

# **LA ORIENTACIÓN Y EL ROL TUTORIAL DEL PROFESOR JEFE**

## **CUADERNO DE TRABAJO PARA GRUPOS INTEGRADOS DE ORIENTADORES Y PROFESORES JEFES**

AUTOR:  
Rafael Andaur Troncoso



Gestión y Red Ltda.

Mejor Educación, Más Cultura

**MIS AGRADECIMIENTOS A:**  
**SINDY ARZANI JORQUERA, SANDRA CATALÁN HENRÍQUEZ, MAURICIO GUERRA LÓPEZ, JUAN FRANCISCO ROJAS YOUNG Y JULIO SAGÚEZ ADLER, POR SUS COMENTARIOS, OBSERVACIONES Y CREATIVOS APORTES.**

**AUTOR: RAFAEL ANDAUR TRONCOSO**  
**PROFESOR Y ORIENTADOR**  
**WWW.GESTIONYRED.CL**  
**Departamento de Derechos Intelectuales**  
**N° de inscripción: A-266323**  
**Santiago, mayo de 2016**

# CONTENIDO

INTRODUCCIÓN GENERAL .....	3
PRIMERA SESIÓN .....	5
1. Consustancialidad de la educación y la orientación .....	5
2. Ámbitos formativos en el contexto de las bases curriculares de Orientación.....	8
3. Fortalezas de los orientadores para asumir el rol de liderazgo y trabajo colaborativo con profesores jefes ..	10
4. Competencias profesionales de orientación para ayudar a los profesores jefes .....	11
5. Rol tutorial del profesor jefe en el consejo de curso.....	15
SEGUNDA SESIÓN .....	18
Caso: formación y valores institucionales .....	18
TERCERA SESIÓN .....	24
1. Conclusiones y aprendizajes logrados en el trabajo grupal y durante las exposiciones.....	24
2. Estándares Indicativos de Desempeño .....	24

# INTRODUCCIÓN GENERAL

Los desafíos de la sociedad contemporánea obligan a los educadores en general y orientadores en particular a revalidar sus prácticas educativas y formativas cotidianas, mediante la adquisición y desarrollo de competencias profesionales que les permitan diseñar e implementar estrategias innovadoras para brindar un servicio educativo de calidad.

Actualmente, los principales procesos que requieren ser observados y evaluados constantemente por educadoras y educadores son: i) el desarrollo socio afectivo y valórico de los estudiantes, ii) la formación de hábitos de vida, iii) la formación ciudadana, iv) la aceptación de la diversidad y otros relativos a lo que denominaremos atributos formativos de la vida escolar.

La escuela, como institución, ha considerado tradicionalmente al consejo de curso como un espacio o instancia privilegiada para la materialización de los aspectos formativos antes señalados. Complementariamente, el currículum dota hoy a la Orientación de sustancia, contenidos y tiempos (escolares) para lograr objetivos de carácter formativo a través de las bases curriculares, que definen los programas de primero a octavo básicos; y en el mediano plazo programas en enseñanza media. En consecuencia, pareciera inevitable transitar hacia la conformación de una relación estratégica entre el profesor jefe y el orientador como responsables tanto del consejo de curso como de las horas de orientación. Sin embargo, la realidad institucional y cultura escolar viven fuertes tensiones producidas por ... ¿el roce...divorcio... o incomprensión? ... entre el desarrollo puramente cognitivo y procesos de formación personal, y la urgencia de responder a procedimientos evaluativos estandarizados de aprendizajes ligadas al mal llamado "éxito escolar", que termina finalmente rigidizando la vida escolar.

El presente material de trabajo colaborativo, se ofrece como herramienta facilitadora de la reflexión, análisis y generación de respuestas colectivas de la orientación y el consejo de curso como instancias vitales para el logro de objetivos de formación de los estudiantes, por medio de la sinergia entre el rol de liderazgo y asesoramiento de los orientadores y el rol formativo y tutorial de profesoras y profesores jefes.

## OBJETIVO GENERAL

Desarrollar competencias profesionales relativas al liderazgo, trabajo colaborativo y asesoramiento para contribuir al fortalecimiento del rol tutorial de los profesores jefes y orientadores, en el ámbito formativo de los estudiantes.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar fortalezas de los orientadores como líderes del proceso formativo de los estudiantes en sus distintos contextos sociales, culturales y escolares.
2. Promover la reflexión personal y crítica sobre el rol actual del profesor jefe, en contextos de condiciones insuficientes y restrictivos para el desarrollo de funciones tutoriales.
3. Reconocer las competencias profesionales de la orientación relativas a la dimensión formativa y disponerlas como contribución al rol tutorial de los profesores jefes.
4. Diseñar estrategias innovadoras para la transformación del consejo de curso, la hora de orientación y otras actividades formativas.
5. Evaluar el proceso de transformación progresiva del consejo de curso, la hora de orientación y el rol tutorial de los profesores jefes, utilizando estándares indicativos de desempeño de las áreas de formación y convivencia.

## METODOLOGÍA DE TRABAJO

El trabajo en torno al presente material, puede organizarse en tres o más sesiones de dos horas cada una dependiendo de las posibilidades de cada establecimiento. Deben resguardarse los siguientes procedimientos: i) acordar la forma en que se desarrollará cada sesión, ii) leer individual o grupalmente los textos sugeridos, iii) reflexionar personalmente en torno a las preguntas que se plantean y responderlas en los recuadros correspondientes, iv) dialogar poniendo en común las respuestas personales desarrolladas y, v) resumir en forma escrita las principales conclusiones, los aprendizajes logrados y las tareas a desarrollar para la siguiente sesión.

# PRIMERA SESIÓN

## MARCO CONCEPTUAL Y REFERENCIAL

### 1. CONSUSTANCIALIDAD DE LA EDUCACIÓN Y LA ORIENTACIÓN

*"... una persona es un proceso en transformación, no una entidad fija y estática; un río que fluye, no un bloque de materia sólida, una constelación de potencialidades en permanente cambio, no un conjunto definido de rasgos o características". Carl Rogers. "El proceso de Convertirse en Persona". 1961.*

La emblemática Circular 600 del año 1991, que representó una de los primeros intentos de formulación de política en Orientación en nuestro sistema educacional, entregaba lineamientos sustantivos respecto de la dimensión formativa constituyéndose por muchos años en un verdadero faro del quehacer de los orientadores; en particular declaraba cuestiones fundamentales como la siguiente: "La orientación es consustancial al proceso educativo y, por lo tanto, facilita y apoya el proceso de búsqueda y reformulación permanente del proyecto de vida del alumno en sus dimensiones personal y social". Y explicitaba, además, la siguiente definición del concepto general de orientación: "Proceso consustancial a la Educación, mediante el cual el educando toma conciencia de su vocación humana y la asume; hace uso de sus recursos y potencialidades en la elaboración de sus planes y proyectos de vida; se integra responsable y creativamente en la vida de relación con los demás contribuyendo al desarrollo de la sociedad".

Por otra parte, a nivel internacional, el Informe Delors, en 1999, definía cuatro pilares de la educación como respuesta a los desafíos de la sociedad del conocimiento y la tecnología; estos son: **APRENDER A CONOCER, APRENDER A HACER, APRENDER A VIVIR JUNTOS Y APRENDER A SER**. Es precisamente en este último pilar donde encontramos una interesante aproximación a la Orientación en su dimensión formativa, al señalar dicho informe lo siguiente: "APRENDER A SER, para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar..."

Actualmente, la normativa vigente a nivel del currículum nacional de Orientación vuelve a expresar enfáticamente la relación entre educación, orientación y formación. La presentación de los programas oficiales del Ministerio de Educación expresan lo siguiente: "... las bases curriculares de Orientación contribuyen a dotar a la educación escolar del sentido formativo que la Ley General de Educación le confiere, plasmando el carácter integral y amplio que se le atribuye a la educación en su conjunto". De acuerdo a la ley, la educación es entendida como un "proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico". Bases Curriculares 2012.

*¿QUÉ IMPLICANCIAS TIENE EN MI VIDA PROFESIONAL SER RESPONSABLE DE LA FORMACIÓN DE PERSONAS?*

**REFLEXIÓN PERSONAL** .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**CARL ROGERS. “EL PROCESO DE CONVERTIRSE EN PERSONA”. 1961**

“He descubierto que aceptar realmente a otra persona, con sus propios sentimientos, no es de modo alguno tarea fácil, tal como tampoco lo es comprenderla. ¿Puedo permitir a otra persona sentir hostilidad hacia mí? ¿Puedo aceptar su enojo como una parte real y legítima de sí mismo? ¿Puedo aceptarlo cuando encara la vida y sus problemas de manera muy distinta a la mía? ¿Puedo aceptarlo cuando experimenta sentimientos muy positivos hacia mí, me admira y procura imitarme? Todo esto está implícito en la aceptación y no llega fácilmente. Pienso que es una actitud muy común en nuestra cultura pensar: "Todas las demás personas deben sentir, juzgar y creer tal como yo lo hago." Nos resulta muy difícil permitir a nuestros padres, hijos o cónyuges sentir de modo diferente al nuestro con respecto a determinados temas o problemas. No podemos permitir a nuestros clientes o alumnos que difieran de nosotros o empleen su experiencia de manera personal. En el plano de las relaciones internacionales no podemos permitir a otra nación que piense o sienta de modo distinto a como lo hacemos nosotros. Sin embargo, creo que estas diferencias entre los individuos, el derecho de cada uno a utilizar su experiencia a su manera y descubrir en ella sus propios significados es una de las potencialidades más valiosas de la vida. Cada persona es una isla en sí misma, en un sentido muy real, y sólo puede construir puentes hacia otras islas si efectivamente desea ser él mismo y está dispuesto a permitirse. Por esa razón, pienso que cuando puedo aceptar a un individuo, lo cual significa aceptar los sentimientos, actitudes y creencias que manifiesta como una parte real y vital de sí mismo, lo estoy ayudando a convertirse en una persona, y a mi juicio esto es muy valioso”.

## 2. ÁMBITOS FORMATIVOS EN EL CONTEXTO DE LAS BASES CURRICULARES DE ORIENTACIÓN

*Desde el año 2012, están vigentes las bases curriculares de 1° a 6° Básico. Las nuevas bases de 7° y 8° básico se implementan en el 2016. Y las de 1° y 2° medio desde el 2017.*

En términos específicos la introducción de los programas de estudio de Orientación (MINEDUC, 2012), definen lo siguiente: "El carácter formativo de Orientación responde a la necesidad de que la escuela asuma también como tarea el desarrollo afectivo y social de los estudiantes. Cada establecimiento educacional podrá definir la manera específica de concretar este propósito en concordancia con su proyecto educativo, y establecer los énfasis y opciones que se consideren pertinentes de acuerdo a su realidad y a las características y necesidades de sus estudiantes".

Las actuales bases de Orientación de primero a sexto básico, definen los siguientes cuatro ejes curriculares: **CRECIMIENTO PERSONAL, RELACIONES INTERPERSONALES, TRABAJO ESCOLAR Y PARTICIPACIÓN Y PERTENENCIA**. En nuestra opinión todos ellos contienen líneas de acción ligadas al desarrollo formativo de los estudiantes; a continuación se presenta un breve resumen de cada eje:

**CRECIMIENTO PERSONAL.** Desarrollo individual de los estudiantes, a partir del reconocimiento de que cada uno de ellos es un individuo único, original y valioso, que crece en contacto con una comunidad, que tiene la facultad de conocerse y la capacidad de proyectarse y superarse tomando en cuenta sus capacidades y limitaciones.

**RELACIONES INTERPERSONALES.** Proporcionar experiencias que logren valores, actitudes y habilidades para una convivencia respetuosa, solidaria y democrática, en un marco de respeto y valoración por el otro.

**TRABAJO ESCOLAR.** Desarrollo de hábitos y actitudes que favorecen el aprendizaje..., tales como el esfuerzo, la perseverancia, la responsabilidad y la honestidad. Junto a lo anterior, se promueve la motivación de los estudiantes por aprender, así como la disposición a desarrollar sus intereses.

**PARTICIPACIÓN Y PERTENENCIA.** Este eje desarrolla la capacidad de insertarse en los espacios de participación, específicamente en su comunidad escolar, adquiriendo las herramientas que permitan al alumno integrarse de manera responsable, activa y democrática, demostrando respeto por los otros y por los acuerdos tomados.

Además, las bases curriculares reconocen la existencia de otras instancias no convencionales definidas como **OTROS ESPACIOS FORMATIVOS**, tal como se aprecia en uno de sus párrafos:

“Los Objetivos de Aprendizaje de Orientación deben ser promovidos tanto en las horas específicamente destinadas a esta área, como en las diversas instancias formativas de la experiencia escolar, como lo son las actividades extracurriculares, los actos y ceremonias escolares y las actividades deportivas o sociales que el establecimiento organiza de acuerdo a su proyecto educativo. Estas instancias son oportunidades para implementar con los estudiantes actividades encaminadas al logro de los objetivos de Orientación”.

***EN EL CONTEXTO DE LA DENOMINACIÓN: “OTROS ESPACIOS FORMATIVOS”: ¿QUÉ ACTIVIDADES HE DESARROLLADO PARA FAVORECER EL CRECIMIENTO PERSONAL DE LOS ESTUDIANTES?***

**REFLEXIÓN PERSONAL** .....

.....

.....

.....

.....

.....

ALBERT EINSTEIN, datos de su biografía:

“Tu sola presencia rebaja el respeto que me debe el resto de los alumnos de la clase”, le dijo su profesor, en una ocasión. Otro profesor le señaló que “nunca llegaría a nada”.

- \* Fue un niño quieto y ensimismado, que tuvo un desarrollo intelectual lento. EL mismo atribuyó a esa lentitud el haber elaborad una teoría como la de la relatividad
- \* “un adulto normal no se inquieta por los problemas que plantean el espacio y el tiempo, pues considera que todo lo que hay que saber al respecto lo conoce ya

### 3. FORTALEZAS DE LOS ORIENTADORES PARA ASUMIR EL ROL DE LIDERAZGO Y TRABAJO COLABORATIVO CON PROFESORES JEFES

*Podemos afirmar que las necesidades de orientación son muy diversas atendiendo tanto a la diversidad socio-cultural de los alumnos, como al rango etario y nivel de enseñanza al que pertenezcan. Nuestra sociedad no es homogénea hay brechas amplias y profundas en términos de necesidades educativas y formativas.*

Desde la experiencia observamos que en algunos establecimientos educacionales no hay procesos de detección de necesidades de orientación en el ámbito formativo. En este sentido, el concepto de diagnóstico o levantamiento de la realidad se vincula al de una “fotografía” o a una mera descripción de la situación. Si bien es cierto, en ambos casos es posible tener una mirada relativamente panorámica de la realidad, no es menos cierto que se adolece de instrumental que permita establecer categorías, jerarquías y dimensiones de los elementos que la componen y de los factores o situaciones que la afectan y condicionan.

Al respecto el estudio: **“ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL EN COLEGIOS DE BAJO NIVEL SOCIOECONÓMICO: PERCEPCIONES DE ORIENTADORES Y ESTUDIANTES”**, del Consejo Superior de Educación, 2005, señala:

“La orientación escolar constituye aún en muchos aspectos una labor que tiende hacia la integralidad de su vínculo con el proceso formativo, esto es, es percibida como un aspecto consustancial al proceso educativo mismo, y se le demanda en consecuencia. El hecho de que las expectativas sobre el orientador se conviertan con frecuencia en demandas concretas, limita las posibilidades de parcelar la labor orientadora para brindar apoyo externo a la misma. Dicho de otra manera, se debe considerar que la orientación educacional (como totalidad de la práctica de los orientadores) predomina sobre la orientación vocacional-profesional (aspecto específico de ésta), incluso allí donde esta última debiera ser prioritaria, como en los cursos avanzados de la educación media”.

El contexto determina, por lo tanto, una realidad desafiante a la función orientadora por lo que debiera considerarse de la más alta importancia trabajar sobre los siguientes aspectos:

- \* la identificación de competencias profesionales especializadas,
- \* la alianza y trabajo colaborativo con los profesores jefes,
- \* la gestión sistemática de las bases curriculares,
- \* la elaboración de un programa de orientación y
- \* el desarrollo de proyectos e iniciativas de orientación de acuerdo a las prioridades del Proyecto Educativo Institucional.

*¿ORIENTADORES Y PROFESORES JEFES, TRABAJAMOS COORDINADAMENTE?*

**REFLEXIÓN PERSONAL** .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

#### 4. COMPETENCIAS PROFESIONALES DE ORIENTACIÓN PARA AYUDAR A LOS PROFESORES JEFES

El sistema educativo nacional no ha definido competencias profesionales de la orientación, lo que obviamente constituye una deuda importante en las actuales circunstancias de implementación progresiva de bases curriculares. Carencia que afecta también al ámbito que importa a este simposio, vale decir: el desarrollo de un rol activo formativo/de orientación de los profesores jefes con sus alumnos y a la ayuda que puedan brindar los orientadores en este proceso.

Sin embargo, disponemos hoy de dos fuentes que iluminan nuestro objetivo: las competencias formuladas por Fundación Chile y las elaboradas por la Asociación Internacional de Orientación Profesional.

La Fundación Chile ha diseñado un conjunto de competencias denominadas "Competencias Funcionales"; nueve de ellas consideran como responsable al orientador junto con otros profesionales de la educación. De este total, sólo una responsabiliza directa y específicamente al orientador. La formulación de la competencia es la siguiente:

- \* "Orientar a los estudiantes en el proceso de elección vocacional y/o de desarrollo personal".

Como decíamos anteriormente, en la experiencia internacional encontramos interesantes desarrollos en el ámbito de la definición de competencias profesionales, las que además exploran nuevas instancias como la gestión de información o el desarrollo comunitario, por nombrar sólo algunas. Es así como la Asociación Internacional de Orientación Educativa y Profesional, AIOEP, aprobó un documento que contiene diez áreas de competencias y setenta y cuatro subcompetencias especializadas. Del conjunto, hemos seleccionado doce que se relacionan directamente con la dimensión formativa y que pudieran servir a nuestros fines de ayuda al ejercicio del rol tutorial del profesor jefe; estas son:

- \* Aplicar diferentes instrumentos y técnicas para diagnosticar las necesidades de los alumnos.
- \* Identificar los principales factores relativos al desarrollo personal y la dinámica de las conductas individuales de los alumnos.
- \* Identificar factores que influyen en la elección vocacional.
- \* Demostrar empatía, respeto y una relación constructiva con los alumnos.
- \* Utilizar técnicas de consejería individual.
- \* Facilitar la satisfacción de las necesidades de los estudiantes en riesgo.
- \* Ayudar a los alumnos a resolver sus problemáticas y conflictos personales y sociales.
- \* Ayudar a los alumnos a desarrollar sus proyectos de vida.
- \* Demostrar interés por las capacidades potenciales de los estudiantes y los medios que facilitan su desarrollo.
- \* Ayudar a los estudiantes en el proceso de toma de decisiones.
- \* Ayudar a los estudiantes a conocerse mejor.
- \* Demostrar habilidades interpersonales para crear y mantener una adecuada relación de consulta, para alcanzar los objetivos y el cambio de comportamiento.

**SELECCIONE Y ESCRIBA EN ESTE ESPACIO, TRES COMPETENCIAS QUE USTED DEBIERA DESARROLLAR O FORTALECER PARA DISEÑAR E IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS EXITOSAS DE TRABAJO FORMATIVO CON SUS ESTUDIANTES.**

1. ....

.....

.....

2. ....

.....

.....

3. ....

.....

.....

**COMPETENCIAS INTERNACIONALES PARA LOS PROFESIONALES DE ORIENTACIÓN Y DE EDUCACIÓN  
APROBADO PARA LA ASAMBLEA GENERAL DE LA AIOEP, BERNA, 4. SEPTIEMBRE 2003**

**COMPETENCIAS CENTRALES**

- \* Demostrar profesionalidad y comportamiento ético en el desempeño de sus tareas
- \* Promover en los clientes el aprendizaje y el desarrollo personal y de la carrera
- \* Aprender y atender las diferencias culturales de los clientes, posibilitando la interacción efectiva con poblaciones diversas
- \* Integrar la teoría y la investigación en la práctica de la orientación
- \* Habilidad para diseñar, implementar y evaluar intervenciones y programas de orientación
- \* Ser consciente de las propias capacidades y limitaciones
- \* Habilidad para usar el nivel apropiado de lenguaje para comunicarse con colegas o clientes, logrando así una comunicación efectiva
- \* Conocimiento de información actualizada sobre educación, formación, tendencias de empleo, mercado de trabajo y asuntos sociales
- \* Sensibilidad social e Inter-cultural.
- \* Habilidad para cooperar de manera eficaz con un grupo de profesionales
- \* Demostrar conocimiento sobre el desarrollo evolutivo de la personal.

**COMPETENCIAS ESPECIALIZADAS**

(Conjunto de 12 competencias relativas a la dimensión formativa de la orientación)

- \* Aplicar diferentes instrumentos y técnicas para diagnosticar las necesidades de los alumnos
- \* Identificar los principales factores relativos al desarrollo personal y la dinámica de las conductas individuales de los alumnos.
- \* Identificar factores que influyen en la elección vocacional.
- \* Demostrar empatía, respeto y una relación constructiva con los alumnos.
- \* Utilizar técnicas de consejería individual
- \* Facilitar la satisfacción de las necesidades de los estudiantes en riesgo.
- \* Ayudar a los alumnos a resolver sus problemáticas y conflictos personales y sociales.
- \* Ayudar a los alumnos a desarrollar sus proyectos de vida.
- \* Demostrar interés por las capacidades potenciales de los estudiantes y los medios que facilitan su desarrollo.
- \* Ayudar a los estudiantes en el proceso de toma de decisiones.
- \* Ayudar a los estudiantes a conocerse mejor.
- \* Demostrar habilidades interpersonales para crear y mantener una adecuada relación de consulta, para alcanzar los objetivos y el cambio de comportamiento.

## 5. ROL TUTORIAL DEL PROFESOR JEFE EN EL CONSEJO DE CURSO

El concepto o la idea en torno a la expresión “rol tutorial” no constituye norma en nuestro país, al menos en el sistema educativo. Podríamos decir que es una idea nueva que va construyéndose en experiencias concretas, especialmente en comunidades que poseen proyectos educativos de fuerte sello formativo o de inspiración humanista o cristiana. Sabemos de comunidades educativas que mencionan al profesor jefe como “tutor”; como también conocemos comunidades educativas que desde una perspectiva orgánica/institucional definen lineamientos hacia los profesores jefes desde vicerrectorías o departamentos de formación; instancias que en determinadas realidades son el resultado de la fusión de departamentos de pastoral, de orientación y de apoyo al aprendizaje.

Pero más allá de las definiciones filosóficas o doctrinales o las posibilidades estructurales o funcionales de implementar el concepto de “tutor” o “rol tutorial”, proponemos construirlo a partir de la revisión crítica del consejo de curso y el rol del profesor jefe, y por qué no también la hora de orientación, para encaminar los esfuerzos a la transformación progresiva desde un rol administrativo a uno más sustantivo referido a la formación de personas.

Aunque oficialmente no se nombran ni definen roles formativos o tutoriales, las actuales Bases Curriculares de Orientación vigentes señalan de manera explícita la relación de la Orientación con el consejo de curso:

**“INTEGRACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE ORIENTACIÓN DENTRO DE LAS FUNCIONES DE JEFATURA DE CURSO.** Las bases de Orientación están diseñadas para apoyar la función formativa que realiza el profesor jefe con su curso. Sus propósitos se asocian a las labores de acompañamiento y guía que estos profesores realizan con sus estudiantes, y reconocen la relevancia de estas labores para su desarrollo individual y grupal. Dicha función no se desarrolla solo en el espacio de tiempo específicamente destinado a Orientación, sino que se despliegan también en los múltiples espacios de interacción que este docente tiene con sus estudiantes a través de diversas instancias y momentos de la experiencia escolar.”

En una primera instancia, o aproximación a la transformación del consejo de curso en un espacio propicio para el desarrollo integral de los alumnos y al rol de guía de este proceso del profesor jefe, proponemos las siguientes acciones que consideramos simples en su definición pero tremendamente significativa en su impacto:

- \* Promover el análisis crítico del consejo de curso junto con los otros profesores jefes y profesores de asignatura.

- \* Identificar temáticas específicas (en concordancia con el desarrollo formativo de los estudiantes) y preparar materiales apropiados de apoyo a las sesiones del consejo de curso
- \* Imprimir a la dinámica del consejo de curso el sello y modos propios de la niñez, adolescencia o juventud, según corresponda, tanto en la organización como en su funcionamiento.
- \* Planificar estratégicamente el consejo de curso en torno a unidades o ejes temáticos, valores institucionales o sello propio de proyecto educativo institucional y obviamente en coherencia con los ejes curriculares.
- \* Considerar al consejo de curso como una instancia eminentemente participativa y con carácter innovador, que responda a la identidad de la institución escolar y a los intereses de los estudiantes.
- \* Considerar al consejo de curso como motor o complemento de otros espacios formativos, en los que se exprese un rol protagónico de los estudiantes, como por ejemplo: jornadas internas de reflexión, jornadas de servicios y otras actividades de vinculación con el medio.
- \* Redefinir la reunión de padres y apoderados como un espacio de conversación sobre el crecimiento y desarrollo de sus hijos y pupilos.
- \* Diseñar estrategias de aprendizaje en la que participe activamente la familia.
- \* Trabajar colaborativamente entre orientadores, profesores jefes, equipo psicosocial y redes externas, con el objeto de brindar soluciones integrales a los estudiantes y sus familias.



# SEGUNDA SESIÓN

## ANÁLISIS DE CASO: FORMACIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES

En el marco de la celebración de los 50 años de vida del establecimiento, el equipo directivo y el consejo de profesores han decidido provocar una innovación sustantiva en la formación en valores de los estudiantes. El diagnóstico realizado, entregó suficientes evidencias sobre el deterioro de los valores que el colegio ha entregado tradicionalmente a tres generaciones de familias de la comunidad que atiende e identifica como una de las principales causas institucionales, el abandono progresivo del consejo de curso como espacio privilegiado para la formación de los alumnos, además de otras causas externas de contexto familiar.

Los profesores jefes señalan a menudo, que ocupan gran parte del tiempo destinado a su función completando informes que solicita la UTP y que por otra parte la hora de consejo de curso se ha transformado en una instancia en la que reina la desidia de los estudiantes, que están cada día más agresivos y confundidos sobre su futuro. Generalmente, recuerdan que los padres de los actuales alumnos eran jóvenes y niños más entusiastas, participativos y responsables, además del cariño que tenían por el colegio.

Algunos profesores jefes creen que aún es tiempo de jugar un rol importante en la formación de sus alumnos, pero hay otros que tienen dudas de que este panorama vaya a cambiar. Y también hay un pequeño grupo que al parecer no le importa lo que está ocurriendo con su curso y se abstienen permanentemente de opinar.

¿Qué hacer? Se le ha encargado a los dos orientadores del colegio, existe uno por nivel, que desarrollen **UN PROYECTO PARA MOTIVAR A LOS PROFESORES JEFES Y TRANSFORMAR AL CONSEJO DE CURSO HACIÉNDOLO MÁS ATRACTIVO PARA LOS ALUMNOS**. Para estos efectos, la Dirección les liberó de algunas obligaciones, ofrecido unos pocos recursos para financiar actividades y dotó de cierta autonomía para convocar a los profesores jefes. El proyecto debe ser elaborado en dos semanas, para ser evaluado, aprobado e implementado durante el segundo semestre del año. Se ha creado la expectativa de tener resultados concretos para ser exhibidos durante la semana aniversario de la institución.

Palabras claves: **INNOVACIÓN, VALORES, DIAGNÓSTICO, ESTUDIANTES, CONSEJO DE CURSO, FORMACIÓN, PROFESORES JEFES, PROYECTO, FAMILIA, AUTONOMÍA, CONVOCATORIA Y RESULTADOS.**

**INSTRUCCIONES.** A partir del caso expuesto, invitamos al grupo a reflexionar sobre las posibles alternativas de solución, teniendo en consideración los elementos tratados en la primera parte de esta jornada, como por ejemplo: i) la dimensión formativa de la orientación, ii) las competencias profesionales de orientación, iii) el rol tutorial del profesor jefe, iv) el rol de liderazgo de los orientadores y orientadoras, v) las alianzas y el trabajo colaborativo y vi) los ejes y objetivos curriculares formativos de orientación, entre otros. Esperamos que el siguiente ejercicio sirva como inspiración o modelo para trabajar posteriormente en situaciones reales frente a situaciones semejantes.

Los invitamos a completar el siguiente esquema, que será la base para el diseño de **UN PROYECTO PARA MOTIVAR A LOS PROFESORES JEFES Y TRANSFORMAR AL CONSEJO DE CURSO HACIÉNDOLO MÁS ATRACTIVO PARA LOS ALUMNOS.**

**LLUVIA DE IDEAS DE POSIBLES PROYECTOS**

- \* .....
- \* .....
- \* .....
- \* .....
- \* .....
- \* .....

**IDEA ELEGIDA. ¿CÓMO SE LLAMARÁ EL PROYECTO? ¿POR QUÉ ELEGIMOS ESTA INICIATIVA?**

.....

.....

.....

.....

.....

**OBJETIVO 1**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**OBJETIVO 2**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**OBJETIVO 3**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**¿DE QUÉ FORMA PARTICIPARÁN LOS PROFESORES JEFES? ¿QUÉ ACTIVIDADES DESARROLLAREMOS PARA QUE SE SIENTAN ACTORES PROTAGONISTAS Y COMPROMETIDOS?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**¿DE QUÉ FORMA PARTICIPARÁN LOS ESTUDIANTES? ¿QUÉ ACTIVIDADES DESARROLLAREMOS PARA QUE SE SIENTAN ACTORES PROTAGONISTAS Y COMPROMETIDOS?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**¿QUÉ OTROS ACTORES PODRÁN PARTICIPAR EN EL PROYECTO?**

\* .....

\* .....

\* .....

\* .....

**¿QUÉ RECURSOS SE NECESITARÁN PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES?**

\* .....

\* .....

\* .....

\* .....

**¿CUÁLES SON LOS PLAZOS Y ETAPAS DEL PROYECTO?**

.....

.....

**¿CÓMO EVALUAREMOS LOS RESULTADOS DEL PROYECTO?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**RESUMEN PARA COMPARTIR NUESTRO PROYECTO**

1. Describir brevemente el proyecto elaborado grupalmente

.....

.....

.....

.....

.....

2. Argumentos que validan la implementación de proyectos sobre Consejo de Curso y Profesores Jefe

.....

.....

.....

.....

.....

## ELEMENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROYECTO DE ORIENTACIÓN Y CONSEJO DE CURSO

### *¿CÓMO IDENTIFICAREMOS EL PROBLEMA CENTRAL DEL CUAL SE HARÁ CARGO EL PROYECTO?*

Una técnica relativamente sencilla es el "árbol de problemas". A través de esta técnica será posible desarrollar diversos grados de aproximación a la identificación de problemas con sus causas y efectos. En otros casos, contribuirá a confirmar el problema formulado de manera inicial e intuitiva.

Pero, si realmente estamos dispuestos a invertir recursos, creatividad, energías y esfuerzos personales y colectivos en intentar modificar situaciones no deseadas u optimizar condiciones, procesos y resultados en nuestros ámbitos de desempeño o influencias, será necesario utilizar alguna metodología que sistematice la realidad problemática que deseamos intervenir.

Cómo señalamos anteriormente, la exacta definición de un problema avanza en gran medida el diseño del proyecto y asegura, además, la expectativa de una ejecución exitosa.

En rigor, el término "proyecto" se relaciona con la idea de "anticipar" una situación deseada, partiendo del análisis de las condiciones actuales del escenario donde se desarrollarán las acciones para lograr el cambio y trazar el camino o proceso más adecuado a ese fin. De esta manera, queda de manifiesto la importancia de intervenir sobre un problema real y no sobre la apariencia de un problema, o un efecto o síntoma de él.



**DIMENSIÓN DE FORMACIÓN Y CONVIVENCIA**, que comprende las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social, incluyendo el ámbito espiritual, ético, moral, afectivo y físico de los estudiantes, de acuerdo al Proyecto Educativo de cada institución y al currículum vigente. Esta dimensión se apoya tanto en la implementación de acciones formativas transversales como específicas.

### **ESTÁNDARES DE LA SUBDIMENSIÓN: FORMACIÓN**

**ESTÁNDAR 7.1** El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.

**ESTÁNDAR 7.2** El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.

**ESTÁNDAR 7.3** El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.

**ESTÁNDAR 7.4** El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.

**ESTÁNDAR 7.5** El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.

**ESTÁNDAR 7.6** El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.

**ESTÁNDAR 7.7** El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.

## REFLEXIÓN PERSONAL FINAL

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### **GABRIEL CASTILLO I. MANUAL DE APOYO PEDAGÓGICO. CPEIP, 2013**

Por eso cuando se me pregunta por la misión del especialista en Orientación dentro de la escuela, yo contesto: es asegurar que el programa total funcione teniendo en cuenta los objetivos de la Orientación y asegurar, al mismo tiempo, que el proceso orientador se desarrolle sobre bases científicas y teóricas válidas.

El Orientador no se ocupa de orientar al alumno. Lo puede hacer también. Sin embargo, no es ésta su responsabilidad esencial. El Orientador se ocupa de orientar el sistema. El Orientador se ocupa de que la escuela y la población a la que sirve la escuela, consideren y expresen en su desarrollo, los objetivos de la Orientación.

Cuando se me pregunta por la misión del profesor jefe, contesto: es hacer en su curso lo que el orientador hace en la totalidad de la escuela.

Y cuando se me pregunta: ¿Y quién orienta, entonces, directamente al alumno? Yo contesto: el profesor de curso o el profesor de asignatura.

¿Y cómo?, ¿y con qué?, se me pregunta a veces. Y yo contesto: con su ciencia.

Y si alguien me exige que explique esta respuesta, yo agrego: Si un profesor, que enseña arte, o un idioma, conoce con profundidad ese arte o ese idioma. Y si conoce también que los niños reales y concretos de su curso tienen distintas maneras personales y distintos condicionamientos sociales para acceder al conocimiento de esas ciencias. Y si, todavía, a esa ciencia, el profesor agrega la conciencia del hombre que se sabe participando en la aparición de otra personalidad tan rica, tan secreta y tan compleja como la del maestro mismo, entonces, cuando eso sucede, aunque ese profesor no haga otra cosa que su clase, estamos en presencia del orientador.