



4(A.2) SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: Evaluar el desarrollo del equipo de convivencia

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI); DIMENSION FORMATIVA

Tener un proyecto de convivencia escolar y formación socio afectiva, requiere que alguien o algunos, según el tamaño de la institución educativa, estén encargados del mismo.

Sin duda, desarrollar un PEI que integre la preocupación por la formación y la tarea de lograr aprendizajes, exige que sea un equipo responsable, dada la complejidad que implica un proyecto en ambos sentidos. Como sabemos, formar en una convivencia democrática y comunitaria implica un cambio de paradigma formativo, para lo cual es preciso que todo el equipo directivo señale este norte.

Esta herramienta contribuye a la evaluación, monitoreo y seguimiento del proceso de desarrollo del equipo coordinador de convivencia. Se trata de una rúbrica que puede ser utilizada periódicamente, como una instancia de autoevaluación y reflexión. También es un instrumento útil para monitorear, a partir de preguntas que conducen al equipo a identificar los focos o tareas principales que tendrán que atender y realizar para mejorar.

| | |
|-------------------|---|
| Destinatarios | <ul style="list-style-type: none"> Equipo Coordinador de la Convivencia. |
| Instancias de uso | <ul style="list-style-type: none"> Reuniones del equipo coordinador de la convivencia, trimestral o semestralmente, según las necesidades de la institución educativa. |
| Objetivos | <ul style="list-style-type: none"> Monitorear la progresión del equipo coordinador de la convivencia. Establecer las acciones que fortalecerán al equipo en el próximo período. |
| Conducción | <ul style="list-style-type: none"> Un miembro del Equipo Coordinador de la Convivencia. |
| Recursos | <ul style="list-style-type: none"> Una copia de la rúbrica para c/u, y una para completar en conjunto. |
| Tiempo requerido | <ul style="list-style-type: none"> 1 hora cronológica. |
| Idea original | <ul style="list-style-type: none"> Isidora Mena y Ximena Bugueño, 2007. |
| Colaboradoras | <ul style="list-style-type: none"> Paula Gessner, Clymene Soro, 2008. Gloria Carranza (edit.). |





...PASOS A SEGUIR

1. Se invita a todo el equipo a que en manera conjunta reflexionen en torno al nivel de desarrollo que poseen como equipo, de acuerdo a las dimensiones planteadas por la rúbrica anexa.
2. A partir de los resultados de la rúbrica, se propone contestar las preguntas que se anexan, facilitando la sistematización de la información de manera más operativa. Las tres preguntas que se presentan permiten definir:
 - un perfil actual del estado de avance del equipo (fortalezas y debilidades)
 - los objetivos prioritarios que se plantean para mejorar el nivel de desarrollo del equipo
 - los indicadores que les permitirán saber cuándo alcanzaron el nivel de desarrollo esperado.

IDEAS FUERZA PARA EL CIERRE



Un equipo coordinador de la convivencia para poder alcanzar su misión de manera efectiva requiere:

- estar conformado con actores del sistema educativo con incidencia y conocimientos sobre la vida escolar en lo académico y formativo
- contar con los tiempos y espacios requeridos para desarrollar su función de manera sistemática
- estar afiatado en el sentido y operativa de sus funciones
- contar con competencias para un liderazgo efectivo al interior de la comunidad escolar
- esté validado en su rol y funcionamiento por la comunidad educativa.

RESULTADOS ESPERADOS DE LA ACTIVIDAD



Tras el trabajo con este instrumento se podrá identificar el grado de desarrollo del equipo coordinador de la convivencia.

MATERIAL COMPLEMENTARIO



DOCUMENTOS:

- "Gestión institucional: una gestión democrática para el desarrollo de comunidades de aprendizaje y formación socio afectiva" (2008). Documento Valoras UC.

FICHAS:

- "Equipo Coordinador de la Convivencia" (2008). Ficha Valoras UC.
- "Proyecto educativo institucional (PEI) en su dimensión formativa" (2007). Ficha Valoras UC

OTRAS HERRAMIENTAS:

Esta guía es complementaria la herramienta "4 a1: Seguimiento y evaluación; Reflexión sobre el Equipo de convivencia"; y forma parte de un set para la construcción del PEI en su dimensión formativa.

La herramienta "Ob: Programar el trabajo de desarrollo del PEI: Analizar herramientas y planificar trabajo" permite tener mayor claridad de la totalidad de este set y los pasos propuestos.

PALABRAS CLAVES

Equipo coordinador de la convivencia, autoevaluación equipo coordinador, gestión de convivencia

Paso 1:

A partir de la siguiente rúbrica se invita al Equipo Coordinador de la Convivencia a reflexionar en torno a en qué etapa de desarrollo se identifican con su equipo en relación con las distintas dimensiones planteadas, entendiendo que:

0: escasa o nulo nivel de desarrollo.

1: se ha iniciado el desarrollo pero éste aún es leve.

2: se ha avanzado de manera positiva en nivel de desarrollo

3: se ha alcanzado un nivel de desarrollo óptimo.

| Categorías | 0 | 1 | 2 | 3 |
|--|--|---|--|---|
| Existencia del Equipo Coordinador de la Convivencia | No hay equipo | Hay personas asignadas, que trabajan unidas, hay intención de trabajar juntos, pero aún falta integrar personas claves y legitimarse en la institución educativa. | Hay un equipo, que opera y desarrolla un proyecto, pero a) No están aún todos los integrantes claves o bien b) Están todos y operan, pero tienen diferencias de criterio importantes que hay que resolver. | Ya existe un equipo, y este integra al director, inspector general, orientador y jefe de UTP (pueden haber además otros). Este equipo tiene legitimidad para operar y la institución educativa cuenta con su aporte para la coordinación y gestión de la convivencia. |
| Tiempos para trabajar | No hay tiempo asignado | No hay tiempo, pero se sesiona periódicamente en tiempos personales o bien Hay tiempo, pero aún falta sesionar sistemáticamente | Hay tiempo y se sesiona sistemáticamente, pero no es lo suficiente. | El equipo de convivencia tiene un tiempo asignado semanal (mínimo dos horas) y sesiona sistemáticamente. |
| Espacios de trabajo | No hay lugar para trabajar | Hay un lugar que siempre cambia, falta que se asigne uno más estable | Hay un lugar estable, pero es poco cómodo | El equipo cuenta con un espacio cómodo para trabajar, dispone de materiales básicos para hacerlo. |
| Nivel de compromiso y afiatamiento del equipo coordinador de la convivencia. | El equipo no existe o no se aprecia la intención o motivación real de todos. | Hay un equipo, pero falta que algunos de los miembros se comprometan y entusiasmen. | Hay un equipo que logra funcionar afiatado, a veces. Falta desarrollo de equipo para aprender a resolver conflictos o mejorar la coordinación. | El equipo está afiatado, se complementa entre sí, es capaz de resolver los conflictos. |
| Competencias de liderazgo. | Al equipo le faltan todas las competencias para liderar la convivencia. | Hay competencias para desarrollar proyectos y/o reuniones, pero aún faltan otras competencias, como liderar y ser valorados. o por el contrario, son capaces de liderar, pero no para desarrollar un proyecto coherente de continuidad. | El equipo tiene buen manejo y desarrollo de competencias para liderar, pero aún falta fluidez y mayor dominio | El equipo tiene un desarrollo tal que le permite liderar el tema de la convivencia. El equipo usa el PEI como herramienta y lidera las políticas de convivencia que tiene la institución educativa. |
| Nivel de conocimiento y percepción de la comunidad escolar. | Falta que el equipo sea conocido por la comunidad. | El equipo es conocido, pero aún no se sabe mucho qué hace, y para qué sirve lo que hace. | Equipo conocido y se sabe su función. El 50% de las personas reconoce la utilidad de sus acciones. | El equipo es muy bien percibido por la institución educativa y los pares, hay reconocimiento a su coordinación y liderazgo de la convivencia |

Fecha monitoreo _____

Paso 2:

Se invita al equipo a reflexionar en torno a tres preguntas que permitirán sistematizar la reflexión desarrollada a partir de la rúbrica y sus resultados:

¿Cuál es el perfil de este equipo? (fortalezas y debilidades)

¿Cuáles son los planes y metas a alcanzar como equipo para el próximo período?

¿Cómo sabrán que lo lograron?