula)
Directivos y docentes de la región	- Curso o talleres de formación disciplinar en matemáticas y ciencias.	- Talleres de reflexión pedagógica a partir del acompañamiento al aula y los resultados de evaluación.	- Curso de estrategias metodológicas diversas para el desarrollo de habilidades que generen prácticas pedagógicas significativas.
Educadoras de párvulos	- Curso en apropiación y adecuaciones curriculares que atiendan las necesidades educativas especiales.	- Talleres para abordar el desarrollo de las capacidades blandas al interior de las aulas.	- Talleres de estrategias de evaluación que permitan retroalimentar los aprendizajes.
Avanzados	- Cursos de actualización curricular y estrategias de evaluación.	- Talleres de didáctica y metodologías para enseñar en diversidad.	- Talleres o seminarios de articulación entre pares, niveles y ciclos, promoviendo el trabajo colaborativo.
Básica Urbana	- Curso de formación docente en apropiación curricular, énfasis en metodologías de enseñanza, didáctica y evaluación.	- Diseño Universal de Aprendizaje y entrega de material de apoyo pertinente para atender a la diversidad.	- Talleres de inclusión en planificación, didáctica y evaluación de cursos multigrado.
Básica Rural	- Curso de inclusión en planificación, didáctica y evaluación para cursos multigrado.	- Capacitación docente en herramientas de evaluación.	- Talleres de formación en didáctica para aulas multigrado.
Media Urbana	- Curso de formación en apropiación y adecuación curricular, metodología de enseñanza y evaluación.	- Talleres de inclusión en planificación, didáctica y evaluación.	- Cursos de actualización disciplinar.



Media TP	- Curso de perfeccionamiento en apropiación curricular, planificación, didáctica y evaluación.	- Curso de formación pedagógica enfocada en didáctica, planificación y evaluación. (habilitación)	- Cursos de actualización disciplinar para docentes TP
Microcentro	- Curso de apropiación curricular y planificación en aulas multigrado.	- Talleres de atención a la diversidad y necesidades especiales de forma transversal: normativa, programas y recursos.	- Talleres de estrategias de evaluación con, énfasis en necesidades especiales.
Inglés Básica y Media	- Capacitación en metodología de enseñanza, con énfasis en didáctica y evaluación	- Curso de formación con mención en inglés para docentes de educación básica.	- Talleres de buenas prácticas para el intercambio de experiencias de aprendizajes significativas (modelaje).

III. Comités Locales

De acuerdo a 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.

Para enfrentar este desafío, el CPEIP constituyó, durante el año 2015 y 2016, dos Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente en la región (DEPROV de Valdivia, DEPROV del Ranco) con el propósito de planificar y coordinar acciones de formación de docentes en servicio, adecuadas a las necesidades de la región, las DEPROV, los DAEM y las unidades educativas, considerando su especificidad y proyecciones de desarrollo.

Como respuesta, le corresponde a cada Comité Local en primer lugar identificar necesidades y proponer un plan de formación docente "Estrategia Regional de Desarrollo Profesional Docente" que enriquezca los instrumentos de planificación educativa que operan en su territorio en materia de Desarrollo Profesional Docente (PEI-PME, PADEM, ERD), que sea pertinente y refuerce el Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

En segundo lugar la articulación de los actores del ministerio en la bajada de la ley requiere reflexión y acciones de forma sistémica, sinérgica, holística. Que permitan la sintonía ideal de estos actores, en función de generar acompañamiento situado, pertinente y transformador de los aprendizajes de los alumnos. De ahí la necesidad de alinear, a través de los comités primero a los actores del ministerio (CPEIP, SECREDOC, DEPROV) sostenedores (DAEM, Unidades educativas) para acompañar y orientar las labores de liderazgo, gestión pedagógica, formación y convivencia y gestión de recursos de los establecimientos.



No obstante ello se hace necesario abordar la formación de estos docentes para mejorar sus prácticas pedagógicas, a través de postítulos que le entreguen una mención disciplinar, de forma sistémica que involucre definiciones y articulación de los distintos actores: sostenedores (PADEM- FAEP), unidades educativas (PME), SECREDUC (Estrategia Regional de Educación), CPEIP (Estrategia de Desarrollo Profesional Docente) y Gobierno Regional (Estrategias de Desarrollo Regional).

Resumen de planteamientos asociados a capacidades y brechas formativas

Grupo 1. Docentes

Dominio A. Preparación de la enseñanza

La información recopilada para el grupo de los docentes señala que sus necesidades de formación profesional se pueden agrupar en cuatro focos importantes, tomando en cuenta los Criterios propuestos por el MBE para el Dominio A.

1. Conocer las características, conocimiento y experiencias de los estudiantes.

Se evidencia la necesidad de contar con las herramientas para poder conocer al grupo curso, establecer mejores procesos de enseñanza-aprendizaje con los estudiantes, tomando en cuenta sus necesidades, sus contextos familiares y conflictos. Del mismo modo, se evidencia la necesidad de formación en torno a la capacidad para detectar e identificar los problemas de aprendizaje en contexto o casos de Necesidades Educativas Especiales para poder atender, conocer y establecer una interacción educativa de mejor calidad con alumnos con NEE, además de una actualización de prácticas para trabajar la inclusión en contexto de aula y establecimiento, donde se incorporen los distintos ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes. En este sentido, la información indica que se requiere capacitación sobre Diseño Universal de Aprendizaje. La capacitación para el conocimiento y respeto por temáticas de género también se señalan como relevantes dentro de este Criterio.

2. Desarrollar estrategias de evaluación que permitan a todos los alumnos demostrar lo aprendido. Se evidencia, primero, la necesidad de fortalecer el área de creación de instrumentos de evaluación y el mejoramiento de los mismos. Por otro lado, se identifica la necesidad de adquirir conocimientos sobre las diversas estrategias de evaluación de aprendizajes y evaluación diferenciada.

3. Dominar didácticas para las diferentes disciplinas. Dentro de las brechas más importantes identificadas, se encuentran las que tienen relación con las estrategias innovadoras que estimulen el proceso de enseñanza-aprendizaje, tanto para docentes como para alumnos. En esta línea, adquirir conocimientos sobre manejo de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para mejorar didácticas de aula y sobre innovación metodológica para dar respuesta a la diversidad en contexto de aula, aparecen como necesidades destacadas. Del mismo modo, se evidencia la necesidad de contar con



saberes en torno a la creación de material pertinente y adecuado en relación a los objetivos para motivar el aprendizaje

4. Organizar objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular. Se identifica la necesidad de contar con mayor cantidad tiempo, aumentando las horas no lectivas, para organizar los contenidos de manera de incorporar los elementos congruentes a los objetivos propuestos y para planificar las clases y propiciar la creación de material. En este sentido, se requiere obtener conocimientos sobre el manejo de currículum para poder llevar a cabo la adecuación del mismo en contexto aula cuando sea necesario.

Dominio B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.

La información recopilada para el grupo actual señala que sus necesidades de formación profesional apuntan al primero de los Criterios propuestos por el MBE para el Dominio B.

1. Establecer un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto. Se identifican la necesidad de adquirir conocimientos sobre estrategias y técnicas de manejo de grupo para lograr un buen clima en contexto aula. Para ello, la información señala la importancia de saber abordar el estado emocional de los alumnos, donde la empatía y la paciencia son factores clave. En este mismo sentido, se torna menester contar con estrategias de manejo de resolución de conflictos que involucre estrategias para corregir rabietas, impaciencias y respeto de turnos. Finalmente, una variable importante en todo este proceso es saber cómo generar confianza y un contexto de afectividad en el trabajo de aula.

Dominio C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

La información recabada señala que las necesidades identificadas para este Dominio tienen relación con una búsqueda de estrategias para poder entregar conocimientos en un contexto de enseñanza inclusiva y en un ambiente escolar en constante movimiento, es decir, dinámico. Del mismo modo, la información reconoce la relación entre las necesidades de desarrollo profesional docente según los siguientes Criterios:

1. Generar estrategias desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes. Además de las herramientas para conocer y abordar las diferentes maneras de aprender de los estudiantes, señaladas para el Dominio A, la información indica que son necesarias las aptitudes para poder elaborar estrategias de enseñanza que apunten a la comprensión por parte de todos los alumnos de los objetivos propuestos. En este sentido, vuelven a tener relevancia las necesidades que tienen relación con adquirir conocimientos en torno al desempeño docente en contexto de diversidad y dinamismo de los grupos de alumnos. Las visiones recopiladas apuntan hacia las competencias y herramientas que puedan generar motivación al aprendizaje de los estudiantes a través del uso de recursos y materiales educativos que puedan otorgar un sentido para los



alumnos, a partir de sus diferentes contextos particulares, propendiendo a que los alumnos se comprometan con los aprendizajes y se estimulen para desarrollarlos.

2. Promover el desarrollo del pensamiento. La información recopilada indica que existen necesidades de formación docente sobre innovación metodológica para estimular en los estudiantes las diferentes maneras de análisis para los diversos fenómenos, situaciones, procesos y contextos, desde sus propios conocimientos y experiencias. Igualmente y en concordancia con puntos anteriormente abordados, los docentes señalan la necesidad de contar con capacitaciones en torno a competencias y herramientas educativas que promuevan el pensamiento creativo de los estudiantes, para abordar los objetivos y contenidos propuestos desde una perspectiva amplia, con capacidad crítica y analítica de todas las verdades y respuestas posibles en un mundo global donde existen múltiples fuentes de conocimiento.

Dominio D. Responsabilidades profesionales.

Según la información generada durante la actividad, es posible identificar necesidades que apuntan a tres focos de interés, en concordancia con los Criterios propuestos para el presente Dominio.

1. Reflexionar sobre la práctica docente. La información indica que se necesitan actualizaciones, desarrollo profesional y capacitaciones en el sector Técnico Profesional, como por ejemplo en las disciplinas de electricidad, y tecnología, con la finalidad de poder entregar aprendizajes más efectivos, pertinentes y acordes a los tiempos actuales. En este mismo sentido, se identifican necesidades sobre generar los espacios para la reflexión y la evaluación constante de la práctica de la enseñanza, procesos que, según la información recogida, son concebidos como esenciales para construir la motivación docente.

2. Construir relaciones profesionales y de equipo con los colegas. Dentro de las necesidades fundamentales de los docentes, la información identifica el trabajo interdisciplinario como un aspecto importantísimo para el desarrollo de la práctica de la enseñanza. El trabajo colaborativo entre pares, ya sea de una misma disciplina o dentro de una comunidad de aprendizaje se visualiza como un tema clave que debe ser fortalecido a través de los mecanismos de desarrollo profesional docente, apuntando hacia un enriquecimiento de las prácticas individuales (disciplina) y colectivas (proyecto educativo), ambas en constante revisión. Del mismo modo, la información indica que se necesitan herramientas para la reflexión en torno al rol social de los docentes, precisamente para poder aportar desde las diversas perspectivas disciplinares a un proyecto educativo común dentro de una comunidad de aprendizaje.

3. Manejar información actualizada sobre la profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes. Las necesidades de desarrollo profesional docente en este ámbito apuntan a obtener conocimientos orientados a manejar el currículo nacional para llevar a cabo las respectivas adecuaciones según los casos y contextos específicos al



interior de los cambiantes escenarios educativos existentes hoy en día. Otro punto importante, según la información obtenida, se refiere a los conocimientos en torno a las condiciones, los derechos y las obligaciones profesionales y laborales del docente.

Grupo 2. Directivos y Jefes Técnicos

Dominio A. Preparación de la enseñanza

Según la información obtenida, las necesidades de desarrollo profesional docente que los Directivos y Jefes Técnicos expresaron, éstas se pueden agrupar en cuatro focos principales, atendiendo a los Criterios propuestos para el Dominio A.

1. Dominar los contenidos de la disciplina que se enseña y el marco curricular.

Además de conocer los programas de estudios y las bases curriculares, las ideas recopiladas apuntan a la necesidad de conocer diferentes perspectivas y nuevos desarrollos de las diferentes disciplinas.

2. Conocer las características, conocimientos y experiencias de los estudiantes.

Se señalan ideas en torno a incorporar herramientas para poder identificar más necesidades pedagógicas de forma individual, propendiendo a determinar las fortalezas y debilidades de los estudiantes respecto a los contenidos que se enseña. En este mismo sentido, y según la información obtenida, se necesita contar con estrategias para desarrollar de mejor manera el acompañamiento de aula y adquirir conocimientos sobre gestión y aplicabilidad de Diseño Universal de Aprendizaje DUA.

3. Dominar las didácticas de la disciplina que se enseña. Las necesidades identificadas se refieren a poder contar con un mayor conocimiento sobre metodologías de trabajo en aula, estrategias de enseñanza efectivas, además de didácticas de enseñanza pertinentes a las bases curriculares para la disciplina, en función de los contenidos planteados y objetivos esperados.

4. Desarrollar estrategias de evaluación que permitan a todos los alumnos demostrar lo aprendido.

Las necesidades identificadas para este ámbito tienen que ver con adquirir conocimientos para generar métodos de evaluación de habilidades por sobre los contenidos, a través de estrategias que permitan trabajar con estudiantes diversos y con habilidades distintas.

Dominio B. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.

Las necesidades identificadas en base a la información obtenida se relacionan con tres focos de interés según los Criterios descritos para el Dominio B.

1. Establecer un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto. Las necesidades señaladas apuntan a obtener conocimientos



para crear ambientes de confianza y afectividad en el aula, con el fin de promover y fortalecer el desarrollo socioemocional de los estudiantes.

2. Establecer y mantener normas de convivencia en el aula. Se identifican necesidades en torno a estrategias y herramientas para crear ambientes de convivencia armónica en contexto aula, abordando de manera educativa el cumplimiento de las normas establecidas y generar adecuadas respuestas efectivas y asertivas en casos de conflicto.

3. Establecer un ambiente organizado y disponer de los espacios y recursos en función de los aprendizajes. Se observan necesidades respecto a contar con conocimientos para desplegar un uso eficiente de los recursos tecnológicos en aula y que éstos sean coherentes con las actividades de aprendizaje a través de una adecuada utilización por parte de los estudiantes.

Dominio C. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes

La información recogida identifica necesidades de desarrollo profesional docente relacionadas con tres de los Criterios definidos para el dominio C.

1. Generar estrategias de enseñanza desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes. Las necesidades expresadas en este ámbito apuntan a adquirir competencias para desarrollar dinámicas de interacción en el aula en función de involucrar cognitiva y emocionalmente a los estudiantes. En este sentido, se visualiza como un elemento importante el poder conocer y manejar los principios del Diseño Universal de Aprendizaje con el fin de implementar actividades variadas de acuerdo al tipo y complejidad del contenido así como a las diversas maneras de aprender de los estudiantes.

2. Optimizar el uso del tiempo disponible para la enseñanza. Según la información recopilada, las necesidades de desarrollo profesional docente se orientan hacia cómo administrar de buena forma el tiempo disponible para la enseñanza en función de los objetivos de la clase atendiendo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, de la misma forma, el tiempo para acompañamiento al aula en función de poder identificar más necesidades pedagógicas de forma individual.

3. Promover el desarrollo del pensamiento. Las necesidades en este ámbito se orientan en función de poseer herramientas que estimulen la reflexión y análisis didáctico de los estudiantes para enriquecer los procesos de aprendizaje. De la misma manera y según la información recopilada, las competencias y herramientas desarrolladas en modelos de innovaciones educativas para el desarrollo de los talentos o de las inteligencias múltiples en contexto aula son parte de las necesidades de desarrollo profesional docente.



Dominio D. Responsabilidad profesional

Las necesidades de desarrollo profesional docente sobre responsabilidad profesional que la información recopilada arroja, se orientan en función de tres de los Criterios definidos para el Dominio D.

1. Reflexionar sistemáticamente sobre la práctica docente. Según la información obtenida para el grupo de Directivos y Jefes Técnicos, las necesidades identificadas apuntan al fortalecimiento de la capacidad para generar el intercambio de experiencias y la reflexión pedagógica de lo que se enseña, con el objetivo de desarrollar la retroalimentación efectiva para asegurar el impacto positivo en la práctica docente. Otro punto señalado tiene relación con el desarrollo de la autoestima profesional.

2. Construir relaciones profesionales y de equipo con colegas. Según la información recogida para el grupo de Directivos y Jefes Técnico, este ámbito se concibe como uno de los más relevantes en términos de desarrollo profesional docente. En este sentido, las necesidades expresadas apuntan a fortalecer la capacidad para formar equipos de trabajo en aula, desarrollar competencias y estrategia de acompañamiento docente de aula y retroalimentación con equipos directivos, propendiendo a generar espacios para la articulación de la práctica docente, mediante reuniones donde participen supervisores y los propios docentes, enfocadas en el intercambio de experiencias y en el fortalecimiento del trabajo colaborativo en el contexto de una comunidad educativa. Del mismo modo, se indican necesidades respecto a poder manejar diferentes estrategias de liderazgo pedagógico tanto para docentes como para directivos. Otro tipo de necesidades recogidas tienen relación con la incorporación de herramientas del área de la psicología para equipos directivos. Por último, la información señala que para llevar a cabo los procesos descritos se necesita desarrollar y potenciar las habilidades sociales orientadas al trabajo colaborativo y en equipo.

3. Manejar información actualizada sobre la profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes. Las necesidades recogidas para este ámbito tienen relación con la capacitación en el manejo del Marco de la Buena Enseñanza propendiendo a mejorar la calidad de la enseñanza y de la profesión. De la misma manera, se indican necesidades que apuntan a fortalecer el conocimiento en torno a las adecuaciones curriculares, la gestión pedagógica, administrativa y proyecto educativo, las estrategias de trabajo en base al Decreto 83 y sus nuevas orientaciones administrativas que permitan gestionar de buena manera las adecuaciones curriculares. Otros focos de necesidades se orientan hacia la actualización técnica y la capacitación contextualizada para el área subvencionada con especial énfasis y atención en la diversidad.

Síntesis de necesidades de desarrollo profesional docente región de Los Ríos **Documentos en referencia**

- Resumen ejecutivo diagnóstico preliminar de desarrollo profesional docente región de Los Ríos “Capacidades docentes y brechas formativas”.



- Entrevistas actores relevantes, supervisores y docentes.
- Informe Cartografía para la mejora de la región de Los Ríos.
- Talleres de levantamiento de necesidades de DPD “Voces docentes de la región de Los Ríos”

Tabla N° 9. Síntesis Principales Necesidades de formación y desarrollo docente, según documentos en referencia.

Jerarquización de necesidades para la región de Los Ríos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Curso de apropiación curricular en los distintos niveles de enseñanza y disciplinas. 2. Curso de estrategias didácticas para el desarrollo de competencias, habilidades y destrezas, considerando la planificación y evaluación. 3. Curso de adecuaciones curriculares para la atención a la diversidad y la inclusión. (DUA)
Capacidades docentes y brechas formativas, según resultados de la evaluación docente 2015
<ul style="list-style-type: none"> • Cursos de formación de docentes mentores de la región. • Talleres, trabajo entre pares de acompañamiento a docentes con resultados débiles en la evaluación docente. • Cursos para profesores de educación básica en la asignatura de matemáticas, didáctica. • Talleres de desarrollo de competencias que permitan mejorar las dimensiones con bajo rendimiento docente en el instrumento portafolio (análisis, interacción, reflexión y evaluación) • Cursos de apropiación curricular de todos los niveles para conocer, internalizar y aplicar adecuadamente las nuevas mallas del curriculum. • Cursos, talleres y seminarios de actualización educativa para docentes de la Red Maestros de Maestros, docentes avanzados, experto I y II. • Cursos enseñanza y aprendizaje, de las habilidades superiores del pensamiento, en las distintas disciplinas. • Cursos de formación en mención disciplinar para docentes de educación básica.
Entrevistas actores relevantes
<ul style="list-style-type: none"> • Cursos enseñanza y aprendizaje, de las habilidades superiores del pensamiento en las distintas disciplinas. • Curso formación de directores, jefes técnicos de las unidades educativas en competencias profesionales (habilidades y destrezas), que permitan monitorear, acompañar el proceso formativo. • Curso de didáctica en indagación y desarrollo del pensamiento crítico en la enseñanza y aprendizaje de las ciencias. • Talleres presenciales que fomenten la experimentación de las ciencias y el uso de laboratorio. • Curso de estrategia para el desarrollo de las habilidades matemáticas (didáctica- evaluación 7° a 2°Medio). • Curso de estrategias para el desarrollo de habilidades matemáticas (didáctica-



evaluación 1° a 6° Básico)

- **Cursos de actualización disciplinaria en biología, para educación media, básica y educación parvularia.**
- **Curso estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora en todos los niveles (Lectura, Escritura y Comunicación oral).**

“Voces docentes de la región de Los Ríos”- Talleres

Red consultiva de Directores

- **Curso de apropiación curricular considerando planificación, didáctica y evaluación en atención a la diversidad y la interacción pedagógica.**

Red Maestros de Maestros

- **Curso de apropiación y adecuación curricular, centrado en planificación, didáctica y evaluación focalizado en el desarrollo de habilidades y destrezas.**
- **Curso en el DUA, para atención de la diversidad.**
- **Talleres de estrategias para mejorar los ambientes de aprendizaje (convivencia escolar al interior y fuera del aula).**

Docentes, directores, Jefes DAEM, Jefes técnicos de unidades educativas REGIÓN

- **Cursos o talleres prácticos de formación disciplinar en matemáticas y ciencias para el desarrollo de habilidades.**
- **Talleres de reflexión pedagógica a partir del acompañamiento al aula y los resultados de evaluación.**
- **Curso en estrategias metodológicas diversas para el desarrollo de habilidades, que generen rutinas pedagógicas significativas.**

Educadoras de Párvulos

- **Curso en apropiación y adecuaciones curriculares que atiendan las necesidades educativas especiales.**
- **Talleres para abordar el desarrollo de las capacidades blandas al interior de las aulas.**
- **Talleres de estrategias de evaluación que permitan retroalimentar los aprendizajes.**

Microcentro

- **Curso de apropiación curricular y planificación en aulas multigrado.**
- **Taller o seminarios de atención a la diversidad y necesidades especiales de forma transversal: normativa, programas y recursos.**
- **Talleres de estrategias de evaluación con énfasis en necesidades especiales.**

Avanzados, experto I, II

- **Cursos de actualización curricular y estrategias de evaluación.**
- **Talleres de didáctica y metodologías para enseñar en diversidad.**
- **Talleres de articulación entre pares, niveles y ciclos, promoviendo el trabajo colaborativo.**

Técnico Profesional



- **Curso de habilitación pedagógica enfocada en didáctica, planificación y evaluación.**
- **Cursos de perfeccionamiento de actualización disciplinaria para docentes TP.**

Media

- **Cursos de adecuación curricular, metodología de enseñanza y evaluación en inclusión.**
- **Talleres de inclusión en planificación, didáctica y evaluación.**
- **Cursos de actualización disciplinar.**

Básica Rural

- **Cursos de inclusión en planificación, didáctica y evaluación para cursos multigrado.**
- **Talleres de formación en herramientas de evaluación.**
- **Talleres de formación en didáctica para aulas multigrado.**

Docentes de Inglés

- **Curso en planificación, didáctica y evaluación en cursos multigrado.**

Pasantías, cursos de perfeccionamiento disciplinario pertinente.

IV. Visión, misión y principios

Visión:

Se requiere de una visión estratégica que a partir de los desafíos que plantean los diagnósticos permitan formación continua pertinente y contextualizada para todas y todos los docentes de la Región de Los Ríos, acorde a los requerimientos que establece la ley 20.903, que facilite y permita concluir la instalación del sistema de desarrollo profesional docente (2025), que sienta las bases de una educación inclusiva y de calidad como lo pretende la Reforma Educacional.

Se espera visualizar un sistema educativo regional de Desarrollo Profesional Docente, con participación articulada de los distintos actores educacionales de forma sistémica, considerando las necesidades evidenciadas de formación en el diagnóstico cualitativo y cuantitativo **“Capacidades docentes y brechas formativas”, “Voces docentes necesidades de Desarrollo Profesional Docente para la región de Los Ríos”**.

Será vital la socialización de los resultados del diagnóstico con los actores para focalizar esfuerzos iniciales de un plan que deberá abordar la articulación de estos, liderado por el Secretario Técnico Regional de DPD en conjunto con los Comités locales de desarrollo profesional docente, con capacidad de alinear los instrumentos educativos de las unidades educativas PME-PEI- Plan de DPD, de los sostenedores PADEM- Plan de DPD y las Estrategias de Desarrollo Regional que hacen mención a una política regional de



educación y fortalecimiento de capital humano, considerando entre sus acciones capacitación a profesionales de la educación.

La estrategia deberá tener una mirada de planificación y ejecución de programas de DPD de corto mediano y largo plazo (2025), explicitadas en el plan regional de iniciativas de desarrollo profesional docente y su plan operativo.

Misión:

Diseñar e implementar acciones que buscan promover y garantizar la calidad de la formación inicial de educadoras y docentes; fortalecer la profesionalidad docente y reconocer su desempeño; apoyar a los docentes a través de estrategias de inducción y formación en servicio en trayectorias de desarrollo; fomentar la colaboración en el sistema y el desarrollo de comunidades de aprendizaje en todos los niveles.

Para ello se requiere implementar programas para desarrollar capacidades y promover la mejora continua de las prácticas educativas centradas en los aprendizajes de los alumnos (as), de modo que se puedan abordar de forma eficiente las brechas de necesidades de formación docente.

Intervención que se hará a través de la realización de cursos, seminarios, talleres, trabajo colaborativo entre pares, desarrollo de comunidades de aprendizaje y creación de redes de apoyo disciplinar a nivel de establecimientos y DAEM, con utilización de competencias instaladas en las unidades educativas (red de maestros, docentes experto). Que en una etapa temprana debiera concentrar sus esfuerzos en:

- Docentes con resultados débiles según dimensiones críticas del portafolio, acompañando con talleres que permitan promover al interior de las unidades educativas el análisis de las clases, calidad de la evaluación, mejorar la reflexión a partir de los resultados de la evaluación, potenciar la calidad de la interacción pedagógica al interior del aula.
- Docentes con resultados de asimilación a tramos de carrera docente débiles (tramo inicial, temprano), acompañando con trabajo colaborativo entre pares con aporte de redes de apoyo, que les permitan avanzar en la carrera docente.
- Docentes de las comunas con resultados de aprendizaje débiles, y en los cuales no se advierten capacidades docentes instaladas según análisis de cartografía para la mejora (San José de la Mariquina, Máfil, Corral, Los Lagos).
- Docentes de las asignaturas de matemática y lenguaje de las unidades educativas con resultados de aprendizaje débiles.
- Docentes de educación básica que carecen de mención disciplinaria.
- Directivos de las unidades educativas visitados por la Agencia de Calidad, cuyos informes visualizan la necesidad de talleres de liderazgo pedagógico que permitan observación y monitoreo de prácticas pedagógicas que den lugar a retroalimentar los procesos de enseñanza aprendizaje.



Principios:

Los principios en los cuales se funda el nuevo DPD son:

- a) **Transformativo:** El DPD debe apoyar la transformación de la cultura escolar y las prácticas de aula, en sintonía con la educación del siglo XXI y las particularidades locales. Para tal, se requiere recuperar la experiencia acumulada de iniciativas de aprendizaje entre pares y articular una estrategia para que docentes destacados sean reconocidos y participen del apoyo de sus colegas, para que estos alcancen, como mínimo, las competencias de nivel avanzado descritas en la carrera. El desafío es transitar desde el modelo tradicional de formación en servicio (transmisión) hacia uno de desarrollo profesional que transforme la cultura escolar, superando los arraigados esquemas relacionados con las forma de desarrollar el perfeccionamiento.
- b) **Situado:** Las acciones formativas se situarán en relación a las necesidades de los docentes para producir aprendizajes de calidad, vía contextualización del currículo nacional a la realidad en que actúan e interactúan con estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa y territorio local que se integra. Las acciones formativas guiadas por el DPD situado, se focalizarán en la práctica docente para abordar asuntos referido a la inmediatez del aula, bajo procesos reflexivos (individuales y colectivos), que en muchos casos no han sido incorporados, por falta de tiempo, espacio y oportunidades de cultivar el hábito crítico, de forma individual y entre colegas.
- c) **Sinérgico:** El DPD debe responder de manera integral a los puntos críticos del Desempeño Profesional Docente evidenciado en la Evaluación Docente. Esto exige que los resultados de la evaluación sirvan como base para levantar nuevas líneas de acciones formativas para el mejoramiento de la experticia educativo.
Además, la sinergia también implica abordar diversas políticas del sector educación e intersectorial en aquellos casos que más lo demandan, por Ej. Contextos marcados por aislamiento, y extrema pobreza.
- d) **Colaborativo:** El DPD debe promover el trabajo colaborativo dentro de las comunidades de aprendizaje profesional, para propender a la transformación positiva de las prácticas pedagógicas que redunden en resultados de aprendizaje de calidad. Bajo esta premisa, se establece un DPD en red que proyecte fortalecer el desarrollo de las comunidades docentes, tanto en e l entorno presencial, como en el virtual.



V. Lineamientos y objetivos estratégicos de desarrollo profesional docente

1. Preparación de la enseñanza

Objetivos Estratégicos:

- Apropiación del marco curricular, en los distintos niveles y disciplinas apropiándolo, adecuándolo y contextualizándolo a las necesidades educativas de los y las estudiantes, a través de programas durante los próximos cuatro años 2017-2020.
- Fortalecer competencias en estrategias didácticas, que permitan desarrollar competencias, habilidades y destrezas que generen aprendizajes significativos en los y las estudiantes, a través cursos de perfeccionamiento durante el año 2017.
- Fortalecer estrategias de evaluación coherentes con los objetivos de aprendizaje, que permitan retroalimentar y demostrar a los y las estudiantes lo que han aprendido, a través de talleres durante el primer semestre año 2017.
- Desarrollar acciones de formación en apropiación curricular, planificación, didáctica y evaluación en aulas multigrado. A través de jornadas de formación y talleres de intercambio de experiencias pedagógicas en redes, durante el año académico 2017.

2. Inclusión, atención a la diversidad.

Objetivos Estratégicos:

- Conocer estrategias didácticas y de evaluación para abordar los problemas de aprendizaje en contexto o casos de Necesidades Educativas Especiales, a través de programas que permitan identificar, atender y establecer una interacción pedagógica más inclusiva, a realizar en el periodo 2017- 2025.
- Promover competencias para adecuar el marco curricular para atención a la diversidad para cursos multigrado, a través de programas que se realizarán el primer semestre de este año 2017.

3. Convivencia escolar

Objetivos Estratégicos:

- Desarrollar en las y los docentes estrategias y técnicas de manejo de grupo y de resolución de conflictos para lograr un buen clima en contexto aula, a través de talleres durante el año 2017.

4. Desarrollo profesional de los y las docentes

Objetivos Estratégicos:

- Desarrollar formación en competencias (habilidades y destrezas) en los docentes que permitan prácticas pedagógicas innovadoras que generen aprendizajes significativos, a través de cursos a realizar durante el periodo 2017- 2018.
- Fortalecer el desarrollo de competencias docentes que permitan mejorar las dimensiones con bajo rendimiento en el instrumento portafolio (análisis, interacción, reflexión y evaluación), a través de talleres y trabajo colaborativo entre pares, seis jornadas durante el primer semestre de este año.



- Desarrollar formación en estrategias para el desarrollo de habilidades matemáticas y comprensión lectora (didáctica- evaluación 1° a 6° Básico), para docentes de escuelas con débiles resultados, a través de cursos o talleres de trabajo entre pares, trabajo anual permanente.
-
- Manejar información actualizada sobre la profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes, a través de una jornada de trabajo mensual sistemático y permanente en el tiempo.
- Fortalecer competencias de los docentes en el manejo y desarrollo de habilidades blandas (autocontrol, manejo de la ira, de la frustración y la angustia) de los alumnos al interior de las aulas, a través de talleres que se realizarán el primer semestre de este año 2017.
- Resultados débiles en encasillamiento
- Formación disciplinar
- Cursos de formación de docentes mentores de la región
- Formación en mención

5. Liderazgo pedagógico de los directivos

Objetivos Estratégicos:

- Fortalecer el liderazgo pedagógico desarrollando competencias (habilidades y destrezas) en los directivos que permitan un eficiente acompañamiento docente al aula y retroalimentación para la mejora de los resultados de aprendizaje, a través de cursos a realizar durante el periodo 2017- 2018.
- Institucionalizar relaciones profesionales y de equipo con sus colegas, fomentando el trabajo colaborativo entre pares, el trabajo interdisciplinario, y la generación de comunidades educativas, entre las diferentes disciplinas (matemáticas, lenguaje, ciencias, etc), a través de una jornada de trabajo semanal sistemática y permanente en el tiempo.
- Promover la reflexión sistemática sobre la práctica docente que analice y evalúe el proceso de enseñanza aprendizaje a partir de los resultados de los alumnos, a través de una jornada de trabajo mensual sistemática y permanente en el tiempo.
- Realizar talleres de apropiación de normativa, temáticas de inclusión, planes de inclusión para los equipos regionales y provinciales, basado en un plan específico



6. Socialización de las ERDPD

Objetivos Estratégicos

B. Plan regional de iniciativas de Desarrollo Profesional Docente

Lineamiento Estratégico	Preparación de la enseñanza
Acción formativa	Cursos en distintos niveles y disciplinas
Responsables	CPEIP – SECREDOC- Sostenedores- Directores
Objetivo Estratégico	Apropiación del marco curricular adecuándolo y contextualizándolo a las necesidades educativas de los y las estudiantes, a través de programas de formación docente durante los próximos cuatro años 2017-2020.
Planes operativos relacionados	ERDPD- ERD- PADEM- PME
Fuentes de financiamiento	Ministerio- FNDR- FAEP- SEP
Lineamiento CPEIP	Actualización base disciplinar y curricular.
Recursos	

Lineamiento Estratégico	Preparación de la enseñanza
Acción formativa	Jornadas, talleres: Microcentros, unidades educativas rurales, docentes de inglés.
Responsables	CPEIP – SECREDOC- Sostenedores- Directores
Objetivo Estratégico	Desarrollar acciones de formación en apropiación curricular, planificación, didáctica y evaluación en aulas multigrado. A través de jornadas de formación y talleres de intercambio de experiencias pedagógicas en redes, durante el año académico 2017.
Planes operativos relacionados	ERDPD- ERD- PADEM- PME
Fuentes de financiamiento	Ministerio- FNDR- FAEP- SEP
Lineamiento CPEIP	Refuerzo de competencias base disciplinar y curricular.
Recursos	

Lineamiento Estratégico	Preparación de la enseñanza
Acción formativa	Jornadas, talleres: Microcentros, unidades educativas rurales, docentes de inglés.
Responsables	CPEIP – SECREDOC- Sostenedores- Directores
Objetivo Estratégico	Fortalecer competencias en estrategias didácticas, que permitan desarrollar competencias, habilidades y destrezas que generen aprendizajes



	significativos en los y las estudiantes, a través cursos de perfeccionamiento durante el año 2017.
Planes operativos relacionados	ERDPD- ERD- PADEM- PME
Fuentes de financiamiento	Ministerio- FNDR- FAEP- SEP
Lineamiento CPEIP	Refuerzo de competencias en didáctica.
Recursos	

Lineamiento Estratégico	Preparación de la enseñanza
Acción formativa	Talleres para los distintos niveles educativos
Responsables	CPEIP – SECREDOC- Sostenedores- Directores
Objetivo Estratégico	Fortalecer estrategias de evaluación coherentes con los objetivos de aprendizaje, que permitan retroalimentar y demostrar a los y las estudiantes lo que han aprendido, a través de talleres durante el primer semestre año 2017.
Planes operativos relacionados	ERDPD- ERD- PADEM- PME
Fuentes de financiamiento	FAEP- SEP
Lineamiento CPEIP	Refuerzo de competencias en evaluación.
Recursos	

Lineamiento Estratégico	Inclusión, atención a la diversidad
Acción formativa	Talleres o seminarios para los distintos niveles educativos
Responsables	SECREDOC- Sostenedores- Directores
Objetivo Estratégico	Conocer estrategias didácticas y de evaluación para abordar los problemas de aprendizaje en contexto o casos de Necesidades Educativas Especiales, a través de programas que permitan identificar, atender y establecer una interacción pedagógica más inclusiva, a realizar en el periodo 2017- 2025.
Planes operativos relacionados	Calendario escolar- PADEM- PME
Fuentes de financiamiento	Ministerio- FAEP- SEP
Lineamiento CPEIP	Refuerzo de competencias para atención a la diversidad.
Recursos	

Lineamiento Estratégico	Inclusión, atención a la diversidad
Acción formativa	Talleres o seminarios para microcentros y unidades educativas rurales



Responsables	SECREDOC- Sostenedores- Directores
Objetivo Estratégico	Promover competencias para adecuar el marco curricular para atención a la diversidad para cursos multigrado, a través de programas que se realizarán el primer semestre de este año 2017.
Planes operativos relacionados	Calendario escolar- PADEM- PME
Fuentes de financiamiento	Ministerio- FAEP- SEP
Lineamiento CPEIP	Refuerzo de competencias para atención a la diversidad.
Recursos	

Lineamiento Estratégico	Convivencia escolar
Acción formativa	Talleres para todos los niveles educativos
Responsables	SECREDOC- Sostenedores- Directores
Objetivo Estratégico	Desarrollar en las y los docentes estrategias y técnicas de manejo de grupo y de resolución de conflictos para lograr un buen clima en contexto aula, a través de talleres durante el año 2017.
Planes operativos relacionados	Calendario escolar- PADEM- PME
Fuentes de financiamiento	FAEP- SEP
Lineamiento CPEIP	Refuerzo de competencias para la resolución de conflictos.
Recursos	

Lineamiento Estratégico	Desarrollo profesional entre las y los docentes
Acción formativa	Curso para docentes
Responsables	SECREDOC- Sostenedores- Directores
Objetivo Estratégico	Desarrollar formación en competencias (habilidades y destrezas) en los docentes que permitan prácticas pedagógicas innovadoras que generen aprendizajes significativos, a través de cursos a realizar durante el periodo 2017- 2018.
Planes operativos relacionados	Calendario escolar- PADEM- PME
Fuentes de financiamiento	FNDR- FAEP- SEP
Lineamiento CPEIP	Especialización en competencias
Recursos	



Lineamiento Estratégico	Desarrollo profesional entre las y los docentes
Acción formativa	Talleres y trabajo colaborativo entre pares
Responsables	SECREDOC- Sostenedores- Directores
Objetivo Estratégico	Fortalecer el desarrollo de competencias docentes que permitan mejorar las dimensiones con bajo rendimiento en el instrumento portafolio (análisis, interacción, reflexión y evaluación), a través de talleres y trabajo colaborativo entre pares, seis jornadas durante el primer semestre de este año.
Planes operativos relacionados	PME
Fuentes de financiamiento	SEP
Lineamiento CPEIP	Especialización en competencias MBE
Recursos	

Lineamiento Estratégico	Desarrollo profesional entre las y los docentes
Acción formativa	Cursos o talleres para docentes de las disciplinas de matemáticas y lenguaje
Responsables	SECREDOC- Sostenedores- Directores
Objetivo Estratégico	Desarrollar formación en estrategias para el desarrollo de habilidades matemáticas y comprensión lectora (didáctica- evaluación 1° a 6° Básico), para docentes de escuelas con débiles resultados, a través de cursos o talleres de trabajo entre pares, trabajo anual permanente.
Planes operativos relacionados	Calendario escolar- PADEM- PME
Fuentes de financiamiento	FAEP- SEP
Lineamiento CPEIP	Especialización en competencias disciplinarias
Recursos	

Lineamiento Estratégico	Desarrollo profesional entre las y los docentes
Acción formativa	Talleres para educación parvularia, educación básica.
Responsables	SECREDOC- Sostenedores- Directores
Objetivo Estratégico	Fortalecer competencias de los docentes en el manejo y desarrollo de habilidades blandas (autocontrol, manejo de la ira, de la frustración y la angustia) de los alumnos al interior de las aulas, a través de talleres que se realizarán el primer semestre de este año 2017.
Planes operativos	Calendario escolar- PADEM- PME



relacionados	
Fuentes de financiamiento	FAEP- SEP
Lineamiento CPEIP	Refuerzo de competencias para el desarrollo de las habilidades blandas.
Recursos	

Lineamiento Estratégico	Liderazgo pedagógico de los directivos
Acción formativa	Curso para Directores y equipos técnicos
Responsables	SECREDOC- Sostenedores- Directores
Objetivo Estratégico	Fortalecer el liderazgo pedagógico desarrollando competencias (habilidades y destrezas) en los directivos que permitan un eficiente acompañamiento docente al aula y retroalimentación para la mejora de los resultados de aprendizaje, a través de cursos a realizar durante el periodo 2017- 2018.
Planes operativos relacionados	ERDPD
Fuentes de financiamiento	FNDR
Lineamiento CPEIP	Especialización en competencias
Recursos	

Lineamiento Estratégico	Liderazgo pedagógico de los directivos
Acción formativa	Reunión-taller semanal de docentes y equipo técnico pedagógico
Responsables	SECREDOC- Sostenedores- Directores
Objetivo Estratégico	Institucionalizar relaciones profesionales y de equipo con sus colegas, fomentando el trabajo colaborativo entre pares, el trabajo interdisciplinario, y la generación de comunidades educativas, entre las diferentes disciplinas (matemáticas, lenguaje, ciencias, etc), a través de una jornada de trabajo semanal sistemática y permanente en el tiempo.
Planes operativos relacionados	Calendario escolar- PADEM- PME
Fuentes de financiamiento	FAEP- SEP
Lineamiento CPEIP	Mejora continua, trabajo pedagógico colaborativo.
Recursos	

Lineamiento Estratégico	Liderazgo pedagógico de los directivos
--------------------------------	---



Acción formativa	Reunión- taller mensual de docentes y equipo técnico pedagógico
Responsables	SECRETUC- Sostenedores- Directores
Objetivo Estratégico	Promover la reflexión sistemática sobre la práctica docente que analice y evalúe el proceso de enseñanza aprendizaje a partir de los resultados de los alumnos, a través de una jornada de trabajo mensual sistemática y permanente en el tiempo.
Planes operativos relacionados	Calendario escolar- PADEM- PME
Fuentes de financiamiento	FAEP- SEP
Lineamiento CPEIP	Mejora continua, trabajo pedagógico reflexivo.
Recursos	