



001028

DECRETO EXENTO N° _____

/687

02 JUN 2021

Angol,

VISTOS:

- Ley N°19.933, en su artículo 18 establece una asignación de desempeño para los profesionales de la educación que se encuentren asignados o contratados para ejercer funciones docentes directivas por el cumplimiento a las metas fijadas en el convenio de desempeño colectivo suscrito con el sostenedor.
- El inciso 2° del artículo 18 del citado cuerpo legal, modificado por la ley 20.158, que señala el porcentaje de un 10% a un 20% de la remuneración básica mínima nacional, en el caso que se hayan cumplido las metas.
- Resolución Exenta N° 07 de 2019 de la Contraloría General República que dicta normas sobre exención del trámite de toma razón.
- Decreto de Educación N° 176 de 2004, promueve el fortalecimiento de las prácticas de liderazgo y gestión de los equipos directivos y técnico-pedagógicos para el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes de todos los estudiantes;
- Ley N° 20.501, ley de calidad y equidad;
- Ley N° 20.529 Sistema de aseguramiento de la Calidad y Equidad de la Educación y el Marco para la Buena Dirección;
- Las facultades que me confiere la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N° 18.695 de 1988 y sus modificaciones:

DECRETO:


1.- Apruébese la ejecución del Convenio de Desempeño Colectivo 2021 con el CPEIP en el Centro Integrada de Adultos C.E.I.A "Antonio Acevedo Hernández" RBD: 19993-1, suscrito por los Docentes Directivos:

Roberto Amancio Rivera Muñoz
Victoria Aguayo Novoa
José Alberto Saravia Navarrete

2.-Páguese a los Docentes Directivos la Asignación de Desempeño Colectivo según los porcentajes correspondientes, una vez verificado el cumplimiento de las metas y recibidos los recursos financieros de parte del MINEDUC.

3.-Póngase en conocimiento del Establecimiento Educacional, de los docentes interesados y Dirección de Educación Municipal.


SECRETARIO MUNICIPAL
MARISOL HERNÁNDEZ ASTETE
SECRETARIO MUNICIPAL(s)

ANOTESE Y COMUNIQUESE

ALCALDE
JOSÉ ENRIQUE NEIRA NEIRA
ALCALDE DE LA COMUNA

JNN/MHA/JEN/PLP/BGI/SNC




DISTRIBUCION: Indicada/DEM/Consolidado C.E.I.A /Establecimiento Ed./Docentes/Secretaría Municipal.

Convenio Suscrito Acta Final Revisión Deprov Asignación de Desempeño Colectivo 2021

Datos del Establecimiento Educacional y del Equipo Suscriptor

RBD: 19993
Nombre Establecimiento: C.E.I.A. ANTONIO ACEVEDO HERNANDEZ
Región: IX : Araucanía
DEPROV: MALLECO
Comuna: Angol
Dependencia: Municipal DAEM

Equipo que suscribe el convenio

Rut	Nombre	Apellidos	Cargo	Firma
	VICTORIA	AGUAYO NOVOA	Inspector(a) General	 Victoria Aguayo Novoa Inspectora General
	ROBERTO AMANCIO	RIVERA MUÑOZ	Director	 Roberto Rivera Muñoz Director
	JOSE ALBERTO	SARAVIA NAVARRETE	APOYO UTP	 José Saravia Navarrete Apoyo UTP

Convenio Tipo

Convenio Tipo

Trabajo colaborativo mediante un club de video.

Introducción

La Ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y los Objetivos Estratégicos del CPEIP 2019-2022, promueven el fortalecimiento de las competencias de liderazgo directivo e intermedio para generar culturas de crecimiento y aprendizaje profesional en la escuela.

Conforme a lo anterior, el CPEIP del Ministerio de Educación promueve la participación de los equipos directivos en el diseño e implementación de un Convenio de Desempeño Colectivo (ADECO) para fortalecer prácticas de liderazgo y gestión del desarrollo profesional, según lo definido en el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (MBDLE). Estas prácticas tienen un rol central en las oportunidades y resultados de aprendizaje de los(as) estudiantes, en la medida que influyen en el mejoramiento progresivo y situado de las capacidades docentes, su motivación, y el clima escolar (MINEDUC, 2018; OECD, 2009).

En ese sentido, una dimensión central del quehacer directivo es el desarrollo de las competencias profesionales de los(as) docentes en la escuela para alcanzar los objetivos y metas de mejoramiento del establecimiento y sostenerlas en el tiempo. Específicamente, la implementación de un convenio entrega la oportunidad para que los equipos directivos puedan potenciar las siguientes prácticas de liderazgo descritas en el MBDLE (Dimensión: Desarrollando las capacidades profesionales):

- "Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo."
- "Generan condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional."
- "Demuestran confianza en las capacidades de sus equipos y promueven el surgimiento de liderazgos al interior de comunidad educativa."

De esta manera, los equipos directivos fortalecen sus prácticas directivas para contribuir a la mejora del desempeño de los(as) docentes de acuerdo con las necesidades profesionales detectadas, al alero del ciclo de mejora de la escuela expresado en el PME y en coherencia con otros instrumentos de gestión institucional, tales como, los planes específicos y el Proyecto Educativo Institucional (PEI); asumiendo así, un rol de liderazgo y gestión del desarrollo profesional de los docentes de sus escuelas basado en los desempeños descritos en instrumentos referenciales como el MBE.

En este escenario, los equipos directivos deben conducir la Formación Local de sus docentes, a través del diseño y la implementación de Planes Locales de Formación que promuevan la reflexión pedagógica y el trabajo colaborativo, considerando las características de los(as) estudiantes y sus resultados educativos (Ley 20.903, art. 18). Se promueve, además, que dichas acciones se implementen en tiempos no lectivos de los(as) docentes (CPEIP, 2019) como una práctica regular y sistemática en los establecimientos educacionales.

Este año el CPEIP pone a disposición 5 convenios tipo para promover la retroalimentación pedagógica y el trabajo colaborativo. Algunos convenios tipo están orientados a metodologías específicas como club de video o acompañamiento docente mediante visitas al aula; mientras que otros convenios no tienen una metodología definida previamente, como el convenio para el trabajo colaborativo en redes educativas.

Los convenios comparten una estructura similar de cuatro metas que corresponden a cuatro fases para alcanzar el objetivo institucional: (1) diagnóstico, (2) planificación, (3) implementación y monitoreo, (4) y evaluación. A partir de las necesidades de fortalecimiento docente o directivo que se han identificado en el diagnóstico, el equipo directivo debe elaborar un plan que oriente la implementación y el monitoreo de la acción a ejecutar durante el año; en la última fase, el equipo directivo lidera una evaluación donde revisa críticamente la contribución de la implementación de la actividad al logro del objetivo institucional. Se espera que el convenio tipo que implemente participativamente contribuya al proceso de mejoramiento educativo y al desarrollo integral de todos los(as) estudiantes.

Fundamentación

La Ley N° 20.903, que crea el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente, establece lineamientos para que los establecimientos educacionales puedan instaurar procesos de mejora continua de sus docentes con el objetivo de fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica mediante planes locales de formación que forman parte de su PME (Plan de Desarrollo Profesional Docente). Asimismo, el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (Mineduc, 2015) señala que los equipos directivos trabajan para potenciar las capacidades, habilidades y motivación de los(as) docentes de su establecimiento de manera de construir capacidades internas que permitan alcanzar los objetivos y metas de mejoramiento del establecimiento y sostenerlas en el tiempo.

En este contexto, uno de los principales desafíos para los equipos directivos es identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento de las competencias de

sus docentes para guiar, dirigir y gestionar oportunidades de mejoramiento y estrategias de formación continua en aspectos determinantes para el logro educativo de sus estudiantes y el sello que identifica a su escuela, declarado en su Proyecto Institucional (PEI).

El trabajo colaborativo es una metodología fundamental de los enfoques actuales de desarrollo profesional docente y su esencia es que los(as) docentes "estudien, compartan experiencias, analicen e investiguen juntos acerca de sus prácticas pedagógicas, en un contexto institucional y social determinado" (Vaillant, 2016, p. 11). La experiencia de aprender colaborativamente implica trabajar en conjunto para solucionar un problema o abordar una tarea, teniendo un objetivo común, y velando porque no solo la actuación individual, sino que la de todo el colectivo, se fortalezca. Es un proceso en el que cada individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, fruto de la interacción que se genera con los demás miembros del grupo. En experiencias de carácter colaborativo, los(las) docentes tienen la oportunidad de dialogar y reflexionar entre ellos y/o con otros miembros de la comunidad educativa, detectando necesidades, pensando la mejor manera de abordarlas, compartiendo experiencias y tomando decisiones con el fin último de apoyar el aprendizaje de los estudiantes (Docentemàs, s.f).

En este contexto, el convenio tipo de **Trabajo colaborativo mediante un club de video**, establece un espacio para que el equipo directivo enfoque sus prácticas de gestión y liderazgo en el fortalecimiento del desarrollo profesional de su equipo docente, mediante la implementación de una acción situada en la realidad local del establecimiento educacional. Por lo tanto, este convenio tipo se encuentra diseñado para equipos que ya han instalado en su práctica directiva estrategias de acompañamiento docente mediante visitas al aula, y que necesitan progresar hacia nuevos desafíos que les permitan fortalecer y mejorar prácticas pedagógicas desde una mirada colectiva. Para la realización de este convenio tipo se espera que el equipo directivo técnico pedagógico maneje habilidades que permitan un conocimiento cabal de las necesidades y fortalezas de las prácticas de sus docentes, en un contexto de confianza y clima organizacional participativo y desafiante.

la implementación de este convenio tipo se ejecutará a través de la estrategia denominada **club de video**, esta estrategia de trabajo colaborativo implica que un grupo de docentes, junto a uno o dos facilitadores, se reúnan regularmente a observar, analizar y discutir extractos de videos de clases, con el objetivo de mejorar algún aspecto de sus prácticas de aula, para favorecer el aprendizaje de sus estudiantes (van Es & Sherin, 2010; Sherin & Dyer 2017).

Bajo esta modalidad, los videos de clases son vistos como un recurso central para el aprendizaje docente, dado que permiten capturar la complejidad de las interacciones de aula, y observarlas colectivamente, sin interrumpir la clase. Además, el registro en video permite que los(las) docentes puedan volver una y otra vez sobre las situaciones ocurridas en la clase, lo que favorece un análisis riguroso basado en evidencia (van Es & Sherin, 2010).

El CPEIP ha desarrollado documentos orientadores para apoyar procesos de trabajo colaborativo en los establecimientos, en dónde se detallan los aspectos generales que se deben considerar para la implementación de la estrategia de club de video:

- Conformar el grupo docente que participará.
- Diagnosticar y definir de foco a observar y analizar en los videos.
- Planificar la grabación de videos de clases de docentes participantes.
- Facilitar recursos audiovisuales para grabar los videos y el espacio para analizarlos colectivamente.
- Seleccionar grabaciones a observar y realizar reuniones de análisis de los videos (reuniones deben realizarse en horarios no lectivos, asegurando el tiempo dedicado a la implementación de esta estrategia).
- Sistematizar información de las reuniones de análisis y evaluar los resultados.

Las actividades curriculares fuera del aula que liderará y gestionará el equipo directivo y donde participará el equipo docente, deberán ser planificadas y realizadas dentro del horario no lectivo.

Notas:

Durante la etapa de implementación de este Convenio Tipo, se entregarán documentos prácticos y bibliográficos de **lectura obligatoria** en una carpeta de recursos digitales en el sitio web de ADECO:

- Guía de apoyo de implementación convenio tipo.
- Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela.
- Club de video – Serie trabajo colaborativo para el desarrollo profesional docente.
- Marco para la Buena Enseñanza.

Además, se recomienda analizar documentos internos del establecimiento para el levantamiento del diagnóstico (meta 1):

- Resultados de la etapa de evaluación del último PME implementado.
- Resultado de diagnóstico de gestión institucional y pedagógica anual correspondiente a fase 1 PME, vinculados al Plan de Desarrollo Profesional Docente.
- Resultados de informes de Evaluación Docente más recientes y tendencias históricas.
- Resultados del DIA, emitido por la Agencia de Calidad de la Educación.
- Resultados Simce e Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS) más recientes y tendencias históricas.
- Informes de Visitas y Mentorías de la Agencia de la Calidad.
- Evaluación conjunta de acciones implementadas como parte de la asesoría ministerial (cuando cuenta con apoyo de la supervisión ministerial).
- Resultados de otros diagnósticos realizados por el establecimiento.

Fundamentación Equipo Directivo

El presente convenio se engarza con el del 2019 y 2020, pues es una línea progresiva para impulsar una cultura organizacional innovadora de trabajo colaborativo en el CEIA, concordante con el plan de formación docente del liceo y lo estipulado en el plan comunal. Naturalmente el convenio 2021 se vincula estrechamente con el sello "Brindar oportunidades de desarrollo personal, propio de adultos", pues un 80% de nuestros estudiantes se situaban sobre los 20 años de edad el año 2020.

El convenio 2021 permitiría profundizar una práctica innovadora en el ámbito local del trabajo colaborativo (club de video) tanto en los docentes como directivos que fortalecerían buenas prácticas de gestión institucional y liderazgo en el aula, tributando finalmente en el logro de habilidades de nuestros estudiantes, lo que traduciría en hacer realidad nuestro lema: "nunca es tarde" para una población vulnerable. Todo lo anterior genera un círculo virtuoso de mejora continua al crear un clima organizacional innovador en el ámbito de los CEIA.

Finalmente, se produciría una ruptura de paradigma en la gestión institucional del liceo, pues se estarían abordando temas propios de este tipo de educación, pero con foco en preparación de la enseñanza, metodologías consolidadas en la educación de liceos tradicionales y que han instalado nuevos modelos de abordaje pedagógico; no sólo con mínimas exigencias de logros sino buscando metodologías y estrategias que tienen como centro del quehacer la mejora permanente y no en explicaciones burdas y exiguas responsabilidades profesionales. En síntesis: responsabilización de resultados.

Objetivos

Objetivo Estratégico del PME:

La planificación estratégica anual del PME 2021 se puede constatar en la dimensión Liderazgo, el objetivo estratégico: "Diseñar e implementar un plan de desarrollo profesional docente que fortalezca buenas prácticas a través de trabajo colaborativo, diálogo y reflexión pedagógica, brindando espacios que permitan el enriquecimiento profesional al e intercambio de experiencias de docentes y equipo directivo en contexto de confianza y clima organizacional participativo y desafiante, con el propósito de mejorar la gestión institucional y liderazgo en el aula".

El convenio tipo seleccionado tiene estrecha relación con el plan local de formación, puesto que dice textualmente: "1. Fortalecer el liderazgo de los directivos y docentes de los colegios municipales de Angol para trabajar colaborativamente a través de diferentes redes con el propósito de mejorar la gestión institucional y los procesos de liderazgo en el aula".

Al analizar los dos objetivos se puede percibir una relación bidireccional, esto permitiría tener una visión de conjunto del sistema en su generalidad, además una imbricación con el convenio tipo seleccionado, puesto que nos aporta una variante de la metodología del trabajo colaborativo como es el club de video.

Objetivo del Convenio:

Liderar la instalación o consolidación de un club de video como una acción permanente de trabajo colaborativo entre docentes.

Metas Institucionales

Meta: 1	Área: Liderazgo	Ponderación: 20%
Durante la última semana de mayo, el equipo directivo debe levantar un diagnóstico participativo con los(as) docentes de su establecimiento en el que se identifiquen necesidades de desarrollo profesional docente para mejorar algún aspecto de sus prácticas de aula mediante club de video.		
Indicadores	Medios de Verificación	
Meta: 2	Área: Liderazgo	Ponderación: 20%
Durante el mes de junio, el equipo directivo junto al equipo docente diseña y planifica las actividades para la implementación del club de video, las instancias de acompañamiento a los docentes y el monitoreo, en base al diagnóstico realizado.		
Indicadores	Medios de Verificación	
Meta: 3	Área: Gestión Pedagógica	Ponderación: 35%
Entre los meses de julio y noviembre, el equipo docente implementa las actividades del club de video. Asimismo, el equipo directivo realiza un monitoreo sistemático de estas actividades para determinar su nivel ejecución, recoger información para identificar problemas de gestión, observar coherencia de las actividades para lograr las metas, y tomar decisiones para mejorar la ejecución y lograr lo planificado.		
Indicadores	Medios de Verificación	
Meta: 4	Área: Resultado	Ponderación: 25%
Durante las primeras semanas de diciembre, el equipo directivo evalúa e informa los resultados de la acción implementada a los(as) representantes de la comunidad escolar. El equipo directivo analiza su gestión y el mejoramiento de sus prácticas directivas, el avance en el fortalecimiento profesional de sus docentes y la contribución en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes. Finalmente, realiza proyecciones para continuar potenciando el desarrollo profesional durante el próximo año escolar.		
Indicadores	Medios de Verificación	

Observaciones

Sin observaciones

Resolución

Fecha:

12/05/2021

Resultado:

Aprobado

Firma: