



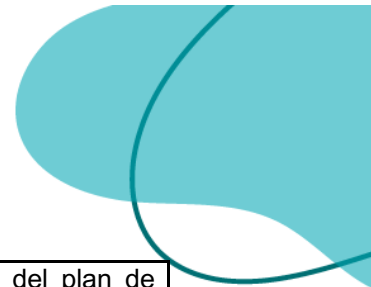
## Experiencia significativa de la ETC Valle del Cauca

### a. Datos generales de la ETC.

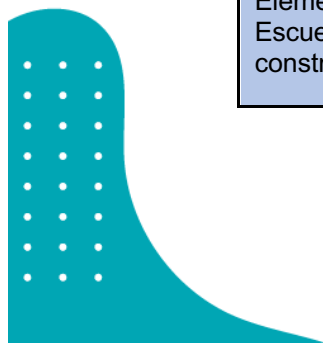
Nombre de la ETC	Valle del Cauca		
N° de EE	1257		
	Oficial 239	Administración	1.018
No de sedes rurales	893	N° urbano – rurales	339
No total de directivos docentes	# Rectores	146	
	# Coordinadores	248	
	# Directores rurales	65	
	# Supervisores	11	
	# Directores de núcleo	23	
Datos generales relacionados con la caracterización de directivos docentes	<p>Los DD de la ETC Valle del Cauca se destaca que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Con relación a distribución por género, en la ETC valle son mujeres.</li> <li>-La mayor concentración etaria de los DD de la ETC está entre los 51 a 60 años, seguidos por el de 61 a 70 años. En estos dos grupos se encuentra el 70% de los directivos del departamento por lo que en un lapso corto de tiempo se prevé un relevo generacional importante.</li> <li>-En este momento el valle cuenta con 31 DD Noveles los cuales ya son conocedores del curso de formación inicial diseñado por la EdLDD.</li> <li>-El 41% de los DD están en zona rural y el restante 59% en zona urbana.</li> <li>-El 60% de los DD son Mujeres y el 40 % Hombres</li> </ul>		
N° total de estudiantes	152.415		
Otros datos relevantes	<p>La ETC Valle del Cauca lleva cinco años apoyando la mejora del liderazgo de sus directivos docentes, no solo con la participación de grupos de rectores y coordinadores en diferentes programas como RLT, que fueron pioneros en el país, sino más recientemente con su participación en iniciativas como el Observatorio de Gestión Educativa, en el cual la Gobernación y la SE departamental, empiezan a abrir el camino para que propuestas como las de la EdLDD logren hacer incidencia a nivel de la gestión de la política pública departamental.</p> <p>El equipo de la ETC Valle está compuesto por una representante de calidad, la profesional encargada de acompañar el Comité Territorial de Formación Docente y otra de calidad. Al ser pionera de la Escuela de Liderazgo, durante el 2021, se concentró en la identificación de posibles</p>		

#TodosSomosEscuela





	articulaciones con la EdLDD y en la revisión del plan de acción elaborado en el 2020.	
<p><i>Descripción breve del contexto</i> <i>Máximo 350 palabras</i></p>	<p>La experiencia de la ETC de Valle, se selecciona como una experiencia significativa en las acciones de gestión de la política de formación docente territorial y su expresión de movilización pedagógica de los directivos en las instancias de toma de decisiones de la política educativa local a través de la interacción con la EdLDD durante el 2021.</p> <p>En la ETC Valle del Cauca, tal como se mencionó anteriormente ya existe una tradición de inversión pública en formación en liderazgo, ya que se identifica como un factor de mejoramiento de la calidad de la educación por lo que a la llegada de la EdLDD en el 2021 fue la oportunidad de iniciar la gestión de un centro de fortalecimiento de liderazgo departamental propio.</p> <p>Esta acción se gestionó desde el Comité Territorial de Formación Docente -CTFD-, Calidad y Bienestar. Se ha ido ampliando vinculando supervisores, DD que están trabajando en innovación y liderazgo, representantes de universidades y centros de investigación educativa departamental, ampliando la base de representación de modo que la creación de un centro de liderazgo departamental adquiere más legitimidad y fuerza. En este momento, la formalización de esta iniciativa se está gestionando “hacia arriba” buscando canales de institucionalización tanto en la secretaría como en la gobernación.</p> <p>De manera que no solo se logró colocar en manos de una instancia de formulación de política como es el CTFD la línea de liderazgo en la formulación del plan, lo que le da continuidad en términos de planeación e inversión de la formación en el departamento, sino que, se espera que dicha instancia en administraciones futuras pueda incluir la formación en liderazgo en los planes de desarrollo y demás instrumentos de política, toda vez que, la EdLDD tiene una función de gestión importante con las ETC.</p>	
<p><b>b. Datos generales sobre la implementación de la Escuela de Liderazgo</b></p>		
<p>Elementos de apropiación de la Escuela de Liderazgo para la construcción del plan de acción</p>	<p>Principales necesidades identificadas orientadas al fortalecimiento de las prácticas de liderazgo de los DD</p>	<p>En la ETC Valle, se quiere avanzar en la formalización de un centro de liderazgo departamental de manera que, en consonancia con lo que propone la Escuela de Liderazgo para Directivos Docente, se puedan crear líneas no solo de formación sino a la vez de investigación, de fortalecimiento de redes, de</p>



		conformación de actividades para el bienestar y el desarrollo personal de toda la comunidad educativa, así como la creación de materiales y estrategias audiovisuales que fortalezcan el liderazgo. Es decir, los diferentes componentes de la EdLDD sirven de base para el desarrollo de su propia manera de generar un centro de liderazgo.
	Propósito definido	Fortalecer el liderazgo de los directivos docentes desde las dimensiones socioemocional, pedagógica y también su capacidad de trabajo colaborativo con la comunidad educativa.
	Prácticas de liderazgo priorizadas en el Plan de acción de la EdLDD	-La práctica de liderazgo personal que jalona las acciones desde la dimensión de bienestar y desarrollo personal de los DD del Valle es la Autoconsciencia. -La práctica de liderazgo dirección del PEI y orientación pedagógica, se destaca como aglutinadora de las acciones de la formación de liderazgo pedagógico ya que atiende a la necesidad identificada por la subsecretaría de calidad como prioritaria. -La práctica de liderazgo construcción de redes y comunidades de aprendizaje coincide con la necesidad identificada en el plan de acción como una estrategia de fortalecimiento del liderazgo de los DD.
Equipo #TodosSomosEscuela  Participantes en el equipo	N° de directivos docentes	4
	N° de servidores de la SE	6
	N° Aliados	2
	N° de instituciones del gobierno local/nacional	1
Observaciones generales sobre lo que se destaca en el funcionamiento del equipo #TodosSomosEscuela	En esta ETC se vincularon los líderes de las áreas de Bienestar y Calidad, inicialmente, luego con la integración del CTFD este equipo se amplió, de manera que, hasta el último momento de acompañamiento, este grupo fue sumando	

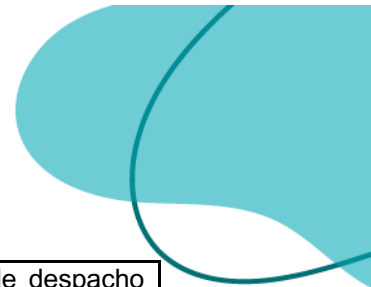


	<p>voces, intereses y representantes. Es el caso del programa de liderazgo que impulsa la ENS de Guacarí, o los diferentes programas de formación de la Universidad Cooperativa. El reto para el 2022, será mantener la convocatoria y continuar con el acompañamiento que afiance el grupo ampliado y los acompañe en el logro de la meta.</p>
<p>¿Cuáles son los principales resultados del equipo #TodosSomosEscuela?</p>	<p>El equipo ha logrado vincular a representantes de universidades, ENS, redes de investigación y la instancia regional que coordina a los directivos rurales de los municipios no certificados del Valle del Cauca, para sumarlos a la idea de constitución del centro de liderazgo propio. También dio inicio a la gestión de la formalización de esa idea con la Subsecretaria de Calidad, consiguiendo un espacio dentro de la Biblioteca Departamental para la realización de las reuniones de la EdLDD, pero también proyectando ese espacio para el centro y la formulación de un plan para el próximo año que incluye la realización de un encuentro regional de aliados, así como sesiones de acompañamiento para los directivos docentes noveles en el Valle. Lo importante para el 2022 será avanzar en la “gestión para arriba” y en el mantenimiento del equipo todos somos escuela anclado al CTFD y con la creación de espacios de trabajo ya con los directivos docentes.</p>

**c. Acciones realizadas por el equipo #TodosSomosEscuela para resolver los obstáculos que se presentaron a la hora de implementar la Escuela**

Obstáculo que se presentó	Acción que se puso en marcha para resolverlos
Necesidad de vincular más interesados en la idea de consolidar un centro de liderazgo departamental.	Se vincula al CTFD en su conformación básica.
Se inicia la búsqueda de espacios para la gestión de la formalización de la idea, los cuales demandaron la articulación de agendas de gestores de política educativa regional que por su rango no era tan fácil de conseguir.	Se realiza reunión con la Subsecretaría de calidad. La líder de Bienestar y Calidad solicitan información sobre otros centros de liderazgo en el mundo. Se establece una reflexión con ellas sobre como los componentes de la EdLDD son a la vez una propuesta metodológica de formación para directivos docentes.
Se genera la necesidad de vincular a más representantes para ganar mayor apoyo y a la vez sumar esfuerzos que den mayor legitimidad a la necesidad y oportunidad que representaría la consolidación de un centro de liderazgo propio.	Se convoca por segunda vez a la secretaria de Educación, se invitan a más universidades que no tienen un asiento permanente en el CTFD, se vincula los representantes de la instancia departamental que reúne a los directivos rurales.





Presentación de los avances de la EdLDD desde el 2020 a la fecha y búsqueda del respaldo de la secretaria de educación departamental.	Se gestiona con un asesor de despacho una tercera reunión virtual con la secretaria. Esta se excusa y se reprograma. Simultáneamente se crea un plan de acción para el 2022, que incluye reunión con aliados y con DD nóveles.
---	--

**d. Descripción general de resultados de la Escuela de Liderazgo en el territorio.**

*“Las ventajas de un centro de liderazgo son muchas. No solo para los DD sino para toda la comunidad educativa. Esta es la oportunidad de fortalecer la innovación y la formación continua de los directivos de una manera integral. Para el gobierno actual es la oportunidad de dejar una huya importante en términos de formación docente y el acompañamiento de la EdLDD una oportunidad importante a capitalizar”* Consuelo Montoya. SED Calidad

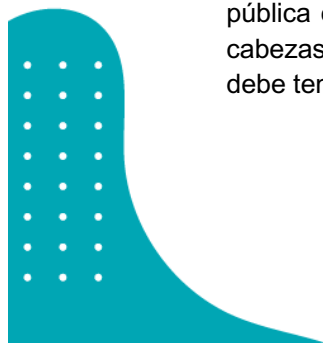
*“Acompañar el proceso de los DD nóveles y el próximo relevo generacional que vamos a tener en el Departamento hace del trabajo con la EdLDD una importante oportunidad para atender de mejor manera esta situación”.* María Fernanda Bejarano Quintero. Líder de Bienestar.

**e. Desde su perspectiva como coordinador(a) regional, mencione las potencialidades de la ETC de cara a la continuidad y sostenibilidad de la Escuela en el territorio**

Si bien para el 2022 se requiere acompañamiento tanto en la gestión con la secretaria y Gobernadora, aprovechando el proceso iniciado desde el 2020 y que para este año logró un nivel de desarrollo que les permite avanzar en la formalización del centro de liderazgo propio.

Es importante señalar que también ya se está en un momento en que la proyección de un documento base que deje la propuesta metodológica del centro de liderazgo, por supuesto recogiendo las múltiples voces que lograron reunirse en este 2021 se construya. El mayor factor de sostenibilidad va ser poder avanzar en vincular a los directivos docentes; ya sea vía fortalecimiento del Nodo de la RLE y la búsqueda activa de los directivos ya formados en liderazgo, así como en la generación de una agenda con algunos encuentros en los que sean los propios DD del departamento los encargados de pedir y fortalecer la idea.

Es importante que el equipo del SE, el CTFD y los mismos DD comprendan que la gestión de política pública educativa es una cuestión de doble vía, que, si bien implica la voluntad y el apoyo de las cabezas, esta se dinamiza desde el sentir y la organización ciudadana. De manera que no solo se debe tener una actitud pasiva y de exigencia sino una propositiva y creativa desde los mismos DD.



f. Galería fotográfica.

Reunión 26 de octubre del 2021. CTFD. Coordinación Nacional EdLDD.



Reunión CTFD, conformación básica. 14 de septiembre 2021



Primera reunión 3 de agosto 2021. Consuelo Montoya SED Calidad.

#TodosSomosEscuela



# ESCUELA DE LIDERAZGO

PARA DIRECTIVOS DOCENTES



#TodosSomosEscuela



La educación es de todos

Mineducación