



DECRETO EXENTO N° 001365 /952

Angol,

03 JUN 2022

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 2022 con el CPEIP Enel Liceo Bicentenario Enrique Ballacey Cottureau, RBD: 5218-3, suscrito por los Docentes Directivos:

Luis Gallardo Garcés
Patricio Neira Sanhueza
Brenda San Martín Campos
Teresa Ruíz Ramírez
Estephane Zapata Provoste

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.

ÁLVARO ÚRRA MORALES
SECRETARIO MUNICIPAL

ANOTESE Y COMUNIQUESE
JOSÉ ENRIQUE NEIRA NEIRA
ALCALDE DE LA COMUNA

JNN/AUM/JEN/PUP/BSI/SNC

DISTRIBUCION: Indicada/DEM/Consolidado B-3/Establecimiento Ed./Docentes/Secretaría Municipal

Dirección de Educación Municipal de Angol - Jefe Técnico
Lautaro N° 89 - Angol - Fonos (45)-2712101/2657820 - E-mail: dem@educangol.cl



Convenio Suscrito Acta Final Revisión Deprov Asignación de Desempeño Colectivo 2022

Datos del Establecimiento Educacional y del Equipo Suscriptor

RBD: 5218
Nombre Establecimiento: LICEO ENRIQUE BALLAGEY COTTEREAU
Región: IX: Araucanía
DEPROV: MALLECO
Comuna: Angol
Dependencia: Municipal DAEM

Equipo que suscribe el convenio

Rut	Nombre	Apellidos	Cargo
	LUIS ARNOLDO	GALLARDO GARCÉS	Director(a)
	PATRICIO GUILLERMO	NEIRA SANHUEZA	Inspector(a) General
	BRENDA DEL CARMEN	SAN MARTIN CAMPOS	Jefe(a) de UTP
	TERESA	RUIZ RAMIREZ	Orientador(a)
	ESTEPHANIE NICOLE ALEJANDRA	ZAPATA PROVOSTE	Encargado(a) Convivencia

Firma

LICEO ENRIQUE BALLAGEY COTTEREAU
RECTOR
ANGOL

Firma

Firma

Firma

Firma

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, indica que una de las tareas prioritarias del equipo directivo en colaboración con el sostenedor es el desarrollo de las competencias y habilidades profesionales de sus docentes para el mejoramiento continuo de la escuela.

Conforme a lo anterior, el CPEIP del Ministerio de Educación promueve la participación de los sostenedores y equipos directivos en el diseño e implementación de un Convenio de Desempeño Colectivo (ADECO) donde fortalezcan prácticas de liderazgo y gestión del desarrollo profesional docente para acompañar a los docentes en el mejoramiento y consolidación de sus capacidades pedagógicas a fin de ofrecer mayores y mejores oportunidades de aprendizaje a todos/as los/as estudiantes y avanzar en la equidad educativa.

De esta manera, los equipos directivos contribuyen 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 y territorial, asumiendo así, un rol de liderazgo y gestión del desarrollo profesional de los docentes de sus escuelas de acuerdo con referentes públicos que guían la gestión escolar del desarrollo profesional y el desarrollo educativo en aula, como los Estándares Indicativos de Desempeño (EID), el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE) y el Marco de la Buena Enseñanza (MBE).

La implementación del presente convenio supone el despliegue de actores en diversos niveles: sostenedores/as, equipos directivos, docentes y estudiantes, DEPROV y CPEIP, a su vez brinda oportunidades para los actores mencionados:

1. Sostenedor. El convenio exige el compromiso y apoyo constante del sostenedor/a y su equipo técnico para el alcanzar la finalidad del programa ADECO (art. 22 del Decreto 176 de 2006), quien tiene la responsabilidad de apoyar y asesorar al equipo directivo para el desarrollo exitoso de la acción de desarrollo profesional docente definida en el convenio. Asimismo, el involucramiento del sostenedor/a representa una oportunidad para fortalecer sus capacidades al crear condiciones para que equipos directivos generen transformaciones positivas en la comunidad escolar y movilizar a los equipos directivos para establecer relaciones de cooperación permanente y sistémica a nivel territorial.

2. Equipo docente y estudiantes. Dado que el convenio posibilita un espacio para el acompañamiento a la formación continua y situada de docentes en miras de ampliar las oportunidades de aprendizaje escolar, los/as docentes y sus estudiantes son beneficiarios de la acción de trabajo colaborativo liderada por el equipo directivo de la escuela. Además, la participación en el convenio entrega la posibilidad de contribuir al proceso evaluativo de los/as docentes de aula que participan voluntariamente en esta instancia, en efecto, los/as docentes pueden presentar los aprendizajes de esta experiencia en la Tarea 5 Trabajo colaborativo para el aprendizaje docente, correspondiente al Módulo 3 del Portafolio. Es importante considerar, que hasta el proceso evaluativo 2021 la presentación de este módulo es de carácter voluntaria y la evaluación de este solo es considerada si beneficia el resultado final del portafolio.

3. DEPROV. Tanto el equipo directivo como el/a sostenedor/a pueden solicitar apoyo del encargado/a provincial, quien facilita el acompañamiento del desarrollo profesional docente acordado por el/a sostenedor/a y equipo directivo en su rol de orientador y mediador, de acuerdo con los referentes públicos antes mencionados. En este sentido el convenio ofrece al encargado/a provincial una experiencia valiosa en la construcción del proceso de acompañamiento profesional local con foco en el desarrollo profesional colaborativo y/o en la observación y retroalimentación de las prácticas pedagógicas. Además, el acercamiento a las experiencias de los equipos otorga la posibilidad de nutrir el diálogo al interior de los Comités Locales.

4. CPEIP. Las necesidades detectadas producto de la implementación del convenio pueden llevar a que los Comités Locales sugieran iniciativas de actualización de la formación continua gestionadas por el CPEIP. Esta posibilidad coincide con las obligaciones desprendidas de la ley 20.903, en especial, velar por el cumplimiento de los fines y misión de la función docente, implementando acciones de apoyo pedagógico y formativo pertinente al desarrollo profesional de los profesionales de la educación (Ley 20.903 Art. 1º N° 19 letra j).

2 Otros grupos interesados. Universidades, ONG'S u otros grupos pueden participar del convenio para apuntalar al equipo directivo desde su experiencia, a modo de transferir conocimientos, habilidades o herramientas necesarias para la implementación de las metas. La participación de estas personas o instituciones responde a su propio interés que converge con los del equipo directivo, en modo alguno compromete el pago de remuneraciones.

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 listas al aula; mientras que otros convenios no tienen una metodología definida previamente y esta debe ser seleccionada por el equipo directivo.

Todos los convenios comparten una estructura similar de cuatro metas para alcanzar el objetivo institucional del convenio: (1) diagnóstico, (2) planificación, (3) implementación, (4) y evaluación. Si bien, el convenio y la guía de implementación presentan una estructura con definiciones mínimas sobre los procesos y actividades que involucran las metas comprometidas, el equipo directivo es quien lidera el desarrollo de cada meta según las necesidades educativas y prioridades del propio establecimiento educativo. A partir de las necesidades de fortalecimiento de las prácticas directiva y docente que se identifican en el diagnóstico participativo (meta 1), el equipo directivo debe elaborar un plan de trabajo (meta 2) que oriente la implementación de las acciones a desarrollar durante el segundo semestre (meta 3); en la última fase (meta 4), el equipo directivo evalúa y revisa críticamente la contribución de la implementación del plan de trabajo al logro del objetivo de fortalecimiento de las prácticas directiva y docente identificado en el diagnóstico, y finalmente realiza proyecciones para continuar potenciando sistemáticamente el desarrollo profesional.

Se espera que el convenio que el equipo directivo implemente colectivamente con el apoyo de su sostenedor/a, contribuya al proceso de mejoramiento educativo y al desarrollo integral de todos los/as estudiantes, para avanzar a que la educación cumpla con su misión de posibilitar el bienestar de las personas y la realización de sus proyectos de vida.

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). En esa misma línea, los EID (2021) aluden a que el director instaure y promueva una cultura de colaboración con la tarea educativa; mientras que el Marco de la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDE, 2015) indica que los equipos directivos: Crean una cultura de colaboración y aprendizaje mutuo entre los profesionales del establecimiento, para lo cual generan condiciones necesarias e instancias sistemáticas, en tiempos no lectivos, de reflexión y trabajo técnico colectivo sobre la enseñanza y el aprendizaje de sus estudiantes. Promueven un clima de alta confianza y responsabilidad colectiva por los logros y dificultades del establecimiento, construyendo en ese sentido, una comunidad de aprendizaje profesional. (p.23)

Para instalar una cultura de colaboración, se establece que el/la sostenedor/a y el equipo directivo deben impulsar planes locales de formación para el desarrollo profesional de sus docentes en los que se incorporen acciones sistemáticas y regulares que promuevan la reflexión colectiva y el trabajo colaborativo para la innovación pedagógica y el logro de aprendizajes de calidad. Los EID (2021) también expresan que el/la sostenedor/a y el equipo directivo elaboran un plan local que gestiona y financia acciones de desarrollo profesional, el cual puede ser aprovechado para promover la innovación, acordar con los docentes lineamientos metodológicos efectivos transversales o por asignatura y asegurar su adecuada implementación (pp. 53, 103).

Vaillant (citado en CPEIP, 2019) destaca 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).

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 para obtener mejores logros educativos y adquirir habilidades esenciales que posibiliten el progreso social en un mundo digital que va a un ritmo acelerado. La innovación en el ámbito de la educación 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, cuando los/as docentes tienen instancias para experimentar o introducir nuevas prácticas se desarrollan profesionalmente, 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 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/la sostenedor/a y 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 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 habilidades del siglo XXI que permitan a los estudiantes desenvolverse en una sociedad diversa y resolver desafíos tanto a nivel local como global.

En ese contexto, el objetivo de este convenio es "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". Este objetivo se encuentra vinculado con los distintos instrumentos referenciales de política pública —EID, MBDE, MBE— que orientan las prácticas de liderazgo y gestión escolar de los directivos y el desarrollo profesional de los docentes, por tanto, constituyen el eje central del desarrollo del convenio.

Para la implementación de este convenio, el equipo directivo junto al equipo docente define el o los modelos de enseñanza y escenarios de uso de tecnologías digitales para desarrollar las habilidades esenciales según la priorización curricular (transversales por curso, o bien, por asignatura y curso), luego, identifica las necesidades de desarrollo profesional docente que requieren abordar para lograrlo (meta 1). Posteriormente, el equipo docente con apoyo del equipo directivo planifica en conjunto las clases, en tiempo no lectivo, para integrar los modelos de enseñanza y escenarios; mientras que el equipo directivo deberá definir una estrategia de acompañamiento a los/as docentes que realizarán las clases (meta 2). Después, el equipo directivo acompaña y monitorea las clases implementadas por los/as docentes (meta 3). Finalmente, el equipo directivo evalúa la implementación de la acción y la proyecta para los próximos años (meta 4).

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.

Este convenio proporciona diversos materiales y recursos de lectura obligatoria para apoyar y orientar a los equipos directivos en la inserción de proyectos de innovación pedagógica en contextos digitales y que son esenciales para la desarrollar las diversas actividades que se explican en la Guía para la implementación del Convenio

Notas:

1.- 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 para la implementación del Convenio Tipo
- Aulas Innovadoras: Digitales.
- Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela.
- Estándares Indicativos de Desempeño 2021.
- Estándares de la profesión docente Marco para la Buena Enseñanza 2021 (MBE).

2.- La implementación de los procesos y actividades asociadas a las metas comprometidas en los convenios pueden ser desarrolladas mediante modalidad presencial, remota o híbrida según las disposiciones de las autoridades ministeriales y el contexto particular de cada establecimiento. No obstante, la implementación de cada convenio requiere que el equipo directivo, docentes y estudiantes, en mayor o menor medida, tengan acceso a recursos tecnológicos tales como conexión a internet, computador, tablet o celular. Sugerimos leer detenidamente la guía para la implementación del convenio y evaluar si cuenta con los recursos mínimos para una implementación exitosa del convenio.

Fundamentación Equipo Directivo

A.- En el contexto de nuestros sellos declarados en el PEI, hemos seleccionado este convenio porque responde plenamente a los objetivos y metas de nuestra institución. Se vincula con los objetivos de la planificación estratégica y anual de nuestro PME.

Dimensión curricular: favorece el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes, tendientes a mejorar los aprendizajes de todos los estudiantes.

Dimensión liderazgo: favorecer el acceso a herramientas TIC para la mejora de la gestión.

Dimensión Convivencia: mejora los niveles de comunicación y facilita el acceso a la educación socioemocional

Dimensión recurso: potencia el desarrollo profesional y formación continua del personal. El liceo cuenta con el equipamiento tecnológico que nos permite desarrollar este convenio.

Se vincula con el PDPD en la medida en que favorece el aprendizaje docente entre pares, el trabajo colaborativo y el diálogo pedagógico

B.- Mejorar la comunicación entre los diferentes actores de la comunidad educativa para lograr un mayor compromiso con la institución. Estándar "El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento"

C.- Mejorar las prácticas docentes utilizando las TIC como herramienta de mejora. Estándar "Enseñanza para el aprendizaje de todos/as los/as estudiantes".

Objetivos

Objetivo Estratégico del PME:

D. Liderazgo: fortalecer el liderazgo del director, su equipo directivo y técnico pedagógico, mediante el desarrollo profesional y la formación continua, a fin de contar con profesionales con una amplia gama de habilidades, competencias y conocimientos que les permita implementar y conducir con éxito el quehacer pedagógico, formativo y administrativo del establecimiento.

D. Curricular: fortalecer el proceso de aprendizaje de los estudiantes de 7° a 4° medio, a través de un modelo pedagógico que promueva un alto nivel de desarrollo en actitudes, habilidades y conocimientos, facilitando el ingreso, permanencia y éxito en la universidad y los posea como líderes y agentes de cambio para el siglo XXI.

El aporte será en la medida que el convenio está inserto en el PDPD y facilita el aprendizaje y la formación continua de docentes y directivos, haciendo uso de las TIC como herramientas de mejora.

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 y junio, 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. Además, el equipo directivo comunica sobre la implementación del convenio al consejo escolar.

Indicadores

Medios de Verificación

Diagnóstico participativo de necesidades de desarrollo profesional.

- 1 - Informe descriptivo del diagnóstico participativo.
- 2 - Acta de conocimiento del consejo escolar.

Meta: 2

Área: Liderazgo

Ponderación: 20%

Durante el mes de julio, el equipo directivo junto al equipo docente diseña y planifica las clases que realizarán los/as docentes, las instancias de acompañamiento a los docentes y el monitoreo en base al informe descriptivo de diagnóstico participativo

Indicadores

Medios de Verificación

Diseño y planificación de las actividades.

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

Meta: 3

Área: Gestión Pedagógica

Ponderación: 40%

Entre los meses de agosto 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

Medios de Verificación

Implementación, acompañamiento y monitoreo de las actividades planificadas.

- 1 - Informe descriptivo de las actividades realizadas entre los meses de agosto y noviembre.

Meta: 4

Área: Resultado

Ponderación: 20%

Durante la primera semana de diciembre, el equipo directivo evalúa los resultados de la acción implementada: 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. Asimismo, realiza proyecciones para continuar potenciando el desarrollo profesional durante el próximo año escolar. Finalmente, el equipo directivo informa los resultados de la acción implementada al consejo escolar.

Indicadores

Medios de Verificación

Informe final de análisis de resultados de las actividades.

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

Observaciones

Sin observaciones

Resolución

Fecha:

05/05/2022

Resultado:

Aprobado

Firma: