Ministerio de Educación
Gobierno de Chile

CPEIP
Ministerio de Educación
Gobierno de Chile

TODOS POR CHILE

CPEIP Escucha a los Profesores

Para una lectura de las Consultas Participativas de Voces Docentes

50 AÑOS CPEIP Sistema Desarrollo Profesional Docente

Reforma Educacional
Ministerio de Educación

Informe junio 2017

Contenido

Presentación 4

INICIATIVA VOCES DOCENTES 5

Participantes 6

Modelo de consulta y sistematización 7

Modelo CPEIP de Consulta Participativa 8

Materiales y roles 9

VOCES DOCENTES COMO PARTE DEL DIAGNÓSTICO SOBRE BRECHAS FORMATIVAS Y CAPACIDADES DOCENTES 12

Diagnóstico base 12

RESULTADOS A NIVEL NACIONAL: PRINCIPAL NECESIDAD IDENTIFICADA 14

Punto de acuerdo: evaluación 14

Relación con Portafolio y proyecciones formación en servicio 18

Compromiso de los docentes y visión sobre el desarrollo profesional 19

RESULTADOS A NIVEL DE REGIONES: NECESIDADES FORMATIVAS DIVERSAS 21

XV Región de Arica y Parinacota 21

I Región de Tarapacá 22

II Región de Antofagasta 23

III Región Atacama 24

IV Región de Coquimbo 24

V Región de Valparaíso 25

Región Metropolitana de Santiago 27

VI Región del Libertador General Bernardo O'Higgins 27

VII Región del Maule 29

VIII Región del Biobío 30

IX Región de la Araucanía 31

XIV Región de Los Ríos 31

X Región de Los Lagos 33

XI Región Aisén del General Carlos Ibáñez del Campo 34

XII Región de Magallanes y la Antártica Chilena 35
CONCLUSIONES 37
ANEXO: Antecedentes respecto a participantes, número de encuentros y sistematizadores talleres Voces Docentes 39

Presentación

La actual Reforma impulsa cambios que apuntan al fortalecimiento de la profesión docente a través del Sistema de Desarrollo Profesional Docente, regulado por la Ley 20.903 de abril de 2016.

La citada Ley compromete un Sistema de Apoyo en el marco de un Proceso de acompañamiento local al desarrollo Profesional que se debe estructurar a partir de los resultados informados por el Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional Docente como también por la opinión y visión de los docentes, bajo los principios de participación que el Sistema releva.

Como expresión de lo último, el Centro de Desarrollo Docente CPEIP junto con el Nivel Regional convocó entre noviembre y diciembre de 2016 a talleres para conocer la opinión de los docentes respecto de sus brechas formativas, priorización de las mismas y compromisos que implican. El resultado se tradujo en Informes Regionales denominados Voces Docentes que se comenzaron a difundir en marzo de 2017 con presencia de autoridades nacionales y locales, y docentes de cada región.

Este documento busca dar cuenta de los talleres y principales resultados, ofreciendo una síntesis que puede servir para fortalecer las políticas nacionales y locales relativas a desarrollo profesional docente pertinente, como exige la ley.

En primer lugar, se da cuenta, en global, de los talleres para identificar necesidades formativas, ofreciendo un contexto que los sitúa en un esfuerzo mayor dirigido a levantar un diagnóstico de brechas formativas y capacidades docentes, en línea con el Plan SAC 2016-2019 y lo estipulado en la ley 20.903, que en su artículo 18 z ter asigna al CPEIP, entre otras responsabilidades, la de realizar estudios para la mejora del proceso formación local para el desarrollo profesional.

Luego se detalla la principal necesidad de formación docente detectada a nivel nacional para, finalmente exponer otras necesidades surgidas del dialogo a nivel regional.

Secretaría Técnica de Desarrollo Docente Territorial CPEIP – Junio de 2017

INICIATIVA VOCES DOCENTES

Las Consultas Participativas de Voces Docentes expresan el compromiso del Ministerio de Educación y la Reforma en marcha de estimular la participación de la comunidad educativa y, en particular de los docentes, en la discusión sobre asuntos que están a la base de apoyos que se requieren para ampliar y profundizar oportunidades de aprendizaje significativas y, por ende, situadas respecto del contexto en que se desenvuelve la relación pedagógica.

En el caso específico de la iniciativa en comento, el eje de la discusión giró en torno a la percepción respecto de necesidades formativas, entendidas como la brecha entre el desempeño esperado y el que se realiza, considerando las múltiples tareas que implica la docencia, desde el planificar y realizar clases, hasta el seguimiento de sus resultados guiado por procedimientos evaluativos y de retroalimentación que focalizan en aprendizajes alcanzados.

La forma de canalizar la discusión fue a través de talleres que a partir de un estímulo inicial asociado, por ejemplo, a las buenas prácticas pedagógicas reconocidas en un par; avanza en la formulación de diversas propuestas para desarrollar y/o fortalecer las prácticas deseadas. Finalmente, la discusión decanta en la identificación de una necesidad, prioritaria y urgente de abordar, en el marco de una formación en servicio pertinente y de calidad.

El producto de la discusión se lleva a informes regionales que constituyen la base de la puesta en común que se está efectuando en todo el país , en actos denominados “Voces docentes de la región”, que han servido para reforzar los lineamientos de la reforma en el tema docente, y proyectar los usos de la información que surge de los docentes para planificar y coordinar acciones pertinentes de desarrollo profesional, por ejemplo, en instancias como los Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente (Decreto Exento N° 495 del 26-05-2017) constituidos en el nivel DEPROV para orientar apoyos territorialmente situados. A nivel nacional, Voces Docentes se proyecta como insumo para la definición del catálogo formativo del CPEIP.

Participantes

Bajo la coordinación y liderazgo del CPEIP con sus secretarías técnicas de Comités Locales de Desarrollo Profesional y las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación, se desarrollaron 55 talleres en que 3.501 profesores y profesoras de la educación municipal expresaron sus necesidades formativas a través de un modelo participativo, reflexivo y orientado hacia la convergencia conceptual.

Número de profesores participantes y talleres por región[1]

	Región	Profesores participantes	N Talleres
XIV	Arica y Parinacota	110	1
I	Tarapacá	111	1
II	Antofagasta	86	1
III	Atacama	97	2
IV	Coquimbo	147	3
V	Valparaíso	354	5
RM	Región Metropolitana	745	11
VI	Libertador General Bernardo O'Higgins	374	4
VII	Maule	273	4
VIII	Biobío	228	3
IX	Araucanía	100	3
XIV	Los Ríos	391	10
X	Los Lagos	352	5
XI	Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	43	1
XII	Magallanes y la Antártica Chilena	90	1
	Totales:	**3.501**	**55**

[1] Detalles respecto a número de participantes, encuentros y sistematizadores de la experiencia de taller, en el anexo de este documento.

Modelo de consulta y sistematización

El modelo de consulta que sustentó la construcción de los informes Voces Docentes se elaboró a partir de una experiencia piloto llevada a cabo por CPEIP, la Secretaría Regional de Educación de la Región Metropolitana (Dirección Provincial Santiago Poniente) y apoyo técnico de Elige Educar.

El piloto consistió en la aplicación de una metodología participativa de convergencia estratégica conocida como "Doble Diamante" cuyo principal atributo descansa en la descripción y definición de un problema común, (por ejemplo ¿qué brechas formativas se debe cumplir para realizar una mejor labor como profesor) y búsqueda colectiva de la mejor solución, aplicando pensamiento divergente y acuerdo convergente. [2]

Para el piloto (junio de 2016) se trabajó en dos jornadas con el propósito de levantar e identificar necesidades de desarrollo profesional, de forma situada y pertinente a las realidades de los establecimientos donde se desempeñan los profesores y profesoras en las comunas de Pudahuel y Lo Prado pertenecientes a la Provincial Santiago Poniente.

Esta experiencia de participación suministró antecedentes que ayudaron a cimentar una estrategia de levantamiento de necesidades de desarrollo profesional que se sometió a consulta de los Consejos Consultivos de Directores, convocados por cada SEREMI entre junio y julio de 2016. El informe que sistematiza esta consulta evaluó positivamente la estrategia.

---

2 La metodología proviene del *Design Council* entidad británica que promueve el pensamiento creativo y diseño innovador, a partir de la identificación, en común, de problemas que afectan a una organización, y salidas que pudiendo ser diversas convergen en una, priorizada por el conjunto de los participantes o involucrados en el problema.
La metodología se compone de cuatro fases, la primera y segunda son una invitación a descubrir y definir el problema; en tanto, las dos últimas plantean el desarrollo y entrega de una solución, colectivamente acordada. En el descubrimiento del problema se identifican variadas aristas que en la definición se sintetizan. Por lo tanto, la apertura se constituye en un espacio para la divergencia, que concluye en una convergencia. La integración de ambas fases se representa en la figura de un diamante.
La misma figura se emplea para representar las variadas soluciones para el problema que termina en una considerada optima, de aquí el nombre de la metodología, doble diamante. Cfr. British Design Council.2016. "Eleven lessons. A study of the design process" Disponible en sitio web www.designcouncil.org.uk.

"Hay consenso en las respuestas de los Consejos de que se trata de una buena propuesta factible de aplicar. Valoran la metodología que propone porque al partir de la realidad de las escuelas, permitirá hacer un buen levantamiento de las necesidades de formación de cada una de las comunidades educativas. Se reconoce la posibilidad de implementar acciones de formación que verdaderamente provoquen un desarrollo docente capaz de impactar en el aula. Se insiste, en esta línea, en la necesidad de que se haga evaluación y seguimiento a cada una de las iniciativas de capacitación".[3]

Con estos elementos en vista, se formuló un último ajuste a la estrategia, denominada Modelo CPEIP de consulta participativa para identificar necesidades de desarrollo profesional docente.

Modelo CPEIP de Consulta Participativa

El modelo orienta respecto a las fases del taller, condiciones para su implementación y sistematización de la información producida

Para guiar la conversación, el taller se desagregó en cuatro etapas o fases, que a continuación se describen:

Etapa	Denominación	Tiempo	Objetivo
I	Rompamos el hielo	15 min.	Abrir la discusión/reflexión grupal a partir de la experiencia del docente en relación a su desarrollo profesional. El diálogo gira en torno a situaciones positivas en el ámbito escuela que, en el pasado, sirvieron para el fortalecimiento profesional, marcando un tránsito hacia una reflexión que identifique oportunidades para un reforzamiento de las necesidades de desarrollo profesional para las demandas actuales de la profesión docente en el contexto escolar real.

[3] MINEDUC-DEG. "Sistematización actas Consejos Consultivos" Julio 2016.

Etapa	Denominación	Tiempo	Objetivo
II	Lluvia de ideas	20 min.	Identificar diversos aspectos que permitirían, en el actual contexto, potenciar el desarrollo profesional docente. El diálogo converge en torno a temas o ideas que agrupan la diversidad de aspectos que se identifican. Se propicia una síntesis que releve tres temas.
III	Tema priorizado	15 min.	Identificar un tema priorizado, sobre el que se volcará el análisis y propuesta final. Para llegar a esto, cada tema, identificado en la etapa anterior, es evaluado de forma individual (puntuación de 1 a 5), en función de los siguientes criterios: impacto en el aprendizaje de los estudiantes, pertinencia y urgencia que reviste. El tema con mayor puntuación es el priorizado.
IV	Profundicemos nuestro tema	20 min.	Profundizar en el tema priorizado, precisando la necesidad que trata y cómo se debe abordar (solucionar) desde: 1) instituciones/autoridades externas a la escuela (por ejemplo, el Ministerio de Educación), 2) autoridades del establecimiento y, 3) los propios docentes. El taller concluye con propuestas de acción (solución) que compromete a los participantes y que complementadas con otros esfuerzos (equipo directivo, Ministerio de Educación) permitiría un abordaje integral del tema priorizado.

Materiales y roles

Cada etapa del Taller se representó en un lienzo de 90x150cm. El objetivo fue proveer a los grupos de docentes participantes (no más de 10 personas, guiadas por un moderador), un material en el cual registrar sus impresiones e ideas a través de notas adhesivas. Estas fueron la evidencia de base para sistematizar el taller.

PROPUESTAS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Paso 1: (15 min)
Rompamos el hielo

Leamos entre todas las preguntas y comentémoslas.

Piensa una situación en que hayas sentido que tus estudiantes no estaban aprendiendo lo que tu esperabas ¿con que herramientas y competencias te hubiera gustado contar?

Menciona 2 aprendizajes que hayas adquirid dentro de tu comunidad educativa ¿quién te los enseñó? ¿En qué contexto?

Piensa en algún docente que en tu vida profesional te haya marcado. Rescata 2 habilidades de esa persona que te gustaría desarrollar para fortalecer tus competencias profesionales

Paso 2: (15 min)
Lluvia de ideas

Anotemos en los Post-it cuáles son los temas que más necesitas para tu desarrollo profesional.

¿Qué **necesidades de desarrollo docente** de tu comunidad deben ser atendidas para potenciar el aprendizaje **de tus estudiantes?**
Ejemplo: manejo de clima de aula

Paso 3: (20 min)
Elección y evaluación del tema

Escojamos 3 necesidades y definamos un título para cada temática a trabajar. Califica con notas de 1 a 5, donde 1 es la nota mínima y 5 la máxima. Suma de manera vertical.

	Tema I	Tema II	Tema III
Impacto positivo en los aprendizajes de los estudiantes			
Pertinencia a las necesidades de su establecimiento			
Urgencia de abordar esta temática en tu establecimiento			
Total			

Paso 4: (20 Minutos)
Nuestro tema a trabajar es:

Describamos los componentes de la temática escogida

Tema a trabajar

Componentes de la temática
Ejemplo: manejo de conflictos entre estudiantes
1.
2.
3.

¿Qué acciones debieran llevar a cabo el MINEDUC y la comunidad educativa para trabajar la temática?

MINEDUC	**Comunidad educativa**
Ejemplo: normativa que apunte a superar problemas de convivencia. 1. 2. 3.	Ejemplo: metodologías de trabajo con grupos focalizados. 1. 2. 3.

Nosotros también nos comprometemos
¿Con qué acciones concretas nos comprometemos para contribuir al desarrollo de esta temática?

CRÉDITOS: MARCOS ARRIAGADA

Adicionalmente se contó con un escribano, encargado o encargada de registrar y conservar la información levantada durante la aplicación de la metodología, garantizando la integridad de las ideas aportadas por los docentes y el buen entendimiento de los datos por parte de los profesionales a cargo de su sistematización.

La información reunida en el lienzo y notas del escribano fueron recogidas por un sistematizador, cuyo rol fue transcribir, estandarizar, tabular, analizar y reportar información cualitativa y cuantitativa generada en una escala provincial para, posteriormente, producir los informes regionales de Voces Docentes.

CRÉDITOS: MARCOS ARRIAGADA

En este proceso el rol de la Secretaría Técnica del Comité Local de Desarrollo Profesional Docente fue crear las condiciones para la realización de los talleres y hacer seguimiento de su sistematización.

VOCES DOCENTES COMO PARTE DEL DIAGNÓSTICO SOBRE BRECHAS FORMATIVAS Y CAPACIDADES DOCENTES

Diagnóstico base

Voces Docentes tributa a un diagnóstico de necesidades formativas que CPEIP está construyendo con base a lo que los profesores indican cómo prioritario para su desarrollo profesional y lo que a este respecto se desprende de los instrumentos que se utilizan para evaluar el desempeño docente, en particular el Portafolio de la Evaluación Docente.

El cuadro de más abajo informa el porcentaje de docentes con portafolio rendido al año 2015 que obtiene resultado Competente o Destacado.

Resultados Portafolio Evaluación Docente por dimensión

Dimensión Portafolio	N de profesores en estándar C+D	Porcentaje de C+D
1. Organización de la unidad	35.918	49,4%
2. Análisis de las clases	18.019	24,8%
3. Calidad de la evaluación	18.528	25,5%
4. Reflexión resultados evaluación	13.542	18,6%
5. Ambiente de la clase para el aprendizaje	66.760	91,8%
6. Estructura de la clase	42.875	58,9%
7. Interacción pedagógica	12.227	16,8%

Se desprende que, mirado desde el Sistema de Evaluación Docente, lo prioritario de abordar en una formación en servicio pertinente consiste en incrementar oportunidades para que los profesores puedan realizar clases que impliquen una interacción pedagógica más significativa, por ejemplo, a través de preguntas que vinculen el contenido a enseñar con las vivencias de los estudiantes. En esta dimensión del quehacer docente sólo un 16% de los docentes con Portafolio vigente obtienen el resultado esperado.

En segundo término, figuran las capacidades críticas volcadas a la práctica de aula, en particular el análisis de los resultados de la evaluación que los docentes aplican en miras de retroalimentar aprendizajes y otorgar mejor dirección al diseño y gestión de las clases. En este punto, sólo un 18% de los docentes figura en el estándar.

Se desprende de lo anterior la necesidad de incrementar oportunidades de formación en servicio que orienten una reflexión crítica respecto de la clase que se diseña, implementa y, especialmente, la que se evalúa; y que ello decante en la obtención de evidencia que le permita a la mayoría de los docentes (y no a la proporción minoritaria, como hoy se observa) disponer de elementos de juicio para reforzar, modificar o enriquecer sus prácticas de aula.

Considerando lo expuesto, ¿en qué medida lo informado por los profesores en los talleres de Voces se compadece con las necesidades que se desprenden de la información provista por el Portafolio? La siguiente parte de este documento se adentra en esta cuestión.

RESULTADOS A NIVEL NACIONAL: PRINCIPAL NECESIDAD IDENTIFICADA

Punto de acuerdo: evaluación

Los talleres indagaron en la percepción docente respecto de sus necesidades de desarrollo profesional, lo que implica pronunciarse respecto de brechas entre lo que se dispone para realizar el ejercicio profesional y lo que se debiera disponer para optimizarlo, a través de una adecuada formación en servicio.

En línea con el Marco para la Buena Enseñanza, los talleres interpelaron la profesión docente principalmente desde lo pedagógico, que refiere, por ejemplo, a la forma en que se organizan y evalúan las clases, o cómo se interactúa con los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa para construir adecuadas oportunidades de aprendizaje, signadas por definiciones curriculares de alcance nacional y transmisión/apropiación local.

En tanto, la identidad disciplinaria, que apela a la relación con el contenido curricular no estuvo en el eje de la discusión. En consecuencia, los profesores comparecieron en los talleres en tanto pedagogos o educadores antes que como especialistas en un ámbito o modalidad del currículo, y es desde esta consideración que se deben observar sus planteamientos respecto de necesidades formativas.

Como se indicó, en la segunda fase del taller los participantes listaron a través de una "lluvia de ideas" necesidades que se debieran cubrir para mejorar el trabajo docente. En la última fase, la discusión decantó en una necesidad priorizada. Establezcamos cuál fue a nivel nacional.

El esquema 1 corresponde a “nubes de palabras”[4] correspondiente a la fase 2 del taller, “Lluvia de ideas”. Lo graficado da cuenta de las palabras más reiteradas en los 15 informes de regiones atingentes a la mencionada fase.

En el esquema resaltan las palabras “evaluación”, “necesidades”, “capacitación”, “perfeccionamiento”, “formación” y “dominio”, dándose a entender que la formación en servicio debiera cubrir, a través de adecuada capacitación o perfeccionamiento, a la evaluación como un dominio clave del quehacer pedagógico. Ésta sería entonces la necesidad más sentida cuando, de primeras, los profesores en una “lluvia de ideas” expresan que es lo que más se requiere para mejorar su desarrollo profesional:

Esquema 1: Necesidades DPD manifestadas en la Fase “Lluvia de ideas”

[4] La “nube de palabras” se elaboró con el software NVivo, utilizado en la investigación cualitativa y mixta. Este identifica temas o conceptos que, con más frecuencia, se reiteran en cada informe regional de Voces Docentes. En este caso, lo graficado más abajo corresponde a la conversación suscitada a partir de una “Lluvia de ideas”, en la que los participantes de los talleres, exponen libremente su visión respecto a principales brechas formativas. Con posterioridad estas se ordenan y priorizan.

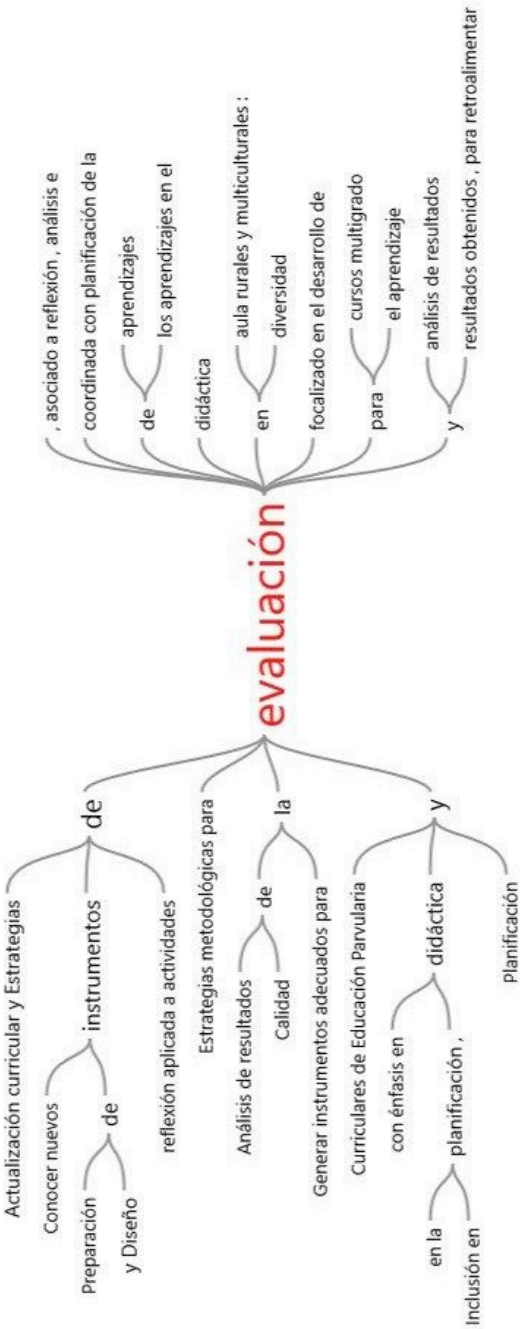
El esquema 2 (nube de palabras correspondiente a la última fase del taller, donde se debe especificar la principal necesidad) ratifica lo anterior.[5] Al final de los talleres se confirma que la principal brecha a cubrir refiere la "evaluación", probablemente a través de "capacitación", otro término resaltado. La "evaluación" se vincula con otros términos resaltados: "habilidad", "dominio", "aprendizaje", "enseñanza", "aula" y "didáctica", "formación"; dando a entender que lo que se precisa apunta al desarrollo de una habilidad o dominio de la competencia evaluativa, la cual se sitúa y despliega en el espacio aula y en relación a la transmisión y apropiación de lo propio de un docente: enseñar y producir aprendizajes.

Se entiende que el contenido de la enseñanza–aprendizaje proviene de lo "curricular" y su objetivo último es el desarrollo o formación de los "estudiantes"; ambos términos también mencionados, pero menos resaltados.

Esquema 2: Necesidades DPD manifestadas en la Fase "Principal necesidad"

[5] Igual que en el esquema 1, en este lo graficado da cuenta de las palabras más reiteradas en los 15 informes de regiones cuando refieren la ultima fase del taller.

En torno al nodo evaluación se construyen enlaces que aluden a instrumentos y estrategias evaluativas, como asimismo procesos analíticos y reflexivos que conlleva y su relación con la didáctica, y la planificación de la enseñanza. El árbol de palabras que se presenta a continuación entrega un modelo que expresa dichos enlaces:



Relación con Portafolio y proyecciones formación en servicio

El planteamiento de los docentes respecto a los componentes de la evaluación (principal necesidad formativa) sintoniza con las necesidades que se desprenden de los resultados del Portafolio

El reporte del Portafolio para toda la docencia que cuenta con Evaluación Docente vigente al año 2015, indica que las dos dimensiones obtienen bajos porcentajes de logro. En *Calidad* de la evaluación, 25% de los docentes evaluados logra lo esperado, y en *Reflexión a partir de los resultados de la evaluación* la proporción es aún menor: 18%. Se sigue de lo expuesto que la necesidad marcada por los docentes de forma prioritaria se condice con la que el Sistema reporta entre las más urgentes.

Otro aspecto que cabe resaltar, es que la evaluación para la cual se demanda formación se sitúa en contexto, que el "árbol" ilustra como "aula rural y multicultural" o "cursos multigrado", "diversidad". El desafío entonces sería apuntar a diseños formativos para la docencia en servicio, que planteen el reto evaluativo desde ámbitos específicos: pedagogía y aprendizaje situado.

El Ministerio de Educación está dando pasos para construir una política en evaluación de aula que lidera la Unidad de Curriculum y Evaluación (UCE). El tema también está siendo trabajado por la supervisión ministerial, a propósito de la estrategia de apoyo integral a establecimientos en Insuficiente y Medio-Bajo. Por su parte, CPEIP también dispone de una oferta de cursos en esta línea, que se está potenciando a partir de definiciones que apuntan al fortalecimiento y actualización de capacidades base, como también a la especialización, dirigida a docentes en el estándar esperado.[6]

[6] El Catalogo de acciones formativas 2017 del CPEIP contiene los siguientes cursos, relativos al tema: "Proceso de evaluación integral", "Planificando la evaluación para el aprendizaje", "Nuevos enfoques evaluativos para la enseñanza Evaluación para el aprendizaje: estrategias prácticas para el aula". Estos corresponden a cursos en modalidad a distancia y autoinstrucción. Como curso semipresencial para la educación técnico-profesional, destaca "Evaluación de aprendizajes técnicos". Como curso presencial cabe

Las Consultas Participativas de Voces Docentes sugieren profundizar y ampliar la línea de trabajo en el desarrollo de capacidades evaluativas, convirtiéndola en un eje gravitante de los desarrollos que apunten a mejorar la experticia profesional en el marco del proceso de apoyo local al desarrollo docente y de los medios que el sistema —y de forma particular el CPEIP—, disponga para ello.

Por otra parte, el desarrollo profesional docente implica un desarrollo curricular que se exprese en capacidad para conectar la prescripción nacional a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, habida cuenta el contexto en que se desenvuelve la enseñanza. En consecuencia, el "contenido" de dicha relación no es una idea o representación del mundo desprendida de la realidad vivida de los estudiantes, su "mundo real" dentro y fuera de la escuela.

Compromiso de los docentes y visión sobre el desarrollo profesional

Al final de los talleres, se invitó a los profesores a manifestar su visión respecto a instituciones del nivel regional (v. gr. sostenedor) y nacional (v. gr. Ministerio de Educación) que debieran hacerse cargo de la necesidad priorizada. Asimismo, se solicitó que expresaran su compromiso al respecto.

Lo más destacado fue el compromiso de "participar" en desarrollo profesional diseñado ex profeso para los docentes y atendiendo a la realidad en que están situados. Los términos más empleados para referir dicho desarrollo, como expone el mapa de palabras de más abajo, apelan a la convención: "perfeccionamiento", "capacitación", dando a entender que la formación que se precisa descansa en el clásico curso de perfeccionamiento.

Otras líneas de acción que promueve el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, por ejemplo, comunidades de práctica y aprendizaje profesional (expresión del trabajo colaborativo), aunque se mencionan, adquieren menor visibilidad.

---

relevar "Acompañamiento para la mejora pedagógica, observación y retroalimentación". Más información en http://www.politicanacionaldocente.cl/catalogo/

Otros compromisos refieren la asistencia al curso, apoyar su difusión y compartir resultados y "aplicar" los conocimientos aprendido.

Esquema 3: Mapa de palabras, compromisos con el desarrollo profesional docente

RESULTADOS A NIVEL DE REGIONES: NECESIDADES FORMATIVAS DIVERSAS

Si bien Evaluación figura como la principal necesidad manifestada por los docentes, existen otras que cabe considerar. En lo que sigue se describirá, región por región, dichas necesidades, a modo de enunciados indicándose quienes las formulan (por ejemplo, profesores del primer ciclo de enseñanza básica, docentes de la Red de Maestros, directivos, etc.).

Para ahondar en detalles, se invita a revisar los informes de cada región y tomar contacto con las secretarías técnicas de comités locales para acceder a registros más específicos, v. gr. Excel con la transcripción de las conversaciones, con los que algunas regiones cuentan.

XV Región de Arica y Parinacota

En Educación Parvularia se privilegia la capacitación para enfrentar el trabajo con niños con Necesidades Educativas especiales, mejorar el diálogo con los apoderados, generar inclusión de zonas aisladas y rurales, desarrollar talleres de crecimiento y desarrollo personal y trabajo colaborativo.

En el Primer Ciclo de Educación Básica se pide especialización disciplinaria, formación en estrategias innovadoras, talleres de autocuidado, implementación de recursos pedagógicos en el aula y estrategias para trabajar con niños con Necesidades Educativas Especiales.

En el Segundo Ciclo de Educación Básica se generaron demandas más bien gremiales, vinculadas al tiempo no lectivo, estabilidad laboral, definición de roles, capacitaciones y la necesidad de un mayor compromiso por parte de las familias.

En profesores integrantes de la Red Maestros de Maestros y docentes asimilados a los tramos Avanzado, Experto I y Experto II, las principales necesidades se relacionan con formación inicial universitaria y el intercambio de experiencia en terreno. También se hace foco en la formación de habilidades blandas, espacios de reflexión e intercambio con otras comunidades educativas, formación de mentorías y liderazgo y talleres de autocuidado.

En la enseñanza media científico-humanista se pide concentrar esfuerzos en la capacitación disciplinaria y didáctica, en el uso de TICs y en el trabajo interdisciplinario.

En la enseñanza media técnico-profesional se solicita capacitación priorizada en didáctica, evaluación y en contenidos de actualización para profesionales del área. Sumados equipos directivos a este nivel de conversación, también se requieren talleres de habilidades blandas, articulación de comunidades educativas y capacitación de apoyo a personal no docente.

En educación básica, se prioriza la articulación de contenidos en aula multigrado, el perfeccionamiento en métodos de evaluación y, en una demanda gremial, un mayor tiempo de UTP para apoyar la labor docente.

I Región de Tarapacá

En primer ciclo, las principales necesidades formativas se refieren a evaluación, adecuaciones curriculares o adaptaciones, trato inclusivo e integrador, espacios para estudiantes integrados, estrategias de resolución de conflictos, estrategias motivadoras, innovación en prácticas diarias, trabajo en equipo, trabajo colaborativo y la transferencia de conocimientos.

En segundo ciclo se pide énfasis en liderazgo, diversificación curricular y en planes de autocuidado docente, con la petición de que el perfeccionamiento sea de carácter presencial, pertinente y con una oferta constante de postítulos.

En educación diferencial la principal necesidad formativa es el autocuidado.

También destacan desarrollar mejor manejo emocional, formas distintas de planificar, habilidades de evaluación, innovación curricular y perfeccionamiento respecto al PIE.

En los establecimientos rurales, se pide capacitación en habilidades blandas junto con el perfeccionamiento general de la plana docente. Específicamente, las necesidades son creación de más redes de maestros, mejorar habilidades de evaluación, identificar mejor las NEE, perfeccionarse en TICs, planificación diversificada e integrada, perfeccionamiento en contextos rurales y formar equipo de profesores rurales. En refuerzo de esto último, se solicita generar una red de apoyo a escuelas rurales y apoyo de equipos de profesionales a docentes rurales.

En educación media técnico-profesional resaltan la capacitación de trabajo con estudiantes con NEE y el perfeccionamiento en la planificación de evaluaciones. Complementariamente se

requiere desarrollar nuevas formas de evaluar, estrategias de enseñanza técnica y mayores insumos para este tipo de formación, perfeccionamiento especializado para técnicos, apoyo en el autocuidado del docente y reflexión sobre las prácticas pedagógicas.

En educación media científico-humanista, las principales necesidades se asocian a la capacitación en nuevas metodologías de enseñanza. También figuran el acompañamiento en aula, la articulación de planes, el liderazgo educacional, la transferencia de conocimientos y el mejoramiento de las habilidades de evaluación. En este ámbito se destaca el reclamo por contar con más implementos e insumos, y la carencia de pasantías.

En educación intercultural bilingüe el principal foco es la formación de grupos de profesores líderes destacados. Inquieta que existan más espacios de interacción, conocimientos más pertinentes y una mejor evaluación para EIB.

En Red de Maestros de Maestros, junto con pedir perfeccionamiento continuo, más acompañamiento en aula y más implementos e insumos, se hace hincapié en el apoyo a las redes de educación parvularia. Con claridad se instala la necesidad formativa de mejorar el manejo emocional en aula.

En educadoras de párvulos se refuerza la solicitud de una mejor evaluación docente para EIB y que se propicien instancias para el intercambio de estrategias, lo que se asocia a la demanda de más tiempo no lectivo. La necesidad formativa mejor perfilada es la capacitación específica en matemáticas.

Entre los equipos directivos se destacan desarrollar nuevas formas de evaluación, mayor reflexión sobre prácticas pedagógicas, didácticas según especialidades, retroalimentación entre actores educativos, mejorar planificaciones, mayor liderazgo de directivos, metodologías innovadoras, trato inclusivo e integración, lectura atractiva para estudiantes, e involucrar a padres y apoderados.

II Región de Antofagasta

En un primer nivel de prioridad, aparecen la necesidad mentorías, capacitaciones por áreas específicas, en Necesidades Educativas Especiales, actualización de estrategias, construcción de instrumentos de evaluación, especialización en niveles de desarrollo y el requerimiento por maestrías.

En un segundo nivel, se solicita formación en aulas motivadoras, actualización de conocimientos, desarrollo de habilidades blandas, perfeccionamiento de especialidades y capacitación en evaluación por competencias.

Finalmente, en un tercer nivel de prioridad, se refuerza el requerimiento de actualización en técnicas evaluativas específicas por área, perfeccionamiento por asignatura, capacitación en nuevas tecnologías, intercambio de experiencias exitosas, formación de competencias blandas y liderazgo pedagógico directivo.

III Región Atacama

En el DEPROV Copiapó, las necesidades formativas destacadas fueron, asociadas al incremento del tiempo no lectivo, la planificación y el uso de recursos pedagógicos, la articulación entre niveles y trabajo colaborativo (PIE-SEP-Pares) y el trabajo y apoyo con la familia. También aparecen relevadas la preparación de instrumentos de evaluación, el área curricular, metodologías didácticas, el conocimiento en Diseño Universal de Aprendizaje, DUA concreto, práctico y contextualizado, la formación en TICs, el liderazgo pedagógico, la formación en habilidades blandas, el apoyo multidisciplinario al abordaje de necesidades educativas especiales y el desarrollo de menciones pertinentes, adecuadas a los distintos perfiles docentes.

En el DEPROV Huasco, en el marco de la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, se destaca la necesidad de liderazgo docente y el conocimiento de las condiciones individuales de los estudiantes.

IV Región de Coquimbo

En el DEPROV Choapa: los Educadores de Párvulos demandan perfeccionamiento presencial sobre Bases Curriculares de Educación Parvularia y Evaluación, y capacitación en Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) y Decreto N° 83. En segundo ciclo se requiere formación en diseño pedagógico para el aprendizaje, ambientes inclusivos de aprendizaje y liderazgo educativo en el establecimiento educacional. En educación media científico-humanista destacan las metodologías de enseñanza para atender la diversidad, la inclusión, las NEE, la vulnerabilidad y la Política de Convivencia Escolar. Finalmente, en un foco especial en el sector Ciencias, se prioriza el perfeccionamiento para actualización de conocimientos, ayuda para establecer redes de apoyo y

uso de TICs como recurso pedagógico para el mejoramiento de los aprendizajes. En este ámbito se hace también una demanda por la implementación de laboratorios.

En el DEPROV Limarí: los educadores de párvulos priorizan evaluación, despliegue curricular y preparación para la atención a la diversidad. En primer ciclo básico, destacan la formación en estrategias didácticas, psicología evolutiva y relaciones interpersonales, y trabajo en equipo. En el segundo ciclo, la articulación progresiva de competencias (conocimientos, habilidades, actitudes), estrategias de convivencia y actualización de los conocimientos disciplinarios. En educación media científico-humanista las principales necesidades son de trabajo colaborativo, interacción familia-escuela y nuevas estrategias metodológicas para evaluación. En educación rural, privilegian la inducción docente al trabajo multigrado rural, apoyar en la evaluación de los aprendizajes en el marco de la inclusión e integración, la formación disciplinaria para trabajo en aula multigrado y el uso de las TICs. Los directores requieren formación en liderazgo, desarrollo de habilidades blandas, y manejo y dominio de las disciplinas y la didáctica de las asignaturas. Finalmente, los liceos técnico-profesionales priorizan la regularización de título y actualización tecnológica, capacitación pedagógica en el sector productivo y la articulación interdisciplinaria.

En el DEPROV Elqui: la educación diferencial destaca la necesidad de capacitación en decretos DUA, pasantías, textos escolares para educación especial y, remarcando lo primero, orientaciones concretas respecto a la implementación del Decreto 83. En sus liceos técnico-profesionales se requiere capacitación pedagógica para profesionales técnico-profesionales, nivelación de estudios y obtención de grado académico, y tecnología sobre conectividad y redes. El primer ciclo básico, finalmente, solicita formación en desarrollo de habilidades para enseñanza, dominio de curriculum y diseño de instrumentos de evaluación

V Región de Valparaíso

Los docentes directivos de la Quinta Región expresan necesidad formativa en cuanto a metodologías y estrategias de Enseñanza-Aprendizaje, Diseño Universal para el Aprendizaje, Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje creativas y sensibles a la diversidad y Liderazgo para el trabajo con toda la comunidad Educativa

En educación básica se requiere actualización curricular, perfeccionamiento curricular, formación enfocada a mejorar evaluación de desempeño docente, metodologías de evaluación adecuadas a diversos niveles educativos, perfeccionamiento especifico por necesidad y por área, formación enfocada a mejorar la evaluación del desempeño docente y manejo emocional.

En educación especial se demanda formación continua y adecuada a la realidad local en habilidades blandas para la Enseñanza-Aprendizaje en diversidad.

En educación media científico-humanista se prioriza también la formación adecuada a la realidad local, con metodologías de evaluación adecuadas a NEE y metodologías y estrategias de E/A. De manera conjunta, se demanda tiempo para planificación y preparación de la enseñanza.

En educación parvularia destacan las necesidades de actualización curricular y metodologías de evaluación en general. También se presenta la inquietud de modificar los criterios de evaluación actuales del desempeño docente.

En los tramos altos de la Carrera Docente y la Red Maestros de Maestros se requiere dominio en habilidades blandas para la E/A en diversidad, trabajo colaborativo en procesos de evaluación docente, motivación de equipo, conocimientos disciplinares y habilidades pedagógicas en general.

Finalmente, en las especialidades de la enseñanza media técnico-profesional de la Región también se señalaron necesidades formativas prioritarias:

- Administración y marítimo: Actualización curricular
- Agropecuario y maderero: Actualización curricular técnica
- Alimentación, hotelería y turismo: Metodologías y estrategias de E/A
- Electricidad y metalmecánica: Formación en pedagogía
- Diseño gráfico y confección: Formación en pedagogía
- Minero, químico e industria: Habilidades blandas para la E/A
- Construcción, tecnología y telecomunicaciones: Actualización curricular técnica

Región Metropolitana de Santiago

En el DEPROV Santiago Norte resaltan diversidad e inclusión, manejo de la asignatura que se imparte y técnicas e instrumentos de evaluación.

En el DEPROV Santiago Centro las principales necesidades formativas son diversidad e inclusión, desarrollo de habilidades docentes y liderazgo en el espacio escolar.

En el DEPROV Santiago Poniente se priorizaron los enfoques y prácticas de aprendizaje contextualizados, diversidad e inclusión y manejo de la asignatura que se imparte.

En el DEPROV Santiago Oriente destacan diversidad e inclusión, desarrollo de habilidades docentes y técnicas e instrumentos de evaluación.

En el DEPROV Santiago Sur se dio preeminencia al manejo de la asignatura que se imparte, diversidad e inclusión y liderazgo en el espacio escolar.

En el DEPROV Talagante las mayores necesidades formativas se asocian con diversidad e inclusión, enfoques y prácticas de aprendizaje contextualizados y desarrollo de habilidades docentes.

Finalmente, en el DEPROV Cordillera, se priorizan los enfoques y prácticas de aprendizaje contextualizados, el manejo de la asignatura que se imparte y las técnicas e Instrumentos de Evaluación.

La Región Metropolitana dirigió un foco especializado hacia la educación en contextos de encierro. Allí, los docentes y educadores de trato directo privilegiaron los enfoques y prácticas de aprendizaje contextualizado, la actualización e innovación metodológica docente, y la diversidad e inclusión

VI Región del Libertador General Bernardo O'Higgins

En mesas de consulta especiales, los Jefes DAEM de la Región privilegian las necesidades relativas al curriculum —específicamente en cuanto a didáctica y evaluación de aprendizajes—, conocimientos disciplinarios y evaluación de aprendizajes, competencias blandas para liderar y trabajar en contextos adversos, psicología del desarrollo, transmisión correcta de la lengua española, actualización e implementación de TICs en el aula, didáctica para la diversidad e inclusión y su evaluación y DUA. Los Jefes Técnicos Comunales destacan las necesidades sobre planificación, estrategias de manejo y actualización en la transferencia al aula para desarrollar

habilidades, adecuaciones curriculares, elaboración y tabulación de instrumentos de evaluación, realización de Escuelas para Padres para establecer derechos y deberes, generar capacidad de liderazgo de acuerdo al Marco para la Buena Dirección, y psicología del desarrollo.

Los directores de establecimientos educacionales destacan el manejo e implementación del curriculum con especialización en cada una de las disciplinas o asignaturas, liderazgo pedagógico centrado en el desarrollo de habilidades blandas, resolución de conflictos y desarrollo personal de los estudiantes, manejo de conflictos al interior del aula, formación docente para atender la inclusión educando en la diversidad y liderazgo, implementación curricular, ética profesional, Ley de Inclusión y apropiación del MBE y MBD. Los jefes técnicos de establecimientos educacionales relevan la apropiación curricular y la evaluación, en tanto procesos, técnicas e instrumentos.

Los docentes de educación parvularia mencionan las estrategias para abordar sexualidad en párvulos y género, NEE, didáctica general, menciones y especialidades, estrategias para la enseñanza de matemática y ciencias, análisis de los datos arrojados por los instrumentos de evaluación, metodologías y estrategias interactivas, convivencia escolar, desarrollo de habilidades de orden superior en los alumnos, adecuación curricular, trabajo en equipo y prácticas de articulación entre docentes del mismo nivel y otros niveles

En educación especial se priorizan la neurociencia en la educación, el manejo de bases curriculares y progresión curricular, la formación en estrategias de aprendizajes, la formación en evaluación, la formación disciplinar, estrategias de diversificación curricular, desarrollo de habilidades, manejo de la didáctica, técnicas de comunicación alternativa y aumentativa, uso de TICs, aplicación de DUA, trabajo colaborativo con roles y funciones y formación en normativa curricular.

En educación básica se destacan el desarrollo de habilidades para formular instrumentos de evaluación, metodologías y didácticas para la enseñanza-aprendizaje, estrategias efectivas de enseñanza, procesos cognitivos asociados a la neurociencia, atención a la diversidad (DUA y estrategias asociadas), uso de TICs, adecuación curricular, desarrollo de habilidades, desarrollo de capacidades para realizar trabajo colaborativo en el aula, procesos evaluativos pertinentes a la progresión curricular con énfasis en las competencias y habilidades a potenciar por sobre los contenidos, leyes educacionales y protegen a la docencia, interacción pedagógica y reflexión de las

prácticas. También se demandan apoyo real y efectivo de los directivos en el aula, tiempo de capacitación en horarios del profesor y tiempo para planificar y generar articulación y reflexión.

En educación media las prioridades se asocian a didáctica, evaluación y retroalimentación, metodologías participativas, procesos cognitivos asociados a la neurociencia, evaluación diferenciada, manejo y gestión en la convivencia escolar, talleres motivacionales para docentes, técnicas de manejo emocional, gestión en el aula en cuanto a liderazgo, motivación y manejo de conductas adolescentes y de conflicto.

Los docentes de educación media técnico-profesional requieren formación en curriculum y evaluación de aprendizajes por competencias, un programa de formación pedagógica para los profesores TP, formación inicial, metodologías y estrategias diversas, convivencia escolar, habilidades blandas y trabajo articulado.

Los docentes que integran la Red de Maestros de Maestros solicitan capacitación en materiales (software), y TICs pertinentes a diferentes contenidos.

VII Región del Maule

Los docentes directivos plantean que sus principales necesidades formativas se asocian a gestión y liderazgo directivo, apropiación curricular y articulación con instrumentos de gestión, clima organizacional y convivencia escolar, trabajo en equipo, motivación y confianza entre directivos y docentes, estrategia directiva y habilidades blandas para trabajo en equipo.

La educación básica requiere perfeccionamiento pedagógico en general, capacitación en asignaturas de especialidad, metodologías de enseñanza-aprendizaje actualizadas, innovadoras y con atención a NEE, metodologías de evaluación en cuanto a instrumentos, análisis y toma de decisiones, autocuidado docente, orientación técnica para la implementación del Decreto 83, metodología de enseñanza, evaluación, didáctica y TICs.

La educación media científico-humanista prioriza el perfeccionamiento curricular en asignaturas de especialidad de educación media, metodologías de evaluación de diversidad de aprendizajes y metodologías de enseñanza en diversidad.

La educación parvularia destaca la necesidad sobre metodologías de enseñanza especializadas en párvulos, planificación y aplicación de Diseño Universal para el Aprendizaje, metodologías de didáctica para párvulos y desarrollo del pensamiento del niño.

La educación media técnico-profesional solicita formación en planificación, enseñanza y evaluación en Diseño Universal para el Aprendizaje, metodologías de enseñanza para diversidad de competencias, manejo de grupo y detección de necesidades.

En un grupo mixto, que reúne a más de un nivel educativo, se destaca la necesidad de formación sobre metodologías de evaluación en concordancia con los aprendizajes.

VIII Región del Biobío

En los niveles NT1 y NT2 se priorizan la evaluación, estrategias para una enseñanza metódica práctica y manejo de conflictos en el aula.

En educación inicial (JUNJI, Integra, VTF), las necesidades más destacadas son trabajo en equipo, nuevas estrategias de enseñanza y nuevos instrumentos de evaluación.

En primer ciclo básico, resaltan manejo de la inclusión y diversidad de los contextos educativos, estrategias conductuales al interior del aula con apoyo psicológico al docente y metodologías de enseñanza y evaluación.

En segundo ciclo se solicita formación sobre bases curriculares en las asignaturas, transposición didáctica y evaluativa, evaluación docente con interacción, reflexión, y trabajo colaborativo.

Los docentes de educación media científico-humanista priorizan las habilidades blandas para generar mejores condiciones de aprendizaje, el manejo de la realidad de los alumnos y el establecimiento, encuentros formativos entre docentes que permitan aprender de la experiencia de los otros, trabajo colaborativo, didáctica y estrategias de evaluación.

La educación especial diferencial convergió en el manejo del clima en el aula, el uso de TICs y evaluación.

La educación de adultos destacó la didáctica para educación de adultos, orientaciones en el manejo de situaciones problemáticas y evaluación en contexto de jóvenes y adultos.

Los docentes encargados de escuelas rurales privilegiaron la didáctica para educación en contextos vulnerables, la inclusión para atender NEE y evaluación.

Finalmente, los docentes de Inglés priorizaron la formación en NEE /DUA, la creación de evaluaciones diversificadas y pertinentes al área y la didáctica del Inglés en las 4 habilidades: *listening, speaking, reading y writing.*

IX Región de la Araucanía

Los docentes del DEPROV Cautín Norte destacan como necesidades formativas la formación docente en estrategias de enseñanza en aula multigrado, gestión educacional, trabajo-familia y escuela didáctica, planificación, estrategias pedagógicas para inclusión y aspectos derivados a la vinculación con el medio. También plantean requerimientos vinculados a la gestión administrativa, una evaluación docente pertinente a la realidad multigrado e intercultural, y contratación de personal de servicios, administrativo y docente.

Los docentes del DEPROV Cautín Sur priorizaron dos ámbitos formativos de la educación: las estrategias de planificación docente y la adquisición de habilidades de comunicación en inglés y mapuzungun a partir de la realidad en que se ven enfrentados en espacios multiculturales.

En el DEPROV Malleco se resaltó notablemente la profundización en didáctica y evaluación y la metodología y didáctica para multigrado y en contextos de multiculturalidad. Estos requerimientos formativos se asociaron a las demandas por tiempo y recursos para la capacitación, flexibilidad y descentralización en el trabajo curricular y por la aplicación de instrumentos didácticos y evaluativos que deben situarse de acuerdo a cada realidad educativa local.

XIV Región de Los Ríos

Docentes directivos manifiestan la necesidad de contar con un curso de apropiación curricular considerando planificación, didáctica y evaluación en atención a la diversidad y la interacción pedagógica.

Por su parte docentes de la Red Maestros de Maestros se enfocaron en un curso de apropiación y adecuación curricular, centrado en planificación, didáctica y evaluación, y focalizado en el desarrollo de habilidades y destrezas. También solicitaron un curso sobre el DUA para atención de

la diversidad y talleres de estrategias para mejorar los ambientes de aprendizaje, considerando la convivencia escolar al interior y fuera del aula.

Los Jefes DAEM, docentes directores y Jefes técnicos de unidades educativas de la región solicitaron 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, y un curso en estrategias metodológicas diversas para el desarrollo de habilidades que generen rutinas pedagógicas significativas.

Las Educadoras de Párvulos priorizaron un 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, y talleres de estrategias de evaluación que permitan retroalimentar los aprendizajes.

Los docentes integrados en microcentros enfatizaron un curso de apropiación curricular y planificación en aulas multigrado, talleres o seminarios de atención a la diversidad y necesidades especiales de forma transversal (considerando normativa, programas y recursos), y talleres de estrategias de evaluación con énfasis en necesidades especiales.

Los docentes asimilados en los tramos Avanzado, Experto I y Experto II solicitaron cursos de actualización curricular y estrategias de evaluación, talleres de didáctica y metodologías para enseñar en diversidad, y talleres de articulación entre pares, niveles y ciclos, promoviendo el trabajo colaborativo.

El nivel técnico-profesional hizo foco en un curso de habilitación pedagógica enfocada en didáctica, planificación y evaluación, y en cursos de perfeccionamiento de actualización disciplinaria para docentes TP.

La educación media destacó la necesidad de cursos de adecuación curricular, metodología de enseñanza y evaluación en inclusión, talleres de inclusión en planificación, didáctica y evaluación y cursos de actualización disciplinar.

La docencia básica rural priorizó cursos de inclusión en planificación, didáctica y evaluación para cursos multigrado, talleres de formación en herramientas de evaluación y talleres de formación en didáctica para aulas multigrado.

Finalmente, los docentes de Inglés solicitaron un curso sobre planificación, didáctica y evaluación en cursos multigrado, pasantías y cursos de perfeccionamiento disciplinario pertinente.

X Región de Los Lagos

En el DEPROV Chiloé se prioriza la capacitación en didáctica y evaluación pertinente a las asignaturas, herramientas metodológicas para la inclusión y capacitación sobre la nueva carrera profesional docente en la educación básica; autocuidado docente, gestión de aula y atención a la diversidad en educación media científico-humanista; metodología y didáctica para el desarrollo de habilidades, herramientas para la convivencia escolar y métodos de evaluación en la educación básica rural; especialización en área y preparación de la enseñanza en educación media técnico-profesional; desarrollo de liderazgo pedagógico, atención a la diversidad y especialización en asignaturas en los docentes destacados; liderazgo pedagógico y directivo, acreditación de directivos y UTP, formación de habilidades blandas, educación especial, metodologías y herramientas para el abordaje de la inclusión, trabajo colaborativo entre docentes especialistas y de aula, y didáctica y diseño de instrumentos de evaluación entre los docentes directivos, y metodologías y herramientas para la inclusión con foco en NEE permanentes, capacitación profesional docente por área y por ciclo en educación básica y diferencial, y perfeccionamiento en planificación, evaluación y currículum en educación parvularia.

En el DEPROV Llanquihue se destacan como necesidades formativas la generación de un ambiente propicio para el aprendizaje, metodologías para la diversidad por subsector y capacitación en instrumentos de evaluación inclusiva en la educación básica urbana; también destaca la capacitación en educación rural: metodologías integradoras y transversales para abordar un aula multigrado.

En el DEPROV Osorno las principales necesidades formativas declaradas por los docentes son las estrategias metodológicas para trabajar en Diversidad, autocuidado y desarrollo personal, y estrategias de evaluación para la inclusión en educación básica urbana; herramientas para abordar la diversidad, elaboración de instrumentos de evaluación, y didácticas para 7° y 8° años en educación básica rural; actualización de habilidades docentes, actualización en didáctica, y metodologías para la inclusión en educación media científico-humanista; perfeccionamiento en pedagogía TP, capacitación en áreas de especialización, y capacitación en la preparación para la

evaluación docente TP en educación media técnico-profesional; herramientas para atender a la diversidad en el aula, manejo de situaciones conflictivas a nivel de escuela, y manejo administrativo y gestión escolar en docentes nóveles; metodologías para el desarrollo de habilidades, articulación de unidades didácticas, e instrumentos y técnicas de evaluación docentes en docentes destacados; formación para el liderazgo pedagógico y directivo, y actualización de guía pedagógica docente en directivos; manejo curricular, herramientas de abordaje de la diversidad, creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, evaluación de aprendizajes, estrategias metodológicas didácticas y herramientas para el desarrollo de habilidades en educación especial; perfeccionamiento en nuevas metodologías, estrategias de evaluación e inclusión y NEE, desarrollo personal, nuevas metodologías y evaluación de aprendizajes en educación parvularia, y didáctica, capacitación en asignaturas artísticas y evaluación en una mesa mixta conformada por docentes de educación básica y media científico-humanista.

XI Región Aisén del General Carlos Ibáñez del Campo

Un diagnóstico muy pormenorizado sobre necesidades docentes se publicó en septiembre de 2016 para el caso de Aisén, gracias a un gran esfuerzo de su Gobierno Regional y de su SEREMI de Educación, que, a través del programa de transferencia docente adscrito al Plan Especial de Desarrollo de Zonas Extremas (PEDZE) propiciaron la elaboración de un informe que da a conocer las competencias y habilidades que poseen los docentes de la región, "a fin de generar un plan de desarrollo profesional dirigido a los profesores que se desempeñan en los establecimientos de educación municipalizada en el segundo ciclo y la enseñanza media, que permitiese formular una propuesta priorizada de desarrollo profesional Docente y Directivo y proponer un plan de acción regional según las necesidades detectadas y priorizadas en el estudio diagnóstico.[7]

Este reporte levantó información que permite caracterizar las competencias que poseen directivos y docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales de la región, así como también los cursos de perfeccionamiento realizados, sus necesidades de desarrollo profesional y sus niveles de desempeño. Luego, formula una propuesta priorizada de desarrollo profesional docente y

[7] Refiere un Diagnóstico elaborado por Asesorías Integrales Foco Ltda. que comprendió a todos los establecimientos de la región y que se financió con recursos del Gobierno Regional.

directivo, proponiendo un plan de acción regional según las necesidades priorizadas y detectadas en el estudio de diagnóstico. Su metodología comprendió la aplicación de dos clases de cuestionarios en las 10 comunas de la región, logrando cubrir a 53 de los 54 establecimientos educacionales existentes en la zona. En total, fueron encuestados 111 docentes directivos, un 86,7% del universo comunal, y 642 docentes, que equivalen al 84,6% de las profesoras y profesores de Aisén.

Las Consultas Participativas de Voces Docentes en Aisén refuerzan el valor del mencionado informe, relevando como principales necesidades formativas la actualización de prácticas pedagógicas, el enfoque intercultural en las prácticas pedagógicas, metodologías para desarrollar "habilidades del Siglo XXI", metodologías innovadoras de enseñanza-aprendizaje y herramientas de habilidades blandas.

XII Región de Magallanes y la Antártica Chilena

En educación de párvulos, las principales necesidades evaluativas son evaluación, conductas disruptivas y Diseño Universal de Aprendizaje.

En educación especial, se relevan dominio curricular, articulación entre niveles, planificación, coherencia entre objetivos, actividades y evaluación.

En educación básica y parvularia de Puerto Natales, el foco fue puesto sobre TICs, evaluación, gestión de aula, convivencia y clima de aprendizaje.

En segundo ciclo se convergió en la importancia de la formación sobre estrategias metodológicas en Necesidades Educativas Especiales.

En educación básica y docentes experto I y II de Villa de Las Nieves, se destacó el perfeccionamiento de acuerdo a los nuevos planes de estudio, actualización de metodologías para el aprendizaje y desarrollo en matemáticas y lenguaje y la capacitación docente para atender a alumnos con NEE.

Los docentes integrantes de la Red de Maestros de Maestros relevaron la interacción pedagógica entre docentes y estudiantes, evaluación progresiva, capacitación para atender a niños con Necesidades Educativas Especiales, estrategias metodológicas en el aula, mentorías y gestión en el aula.

La educación media científico-humanista priorizó el perfeccionamiento y formación continua y permanente sobre trabajo interdisciplinario y estrategias o metodologías para Necesidades Educativas Especiales.

Finalmente, la educación media técnico-profesional solicitó formación técnico pedagógica para docentes técnico profesionales, actualización de avances tecnológicos e investigaciones, y atención a la diversidad.

CONCLUSIONES

Voces Docentes es una iniciativa que concreta los principios de participación, a la base del Sistema de Desarrollo Profesional Docente, de las orientaciones que nutren la política nacional docente y los ejes de la Reforma educativa de la Presidente Michelle Bachelet y líneas rectoras del ordenamiento democrático del país.

A modo de balance, el esfuerzo desplegado, inédito, ha sido bien ponderado por los docentes, quienes manifiestan que se debe continuar con la consulta sistemática y recurrente sobre sus necesidades de formación en servicio.

La información provista por los talleres de Voces Docentes complementa y enriquece el diagnóstico base obtenido a partir del Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional Docente a través del Portafolio de la Evaluación Docente.

En este sentido, es de destacar que la principal área de desarrollo profesional señalada como necesaria por los docentes, evaluación, coincide con lo informado por el Portafolio. En éste, sólo uno de cuatro docentes evidencia el desempeño esperado en calidad de la evaluación. Menor aún es la proporción de quienes alcanzar el estándar en reflexión a partir de la evaluación de aula que aplican.

Junto con evaluación, que se prioriza, deben considerarse las demás necesidades que los docentes de las regiones enfatizan. Estas cubren un amplio rango, concentrándose en los dominios del Marco de la Buena Enseñanza que apelan a la preparación de la enseñanza ("clase que se planifica") y enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes ("clase en acto"). Especial atención se debe dar, también, a los temas de inclusión y diversidad, que se asocian analíticamente a requerimientos sobre Necesidades Educativas Especiales, Diseño Universal de Aprendizaje, Neurociencias y manejo de aula, entre varios otros.

La información que se desprende de Voces Docentes, como del diagnóstico base del Portafolio, sugieren una renovada formación en servicio, que se haga cargo de los temas a través de metodologías centradas en la experiencia de aula y reflexión sobre esta, en el marco de redes y trabajo colegiado de docentes, que bien podrían ser liderado por docentes reconocidos por el sistema. En general, la visión docente sobre desarrollo profesional sigue anclada en el

perfeccionamiento o capacitación, siendo necesario ampliar la mirada hacia desarrollos más amplios, convergentes con los propósitos que guían al Sistema de Desarrollo Profesional Docente y su componente de acompañamiento local.

En otras palabras, se invita a que la política nacional docente, a partir de lo planteado en Voces Docentes, refuerce el compromiso con una formación en servicio situada para una educación igualmente situada, plasmada en criterios e instrumentos evaluativos que informen respecto del saber que interesa aprender y, por consiguiente seleccionar y transmitir; definidos en el marco de procesos reflexivos que contextualicen el currículo nacional y provean de sentidos atingentes a los estudiantes y contexto local.

Para detalles respecto del dialogo sostenido en los talleres, se invita a revisar los informes de cada región y tomar contacto con las secretarías técnicas de comités locales para acceder a registros más específicos, por ejemplo, Excel con la transcripción de las conversaciones, con los que algunas regiones cuentan.

En lo que respecta a la síntesis contenida en este informe, de carácter interno, y su complemento con los informes regionales, se proyecta un uso que contribuya a definir prioridades de las acciones asociadas a estrategias de desarrollo.

ANEXO: Antecedentes respecto a participantes, número de encuentros y sistematizadores talleres Voces Docentes

Arica y Parinacota

Cantidad de docentes participantes	110 profesores
Cantidad de encuentros organizados para efectuar las Consultas Participativas por REGIÓN	01 encuentro masivo en el mes de diciembre
Nombre de la institución, entidad o persona(s) a cargo de la sistematización de los talleres de CPN-DPD	Espacio Empresarial Consultora Limitada

Tarapacá

Cantidad de docentes participantes	111
Cantidad de encuentros organizados para efectuar las Consultas Participativas por REGIÓN	1
Nombre de la institución, entidad o persona(s) a cargo de la sistematización de los talleres de CPN-DPD	Consultora Lapsus

Antofagasta

Cantidad de docentes participantes	86 profesores
Cantidad de encuentros organizados para efectuar las Consultas Participativas por REGIÓN	Uno
Nombre de la institución, entidad o persona(s) a cargo de la sistematización de los talleres de CPN-DPD	Susana Hidalgo Zepeda, Psicóloga y especialista en métodos de investigación cualitativa

Atacama

Cantidad de docentes participantes	97
Cantidad de encuentros organizados para efectuar las Consultas	2

Participativas por REGIÓN	
Nombre de la institución, entidad o persona(s) a cargo de la sistematización de los talleres de CPN-DPD	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Docente a cargo de desarrollar el trabajo: Sr. Sylvio Campos Ortega.

Coquimbo

Cantidad de docentes participantes	147 profesores
Cantidad de encuentros organizados para efectuar las Consultas Participativas por REGIÓN	3
Nombre de la institución, entidad o persona(s) a cargo de la sistematización de los talleres de CPN-DPD	José Monardez Sarzosa, sociólogo

Valparaíso

Cantidad de docentes participantes	EMTP, 61; Quillota-Petorca, 65; San Felipe-Los Andes, 133, y Valparaíso-San Antonio, 95. 354 en total.
Cantidad de encuentros organizados para efectuar las Consultas Participativas por REGIÓN	5
Nombre de la institución, entidad o persona(s) a cargo de la sistematización de los talleres de CPN-DPD	*Medialuna Producciones* Profesionales contratados para el servicio Felipe CECCHI y Claudia CAMPOS

Metropolitana

Cantidad de docentes participantes	745
Cantidad de encuentros organizados para efectuar las Consultas	11

Participativas por REGIÓN	
Nombre de la institución, entidad o persona(s) a cargo de la sistematización de los talleres de CPN-DPD	Diseño y Producción Andres Yankovic EIRL. Profesionales: Maritza Cabezas, e integrado Pablo Roessler y Nataly Reyes.

O'Higgins

Cantidad de docentes participantes	374
Cantidad de encuentros organizados para efectuar las Consultas Participativas por REGIÓN	4
Nombre de la institución, entidad o persona(s) a cargo de la sistematización de los talleres de CPN-DPD	Actuó como Sistematizador el propio Secretario Técnico Local, Ernesto Rosson Sánchez, con los siguientes colaboradores: -Jefe de Educación Regional -Encargada de Educación Parvularia -Encargada de Educación Especial -Encargada de Inglés -Ocho Supervisores Provinciales -14 integrantes de la Red de Maestros de Maestros

Maule

Cantidad de docentes participantes	273
Cantidad de encuentros organizados para efectuar las Consultas Participativas por REGIÓN	4
Nombre de la institución, entidad o persona(s) a cargo de la sistematización de los talleres de CPN-DPD	Media Luna Producciones

Biobío

Cantidad de docentes participantes	En la región del Biobío participaron 228 docentes. De este total 121 participantes son mujeres representando un 53% del total; y 107 son hombres, representando un 47%. En términos de procedencia territorial: 116 docentes participaron en la discusión en Concepción. 62 docentes participaron en la Provincia de Biobío y 50 participaron en los diálogos del área Técnico Profesional.
Cantidad de encuentros organizados para efectuar las Consultas Participativas por REGIÓN	3 sesiones: 22 noviembre: 10:00 AM Diálogo Docente prov. Concepción 22 noviembre: 15:00 PM Diálogo Docente foco TP 23 Noviembre: 14:30 PM Diálogo Docente Prov. Biobío
Nombre de la institución, entidad o persona(s) a cargo de la sistematización de los talleres de CPN-DPD	a) Institución Ejecutora: INVERSIONES CARACOL LIMITADA AVG b) Sistematizadora: Violeta Montero Barriga Socióloga, Magister en Política y Gobierno, Doctora © en Sociología por la Universidad Alberto Hurtado. Docente del Departamento de Administración Pública y Ciencia Política, y Directora del Magister en Política y Gobierno de la Universidad de Concepción.

Araucanía

Cantidad de docentes participantes	100
Cantidad de encuentros organizados para efectuar las Consultas Participativas por REGIÓN	3
Nombre de la institución, entidad o persona(s) a cargo de la sistematización de los talleres de CPN-DPD	MELI Consultores Ltda. Representante Paola Godoy.

Los Ríos

Cantidad de docentes participantes	391
Cantidad de encuentros organizados para efectuar las Consultas Participativas por REGIÓN	10
Nombre de la institución, entidad o persona(s) a cargo de la sistematización de los talleres de CPN-DPD	1) Luis Alejandro Oviedo Romero: Licenciado en Antropología de la Universidad Austral de Chile. 2) Valeria Ochoa Hinrichsen: Licenciada en Ciencias Biológicas, Magíster en Ciencias mención Recursos Hídricos de la Universidad Austral de Chile. Coordinadora de Educación Ambiental en DAEM de Valdivia. Vinculada a la gestión de plataformas y programas educativos pertenecientes a CONICYT del Ministerio de Educación, programas del Ministerio del Medio Ambiente y del Ministerio de Energía.

Los Lagos

Detalle de participantes según Comité Local

Comité Local	Nº equipos de trabajo	Nº encuentros	Hombres	%	Mujeres	%	Total Asistentes
Osorno	12	1	19	23%	65	77%	84
Llanquihue	10	1	32	26%	89	74%	121
Chiloé	8	1	13	22%	47	78%	60
Palena	15*	3	33	38%	54	62%	87

*Levantamientos comunales (5 por comuna)

Institución Ejecutora: Universidad Austral de Chile Sede Puerto Montt, Escuela de Psicología. Académico Responsable: Dra. Daniela A. Vera Bachmann (Ph.D).

Aysén

-Cantidad de docentes participantes	753 en Levantamiento de Línea Base del Programa de Transferencia de Perfeccionamiento Docente y Directivo de EE. EE. Municipales de la Región de Aysén.

	43 en Voces Docentes.
-Cantidad de encuentros organizados para efectuar las Consultas Participativas por REGIÓN.	53 en Levantamiento de Línea Base del Programa de Transferencia de Perfeccionamiento Docente y Directivo de EE. EE. Municipales de la Región de Aysén. Uno en Voces Docentes.
-Nombre de la institución, entidad o persona(s) a cargo de la sistematización de los talleres de CPN-DPD.	Consultora Asesorías Integrales FOCO Ltda. en Levantamiento de Línea Base del Programa de Transferencia de Perfeccionamiento Docente y Directivo de EE. EE. Municipales de la Región de Aysén. Consultora Aysén Consultores en Voces Docentes

Magallanes

-Cantidad de docentes participantes.	90 profesores
-Cantidad de encuentros organizados para efectuar las Consultas Participativas por REGIÓN.	se realizó un encuentro 45 profesores(el secretario técnico reunió a tres grupos más donde participaron 47 docentes: Natales, maestros de Maestros y directores)
-Nombre de la institución, entidad o persona(s) a cargo de la sistematización de los talleres de CPN-DPD.	Productora Veinticuatro Limitada Sistematizador: Sociólogo de la UMAG Diego Solsona Cisternas

Ministerio de Educación
Gobierno de Chile

CPEIP
Ministerio de Educación
Gobierno de Chile

TODOS POR CHILE

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas - **CPEIP**
Ministerio de Educación

50 años CPEIP Sistema Desarrollo Profesional Docente