



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 Republica 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 Nahuelbuta, RBD: 5221-3, suscrito por los Docentes Directivos:

Nancy Fuentes Cabezas  
Jorge Leonelli Cortés  
Juan Jiménez Trillat  
Paola Guzmán Carrillo  
Katherine Ojeda Rodríguez

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 HERNÁNDEZ ASTETE  
SECRETARIO MUNICIPAL(s)

JNN/MHA/JEN/PUP/BGI/SAC  
DISTRIBUCIÓN: Indicada/DEM/Consolidado E-01/Establecimiento Ed./Docentes/Secretaría Municipal.

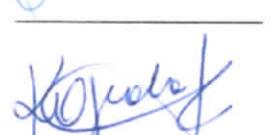
  
JOSE ENRIQUE NEIRA NEIRA  
ALCALDE DE LA COMUNA

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

**Datos del Establecimiento Educativo y del Equipo Suscriptor**

**RBD:** 5221  
**Nombre Establecimiento:** ESCUELA BASICA NAHUELBUTA  
**Región:** IX. Araucanía  
**DEPROV:** MALLECO  
**Comuna:** Angol  
**Dependencia:** Municipal DAEM

**Equipo que suscribe el convenio:**

Rut	Nombre	Apellidos	Cargo	Firma
	NANCY DEL CARMEN	FUENTES CABEZAS	Director(a)	
	JORGE	LEONELLI CORTÉS	Jefe(a) de UTP	
	JUAN FRANCISCO	JIMENEZ TRILLAT	Apoyo Dirección	
	PAOLA	GUZMAN CARRILLO	Coordinadora 2º ciclo, Apoyo Técnico Pedagógico.	
	KATHERINE	OJEDA RODRIGUEZ	Coordinadora 1º ciclo, Apoyo Técnico Pedagógico.	

**Convenio Tipo**

**Convenio Tipo**

Trabajo colaborativo para la innovación pedagógica con uso de TIC en el 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 los establecimientos educacionales y territorios.

En ese marco, el CPEIP del Ministerio de Educación ofrece a los equipos directivos y técnicos pedagógicos participar en el diseño e implementación de un Convenio de Desempeño Colectivo (ADECO) para fortalecer prácticas de gestión y liderazgo educativo según lo definido en el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (MBOLE) y también en otros referentes públicos como los Estándares Iniciaivos de Desempeño y los Estándares de Desarrollo Profesional Docente (actualmente en discusión). Estas prácticas y competencias directivas tienen un rol central en las oportunidades y resultados de aprendizaje de los 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).

Los directivos concuerdan que su liderazgo demanda movilizar competencias para apoyar a los docentes en su desarrollo continuo, sin embargo, reconocen que dedican la mayor parte del tiempo a tareas administrativas y tienen escasas posibilidades para desplegar prácticas de gestión de la enseñanza como la retroalimentación de las prácticas docentes, el fomento del trabajo colaborativo y la innovación en el aula (TALIS 2018). En ese sentido, los convenios ADECO impulsan a los equipos directivos a mejorar aquellas competencias y prácticas de liderazgo efectivas que responden a necesidades de fortalecimiento detectadas por los propios directivos y que se encuentren vinculadas al ciclo de mejora de la escuela expresado en el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) y que sea coherente con otros instrumentos de gestión institucional como los planes específicos, Proyecto Educativo Institucional (PEI) y reglamento interno del establecimiento para que las acciones y actividades implementadas sean eficaces y los procesos de mejora sean sostenidos en el tiempo.

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 modalidades específicas de trabajo, tales como, visitas al aula o club de video, mientras que otros convenios no tienen una metodología definida previamente, como el convenio para el trabajo colaborativo en redes educativas y el convenio para trabajar colaborativamente en tiempos no lectivos.

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 mejora identificadas en el diagnóstico, el equipo directivo debe elaborar un plan de trabajo que oriente las actividades de implementación y el monitoreo a ejecutar durante el año; en la última fase, el equipo directivo lidera una evaluación donde revisa críticamente la contribución de la implementación al logro del objetivo institucional.

Cabe señalar la importancia de que el levantamiento del diagnóstico y el plan de trabajo sea elaborado colaborativamente e implementado en conjunto por el equipo directivo y los docentes que participan en el convenio. Investigaciones recientes han señalado que uno de los factores decisivos para el mejoramiento sostenido es el desarrollo de una cultura profesional docente de colaboración que ha permitido impulsar y mantener procesos de cambios en las escuelas (CEDLE 2019). Asimismo, los líderes educativos destacan que la colaboración como modalidad de trabajo, ha facilitado procesos de mejora en la escuela, "alivia las funciones del equipo directivo" y ha permitido mejorar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa (CEDLE 2019; CPEIP-UNESCO 2019). Se espera que el convenio tipo que implemente colaborativamente, contribuya al proceso de mejoramiento educativo y al desarrollo integral de todos los estudiantes del país.

## Fundamentación

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente plantea a los equipos directivos el desafío de liderar el desarrollo profesional de sus docentes para lo cual puede promover la colaboración y la innovación pedagógica orientados a la adquisición de nuevas competencias y la mejora de los saberes pedagógicos a través de la práctica docente (Ley 20.903 art 12 bis).

La innovación pedagógica en el aula es definida por la OECD (2019) como una transformación significativa de prácticas educativas clave o a la introducción de nuevas prácticas, por tanto, está vinculada a las prácticas pedagógicas como un espacio de construcción de un saber pedagógico compartido para conducir la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje. De esta manera, la innovación pedagógica no es un fin en sí mismo, sino que es un medio para alcanzar resultados educativos.

La innovación y el desarrollo profesional docente están estrechamente relacionados, la innovación conduce el desarrollo profesional y también es un resultado de este. Por una parte, los(as) docentes se desarrollan profesionalmente cuando tienen instancias de experimentar nuevas prácticas a través de la observación o discusión pues supone un aprendizaje colectivo, incluso si la innovación no es exitosa; por otra parte, cuando los(as) docentes enfrentan desafíos similares se organizan para trabajar de manera colaborativa en la implementación de nuevas acciones (OECD, 2019).

En esa misma línea, Vaillant (citado en CPEIP, 2019) señala que en el trabajo colaborativo ocurre un proceso de co-construcción del conocimiento, donde los saberes y experiencias de los(as) docentes se retroalimentan, discuten y reformulan para generar más y mejores soluciones que favorecen los aprendizajes de los(as) estudiantes. Al ser propuestas validadas por el colectivo, los(as) docentes sienten más seguridad de implementarlas en el aula, favoreciendo así, la innovación de sus prácticas pedagógicas (Mineduc, 2019).

En el contexto de pandemia, la innovación pedagógica que resulte del trabajo colaborativo entre docentes puede ser una contribución para abordar los nudos críticos en el aprendizaje, garantizar la continuidad de los aprendizajes y reducir las desigualdades educativas. No obstante para que la innovación resulte exitosa es clave el compromiso y participación crítica de los actores involucrados, por esa razón, es fundamental que el equipo directivo genere condiciones organizacionales favorables para el funcionamiento de comunidades profesionales de aprendizaje, garantizando un espacio de trabajo en tiempo no lectivos y la construcción de un clima de confianza.

En refuerzo de esta línea, el convenio tipo de **Trabajo colaborativo para la innovación pedagógica con uso de TIC en el aula** es una oportunidad para que equipos directivos lideren una acción de desarrollo profesional docente que integre el uso de internet y herramientas digitales a través de diversas metodologías de enseñanza y aprendizaje para mejorar y ampliar los aprendizajes de los(as) estudiantes con un especial foco en el desarrollo de las llamadas habilidades para el siglo XXI. Si bien la innovación en las prácticas educativas no está necesariamente relacionada con la tecnología, el uso de las tecnologías de la comunicación (TIC) en el aula ha impulsado cambios en las prácticas docentes (OECD, 2019), por esa razón, la implementación del convenio considera el uso de TIC como un facilitador para introducir nuevas metodologías de enseñanza y aprendizaje para avanzar hacia el desarrollo de las habilidades del siglo XXI que permita desenvolverse en una sociedad diversa y resolver desafíos tanto a nivel local como global.

Para la implementación de este convenio, el equipo directivo junto al equipo docente deberá definir el o los modelos de enseñanza y escenarios de uso de tecnologías digitales para desarrollar las habilidades esenciales según la implementación de la priorización curricular y las necesidades de desarrollo profesional docente que requieren abordar para lograrlo. Luego, el equipo docente deberá planificar las clases para integrar los modelos de enseñanza y escenarios, en tiempo no lectivo, mientras que el equipo directivo deberá definir una estrategia de acompañamiento a los(as) docentes que implementarán las actividades de enseñanza. Finalmente, el equipo directivo evalúa la implementación de la acción y la proyecta para los próximos años.

Este convenio proporciona diversos materiales y recursos de lectura obligatoria para apoyar a los equipos directivos y docentes en la inserción de proyectos de innovación pedagógica en contextos digitales. Asimismo, se entregan documentos para que el equipo profundice en la metodología de trabajo colaborativo, considerando lo declarado por los referentes públicos como el Marco de la Buena Enseñanza y los Estandares de Desempeño Profesional (en revisión).

## Notas:

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

- Guía para la implementación del Convenio Tipo.
- Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela.
- Incremento del tiempo no lectivo, una oportunidad para potenciar el Desarrollo Profesional Docente en la escuela.
- Aulas Innovadoras Digitales.
- 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 Mentorias 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

Los motivos por los cuales elegimos "Trabajo colaborativo para la innovación pedagógica con uso de TIC en el aula", son variados y todos muy importantes para nosotros como Comunidad Educativa. El nuevo contexto en el cual debemos realizar las clases, ha expuesto situaciones muy positivas y algunas deficiencias y dificultades, tanto para estudiantes como para profesores. Dentro de lo positivo podemos señalar que la enseñanza online favorece el acceso a los contenidos y las comunicaciones, el aprendizaje cooperativo y el intercambio y al mismo tiempo la individualización de la enseñanza-aprendizaje. Al adoptar el modelo de educación remota (online) en pandemia, tenemos la oportunidad de acercarnos más a nuestros estudiantes adaptando la didáctica. Esta se ocupa, dentro de la Pedagogía, de establecer los procedimientos más apropiados para garantizar la transmisión de los conocimientos, técnicas, actividades, ejercicios, todo aquello que, en cada área, se entiende como metodología. Y es en la metodología donde se han presentado las deficiencias y dificultades, puesto que no todos los profesores estaban actualizados en herramientas tecnológicas, ni conocían a cabalidad las plataformas en las cuales se realizan las clases.

## Objetivos

### Objetivo Estratégico del PME:

Asegurar una cobertura curricular de calidad a través de un sistema de acompañamiento y desarrollo profesional que considere el uso de tics, el monitoreo del aula virtual, diseño de la enseñanza considerando las características, intereses y NEE de los alumnos(as) y la triangulación entre la planificación, el libro de clase (Bitácoras) y los cuadernos de los estudiantes para evidenciar el logro de objetivos curriculares y metas institucionales.

**Objetivo del Convenio:**

Liderar y gestionar una acción de desarrollo profesional docente que, mediante el trabajo colaborativo, favorezca estrategias de enseñanza innovadoras con uso de TIC en el aula.

**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 implementar nuevas estrategias de enseñanza en el aula con tecnologías para desarrollar las habilidades para el siglo XXI en los(as) estudiantes.

**Indicadores****Meta: 2****Área: Liderazgo****Ponderación: 20%**

En el mes de junio, el equipo directivo junto al equipo docente diseña y planifica las actividades anuales que contempla la planificación de las clases que realizaran los(as) docentes, las instancias de acompañamiento a los docentes y el monitoreo.

**Indicadores****Meta: 3****Área: Gestión Pedagógica****Ponderación: 35%**

Entre los meses de julio y noviembre, el equipo docente implementa las actividades planificadas. Asimismo, el equipo directivo realiza acompañamiento a las prácticas docentes y 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 planificado.

**Indicadores****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****Observaciones**

Sin observaciones.

**Resolución**

Fecha:  
Resultado:  
Firma:

12/05/2021  
Aprobado