



001029

DECRETO EXENTO N° \_\_\_\_\_

/688

Angol, 02 JUN 2021

**VISTOS:**

- a) 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.
- b) El inciso 2º 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.
- c) Resolución Exenta N° 07 de 2019 de la Contraloría General República que dicta normas sobre exención del trámite de toma razón.
- d) 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;
- e) Ley N° 20.501, ley de calidad y equidad;
- f) Ley N° 20.529 Sistema de aseguramiento de la Calidad y Equidad de la Educación y el Marco para la Buena Dirección;
- g) 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 la Escuela Hermanos Carrera, RBD: 5220-5 suscrito por las Docentes Directivas:

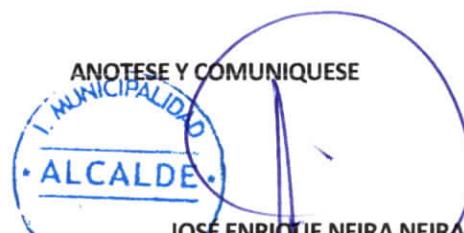
Alicia Aurelia Bahamondes Araneda  
Ximena Odette Paredes Baeza  
Marcia Barra Delgado

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 Educativo, de los docentes interesados y Dirección de Educación Municipal.

  
MARISOL HERNANDEZ ASTETE  
SECRETARIO MUNICIPAL(s)

JNN/MHA/JBN/PUP/BGI/SNC  
XMP  
DISTRIBUCION: Indicada/DEM/Consolidado D-20/Establecimiento Ed. /Docentes/Secretaría Municipal.

  
ANOTESE Y COMUNIQUESE  
• ALCALDE •  
JOSE ENRIQUE NEIRA NEIRA  
ALCALDE DE LA COMUNA

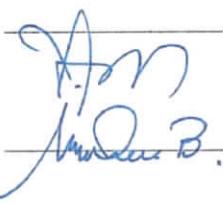


**Convenio Suscrito  
Acta Final Revisión Deprov  
Asignación de Desempeño Colectivo2021**

Datos del Establecimiento Educativo y del Equipo Suscriptor

RBD: 5220  
Nombre Establecimiento: ESCUELA HERMANOS CARRERA  
Región: IX . Araucanía  
DEPROV: MALLECO  
Comuna: Angol  
Dependencia: Municipal DAEM

Equipo que suscribe el convenio

Rut	Nombre ALICIA AURELIA	Apellidos BAHAMONDES ARANEDA	Cargo Director(a)	 
	XIMENA ODETTE	PAREDES BAEZA	Jefe(a) de UTP	
	MARICA ORIETA	BARRA DELGADO	44 Actividades Curriculares No Lectivas- Apoyo Dirección	

Convenio Tipo

Convenio Tipo

Retroalimentación pedagógica mediante acompañamiento al aula.

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 (MBDE). 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 sostenido 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 MBDE (Dimensión: Desarrollo de 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 interior del ciclo de mejora de la escuela expresado en el PME y en coherence 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 referenciados 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 etapas 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 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) o que están estrechamente vinculados con este (procesos de inducción y mentoría para docentes principiantes). 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)

Las visitas al aula constituyen una instancia de acompañamiento para la formación de los(as) docentes, realizada por el equipo directivo o docentes de mayor experiencia, tanto en sus primeros años de ejercicio profesional como a lo largo de toda su trayectoria, que permite a los(as) docentes reflexionar sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje, identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para comprometerse con acciones futuras para el logro de los aprendizajes de sus estudiantes. Las visitas al aula están basadas en un ciclo de mejora que incluye dos momentos: la observación de clase y la retroalimentación. La observación de clases se desarrolla en un marco de profesionalismo y compromiso con la labor docente que no busca juzgar el desempeño de los profesores, sino que se concentra en observar la interacción entre el aprendizaje, enseñanza y contenido; mientras que la retroalimentación es una instancia de interacción entre el observador y el(a) docente observado(a) que proporciona "un espacio de reflexión personal y guiada, y una mirada externa respecto de su labor, con el objetivo de fortalecer algún ámbito específico de sus prácticas, o bien, reconocer buenas prácticas que puedan ser replicadas por otros docentes" (Mineduc, 2019). Sin embargo, las visitas al aula serán efectivas si los miembros del equipo directivo técnico participan sistemáticamente, realizan seguimiento al desempeño de los(as) docentes y de los(as) estudiantes y perfeccionan sus habilidades de observación y retroalimentación (Mineduc, 2019).

En este contexto, el convenio tipo de Retroalimentación pedagógica mediante acompañamiento al aula, es una oportunidad para los equipos directivos inicien o retomen procesos de acompañamiento con su equipo docente, ya sea en establecimientos educacionales donde nunca se han implementado estrategias de visitas al aula o que buscan fortalecer la observación o establecimientos donde la observación de aula es aún incipiente. En ese sentido, se espera que el equipo directivo identifique las necesidades formativas de sus docentes en trayectoria y/o docentes principiantes, asegurando procesos efectivos de apoyo para enfrentarlas mediante un plan sistemático de visitas al aula y retroalimentación individual.

El CPEIP y la División de Educación General del Mineduc han desarrollado orientaciones y herramientas para los procesos de acompañamiento profesional, entre otras sugerencias, señalan que el acompañamiento docente a través de visitas al aula debe considerar los siguientes aspectos esenciales (Mineduc, 2019):

- Planificación general de la actividad (previo a la visita al aula): elaborar objetivos y focos de observación (dimensiones a observar), definir participantes de la visita, construir insumos de observación (pauta de observación), realizar calendarización de visitas y retroalimentación, buscar espacio físico para la retroalimentación.
- Registro de las evidencias (durante la visita al aula): describir brevemente acciones específicas en la pauta de observación centrados en el foco de observación (y no en la persona) e incorporar preguntas útiles para realizar durante la retroalimentación.
- Retroalimentación (después de la visita al aula): preparar un espacio con condiciones adecuadas, resguardar el carácter constructivo y formativo, generar un clima de confianza y respeto, retroalimentación basada en el foco previamente definido y observado, acordar compromisos de fortalecimiento, realizar seguimiento de los acuerdos, mejorar habilidades de observación y retroalimentación.

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:

Para la 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 para la implementación Convenio Tipo.
- Visita al aula. Serie: Retroalimentación de Prácticas Pedagógicas.
- Preparar la Observación de aula: Construyendo sentido compartido.
- Acompañamiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la observación y retroalimentación.
- Nota Técnica N°7. Observación y Retroalimentación Docente como Estrategias de Desarrollo Profesional Docente.
- Revisando nuestra pauta de observación en aula.
- 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 Proyecto Educativo Institucional, en el marco de sus objetivos estratégicos y los sellos identitarios, focalizan y conceptualiza el trabajo colaborativo, como una estrategia clave en la educación integral actual, por el hecho de tener un papel fundamental en el trabajo que se realiza, en forma conjunta con todos los docentes y el Equipo directivo, en pro de obtener aprendizajes efectivos y significativos en todas y todos nuestros estudiantes. En su efecto el PME direccionado a la mejora continua y en beneficio de los aprendizajes de nuestros niños, niñas y adolescentes, se enfoca en realizar prácticas de gestión y liderazgo en el fortalecimiento del desarrollo profesional del equipo docente a implementa acciones de trabajo colaborativo, de monitoreo, de acompañamiento al aula y retroalimentación de las prácticas docentes. Estas prácticas tienen como objetivo mejorar el trabajo de los docentes en el aula de manera de favorecer los aprendizajes de los estudiantes. Para lograrlo, el colegio Hermanos Carrera, desarrolla el acompañamiento al profesor en la sala de clases como una herramienta eficaz para enriquecer la labor pedagógica y, de este modo, impactar de manera positiva en el proceso de aprendizaje. Por lo anterior nuestro establecimiento se ha suscrito al convenio: Retroalimentación pedagógica mediante acompañamiento al aula. A través de la suscripción a este Convenio el equipo directivo y técnico pedagógico busca fortalecer habilidades de trabajo en equipo, generando condiciones y espacios de reflexión, por medio de la implementación de un sistema de monitoreo y retroalimentación de los procesos de aprendizaje del trabajo de los equipos de aula, potenciando el trabajo colaborativo en instancias de reflexión pedagógica auto capacitación y perfeccionamiento ofrecido por el Colegio, teniendo a mejorar los aprendizajes de todos los estudiantes, e instalar una cultura de altas expectativas.

Para acompañar en este proceso se considerarán los resultados de la evaluación docente, resultados educativos y resultado categoría de desempeño (2019), en los que se observan varios puntos críticos, por lo tanto, se intencionará como foco de mejora la implementación de estrategias de: capacitación, definición de pautas de acompañamiento, modelamiento entre pares, retroalimentación pedagógica como una oportunidad para conversar, que permitan mejorar paulatinamente los resultados en el establecimiento.

Para lograr el desarrollo de estas competencias es necesario fortalecer las habilidades del equipo directivo y técnico pedagógico; considerando que la Ley 20.903 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.

Acompañar y retroalimentar las prácticas docentes claramente constituye una práctica de liderazgo pedagógico que hoy se demanda de los equipos directivos. Sin duda moviliza recursos para mejorar las formas de enseñanza para los docentes con impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, constituye un proceso complejo, especialmente por la naturaleza de sus dos subprocesos claves: acompañar y retroalimentar, el desafío es reconocer la centralidad de los estudiantes en la escuela. Se requiere que docentes y directivos construyan acuerdos para hacer del acompañamiento una práctica que ponga en el centro a los estudiantes y su aprendizaje, levante datos e información relevante de como ocurre aquello en la sala de clases. Estos insumos serán vitales para retroalimentar o sostener conversaciones que permitan a los profesionales, docentes y directivos, reflexionar acerca de las acciones pedagógicas implementadas, ajustarlas y volver a iniciar el ciclo de mejora.

### Objetivos

#### Objetivo Estratégico del PME:

##### Objetivo Estratégico de Área gestión Del Curriculum:

Fortalecer las prácticas pedagógicas, mediante una cultura escolar inclusiva, equitativa de altas expectativas, educación a distancia, producto de la contingencia sanitaria nacional, sobre los logros de los aprendizajes de los estudiantes, monitoreando la gestión de los equipos de aula, mejorando los resultados académicos y de aprendizaje.

##### Objetivo de Liderazgo:

Fortalecer las habilidades del equipo directivo técnico pedagógico, generando condiciones y espacios de reflexión, trabajo colaborativo y técnico a distancia o tele-trabajo, de manera sistemática y continua, a todos los actores involucrados, para la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.

#### Objetivo del Convenio:

Liderar y gestionar la instalación o consolidación de una acción permanente de acompañamiento a los(as) docentes en el aula mediante la observación de clases y la retroalimentación de las prácticas pedagógicas.

### Metas Institucionales

#### Meta: 1

##### Área: Liderazgo

##### Ponderación: 20%

Durante la última semana de mayo, el equipo directivo deberá levantar un diagnóstico participativo con los(as) docentes de su establecimiento en el que se identifiquen necesidades de desarrollo profesional docente para fortalecer algún ámbito específico de sus prácticas.

#### Indicadores

Elaboración de diagnóstico de necesidades de mejora.

#### Medios de Verificación

- 1 - Reporte de talleres de diálogo pedagógico para la elaboración del diagnóstico.
- 2 - Informe descriptivo del diagnóstico participativo.

#### Meta: 2

##### Área: Liderazgo

##### Ponderación: 20%

Durante el mes de junio, el equipo directivo diseña y planifica las actividades anuales que contempla la elaboración de pautas de observación, las instancias de observación de clases y retroalimentación a los docentes, y el monitoreo de las actividades.

#### Indicadores

Elaboración del diseño y planificación anual de las actividades.

#### Medios de Verificación

- 1 - Informe con diseño y planificación de actividades.
- 2 - Carta Gantt o calendarización de actividades.
- 3 - Imagen de la incorporación de este convenio como una acción en el PME en (<https://www.comunidadesescolar.cl>)

#### Pauta de observación al aula.

#### Monitoreo de las actividades.

##### Área: Gestión Pedagógica

##### Ponderación: 35%

#### Meta: 3

Entre los meses de julio y noviembre, el equipo directivo implementa las actividades planificadas. Asimismo, realiza 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 planeado.

#### Indicadores

Implementación de las actividades.

#### Medios de Verificación

- 1 - Informe descriptivo de las actividades realizadas entre los meses de julio y noviembre.
- 2 - Pautas de observación al aula con información completa.
- 3 - Grabaciones de las clases observadas (educación híbrida o a distancia).

#### Monitoreo de las actividades.

##### 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

Informe final de resultados de la implementación de las actividades.

#### Medios de Verificación

- 1 - Informe final de resultados de las actividades implementadas.
- 2 - Instrumento de autoevaluación del equipo directivo.

### Observaciones

Sin observaciones

### Resolución

Fecha:

21/05/2021

Resultado:

Aprobado

Firma: