



001032

DECRETO EXENTO N° _____/691

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 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.
- 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 Colegio Diego Dublé Urrutia, RBD: 5226-4, suscrito por los Docentes Directivos:

Eduardo Enrique Morales Sanhueza
Luis Alfredo Cea Roa
María José Navarrete Sanhueza
Rodrigo Moisés Caamaño Saavedra
Jessenia Vidal Isla
Carolina Lagos Acuña

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.



MARISOL HERNÁNDEZ ASTETE
SECRETARIO MUNICIPAL(s)



JOSÉ ENRIQUE NEIRA NEIRA
ALCALDE DE LA COMUNA

JNN/MHA/JEN/PUP/BQ/SNC

DISTRIBUCION: Indicada/DEM/Consolidado E-18/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: 5226
Nombre Establecimiento: COLEGIO DIEGO DUBLE URRUTIA
Región: IX - Araucanía
DEPROV: MALLECO
Comuna: Angol
Dependencia: Municipal DAEM

Equipo que suscribe el convenio

Rut	Nombre	Apellidos	Cargo
	EDUARDO ENRIQUE	MORALES SANHUEZA	Director(a)
	LUIS ALFREDO	CEA ROA	Subdirector(a)
	MARIA JOSÉ	NAVARRETE SANHUEZA	Jefe(a) de UTP
	RODRIGO MOISES	CAAMAÑO SAAVEDRA	Apoyo dirección
	CAROLINA DANILET	LAGOS ACUÑA	Encargada de Convivencia
	JESSENIA ANDREA	VIDAL ISLA	Curriculista



Quinto

Carpet

Convenio Tipo

Convenio Tipo

Trabajo colaborativo para optimizar el uso de tiempos no lectivos.

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 descritos 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

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente establece un incremento del tiempo no lectivo para que los docentes durante su jornada ordinaria de trabajo puedan realizar actividades curriculares fuera del aula, que potencien, entre otros propósitos, su desarrollo profesional a través del trabajo colaborativo.

En este marco, se espera que los equipos directivos construyan una "cultura de colaboración y aprendizaje mutuo" entre los(as) docentes, generando condiciones necesarias e instancias sistemáticas, en tiempos no lectivos, de reflexión y trabajo técnico colectivo que aporte a su desarrollo profesional y al aprendizaje de sus estudiantes (Marco de la Buena Dirección y Liderazgo Escolar, 2015).

Para facilitar esta cultura de colaboración, el Sistema establece que los equipos directivos deben promover Formación Local para el Desarrollo Profesional de sus docentes, a través del diseño y la implementación de Planes Locales de Formación, en los que se incorporen acciones que promuevan la reflexión colectiva y el trabajo colaborativo para la innovación pedagógica y el logro de aprendizajes de calidad (Ley 20.903, art. 18). Se promueve, además, que dichas acciones se implementen en tiempos no lectivos de los docentes que la carrera aumenta (CPEIP, 2019, "Incremento del tiempo no lectivo") instaurándose así, como una práctica regular y sistemática en los establecimientos educacionales.

Asimismo, el componente evaluativo del Sistema de Desarrollo Profesional, a través del Módulo III del Portafolio ("Trabajo Colaborativo"), evalúa la calidad de las interacciones profesionales que se dan entre los(as) profesores en cuanto a colaboración, siendo este aspecto uno de los logros que se muestran más desafiantes entre los docentes que han sido evaluados (Informe Evaluación Docente, 2019).

En este contexto, CPEIP entrega orientaciones y herramientas que profundizan en qué se espera del trabajo colaborativo para el desarrollo profesional, considerando lo declarado por los referentes públicos como el Marco de la Buena Enseñanza y los Estándares de Desempeño Profesional (en revisión). Asimismo, ofrece orientaciones respecto a cómo implementar diversas modalidades de trabajo colaborativo en un establecimiento, considerando, entre otras, las Comunidades de Aprendizaje Profesional, el Estudio de Clases, los Clubes de Video y la Investigación Acción.

Esta información (a la que se puede acceder en el sitio web <https://www.cpeip.cl/formacion-local/>) se dispone para que los equipos directivos puedan diseñar, con participación de los(as) docentes, su Plan Local de Formación y cumplir así con los Objetivos Estratégicos al que dicho Plan tributa, en el marco del Plan de Mejoramiento Educativo (PME).

En refuerzo de esta línea, CPEIP, por medio de su programa ADECO, estimula que los equipos directivos, con base en el presente Convenio Tipo, formulen un Plan de Trabajo que fortalezca sus prácticas de liderazgo y de gestión para el desarrollo profesional docente, a través del trabajo colaborativo, optimizando el uso de tiempos no lectivos. En ese marco, se sitúa el modelo de Convenio que a continuación se describe y que se ofrece a los equipos directivos para postular a la asignación ADECO.

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 para la implementación 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.
- Documentos sobre modalidades de Trabajo Colaborativo:
 - Comunidades de Aprendizaje Profesional
 - Estudio de Clases
 - Club de Video
 - Investigación Acción.
 - 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

La investigación ha demostrado que la colaboración docente es una condición esencial para impulsar procesos de innovación y mejora en los centros educativos. Es gravitante el trabajo colaborativo entre profesores, ya que según Little y Horn (2007), según su naturaleza, puede impulsar estrategias de enseñanza innovadoras o perpetuar prácticas pedagógicas conservadoras.

De lo anterior, se puede inquirir y reconoce ampliamente que los profesores son el factor más importante en el aprendizaje de nuestros niños y niñas, sabemos que la labor del profesor no solo está dentro del aula sino también en otros ambientes igualmente relevantes. Por ello cuando se incorporan las horas no lectivas, estas presentan una gran oportunidad para propiciar instancias de colaboración y desarrollo personal que potencien los aprendizajes de los y las estudiantes. Dentro del Plan de Desarrollo Profesional Docente se ha planificado realizar una capacitación llamada Rol del profesor jefe, gestión y liderazgo, que entregará estrategias y metodologías para un trabajo eficiente y colaborativo en esta labor que es primordial para la enseñanza en este tiempo de Pandemia.

El establecimiento ha establecido una ruta de trabajo 2020-2023, de esta manera como equipo directivo hemos desarrollado en el año anterior un convenio que permitía apoyar la docencia a través de la retroalimentación pedagógica en los acompañamientos al aula. Instancias en las cuales, se ha podido sistematizar el hallazgo de falta de espacio o la necesidad de gestionar los tiempos para el trabajo administrativo y pedagógico.

La conversación con los pares para contextualizar situaciones que suceden tanto dentro como fuera del aula – situación acrecentada en tiempos de pandemia- para conocer la realidad con la que se está trabajando a través de las clases online.

En nuestro PEI se destacan tres sellos: Cultura de superación personal, autonomía y participación y Valoración de la diversidad, que son la base de nuestro PEI y además involucra a toda la comunidad educativa, particularmente que sus docentes reflexionen críticamente sobre sus prácticas de enseñanza, puedan compartir estrategias y que a la vez les permita un monitoreo del avance de la cobertura curricular. Como lo indica nuestro objetivo estratégico mejorar la gestión pedagógica a través del trabajo colaborativo, con foco a mejorar resultados educativos y otros indicadores de calidad.

Se espera que en el transcurso de este año y particularmente al término de este convenio, este sea un aporte al mejoramiento educativo, que se reducirá en la implementación de reuniones de trabajos efectivas, con mayor planificación de los tiempos destinados para el aprendizaje técnico pedagógico. Lo anterior, desarrollado en medio de una cultura de colaboración eficaz entre pares donde cada integrante, es considerado una reserva de recursos, experiencias, conocimientos e ideas.

Por último, tenemos la convicción que la mejora de la calidad de la educación pasa hoy por momentos determinantes, donde cada agente debe procurar desarrollar sus talentos al servicio de quienes hoy más lo necesitan, los niños, niñas y adolescentes.

Objetivos

Objetivo Estratégico del PME:

Sistematizar y perfeccionar un modelo educativo institucional tendiente al mejoramiento de la gestión pedagógica a través del trabajo colaborativo, con foco en el desarrollo de la comprensión lectora, producción de textos escritos, resolución de problemas e implementación del PIE, orientados a mejorar los resultados educativos y otros indicadores de calidad.

El equipo directivo promueve la participación activa en la formulación y ejecución del PEI y PME.

Se han seleccionado 2 objetivos: el primero abarca todo lo que es gestión curricular, trabajo colaborativo y estrategias de enseñanza y el segundo aplicar los mecanismos y/o procedimientos para garantizar la calidad de todos los procesos en función del mejoramiento continuo.

Objetivo del Convenio:

Liderar la instalación de una acción sistemática de desarrollo profesional docente mediante trabajo colaborativo en tiempo no lectivo.

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, a través del trabajo colaborativo en tiempos no lectivos, fortalecer el desempeño docente en dimensiones que son fundamentales para el aprendizaje de los(as) estudiantes.		
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 de trabajo colaborativo para optimizar el uso del tiempo no lectivo, 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 directivo y 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 la 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: