



UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES
AUTÓNOMA

Instituto de
Iridec
Desarrollo y Capacitación ©

**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD**

TRABAJO DE GRADO II

**DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL
Y
PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO
“CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL”**

Autores:

- Arnaldo Efrain Ortega Araya
R.U.T: 5.410.439-1

Contenido

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| MARCO TEORICO : | 6 |
| DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO..... | 10 |
| OBJETIVOS O METAS EDUCACIONALES PERMANENTES | 12 |
| DEL ESTABLECIMIENTO..... | 12 |
| ANÁLISIS DEL DIAGNOSTICO SITUACIONAL..... | 18 |
| ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO (FODA) | 23 |
| DESARROLLO DE DESCRIPTORES | 28 |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS | 30 |
| PLAN DE MEJORAMIENTO..... | 46 |
| BIBLIOGRAFÍA | 60 |

INTRODUCCIÓN

El Centro de Capacitación Laboral “Reino de Bélgica de la comuna de Arica, es un establecimiento educacional de dependencia municipal, con 26 años al servicio en la educación, que posee una matrícula de 121 estudiantes, con una planta docente de 16 funcionarios, con una misión centrada en la integración activa de las personas con NEE que atiende al medio social laboral de la comuna, mediante el desarrollo de Competencias Sociales y Funcionales acordes a sus capacidades y potencialidades, en un grado tal que le permitan desempeñar puestos de trabajo en el campo laboral empresarial o microempresarial, con objetivos educacionales que priorizan los aspectos de impartir capacitación en un oficio o parte de él a jóvenes y adultos con NEE, de tipo intelectual, sensorial, auditiva, motriz y Multideficit. Favorecer el desarrollo individual y social de las personas con NEE, proporcionándoles servicios educativos pertinentes de calidad y en igualdad de oportunidades de manera tal, que permita a estos jóvenes a través de opciones curriculares normalizadoras mejorar su calidad de vida, para enfrentar con éxito su integración social y laboral, con alumnos que se responsabilizan en cumplir con el Reglamento de Convivencia Escolar y con las expectativas propuestas por el establecimiento, deberán demostrar a su egreso conductas adaptativas que le permitan interrelacionarse y participar lo más adecuadamente posible en el plano social y laboral, apoderados comprometidos en adquirir un compromiso integral con el proceso educativo en el hogar y en el establecimiento, acatando el Reglamento de Convivencia Escolar, docentes que promueven su compromiso con el establecimiento y fortalezcan su proyección e imagen de un modelo digno de ser imitado, responsable, puntual con adecuada presentación personal y valores éticos fortalecidos, frente al alumnado y la comunidad en general, los cuales son fundamentos de un Proyecto Educativo Institucional, inspirado y elaborado en las necesidades y requerimientos de los alumnos, docentes, padres y apoderados (los cuales más abajo en su representación firman) y se comprometen a darle vida y vigencia en el tiempo.

Por lo mismo para la elaboración del Diagnóstico Institucional se sugiere:

- Sensibilizar a todos los actores de la comunidad escolar en la convicción que todos los estudiantes pueden y deben aprender y que la tarea fundamental de la escuela es,

por lo tanto, realizar acciones intencionadas para mejorar el aprendizaje de todas y todos ellos.

- Convocar a la comunidad escolar a participar activamente en la autoevaluación y en la subsiguiente definición de las áreas a mejorar y su priorización.

- Organizar un sistema de reuniones para trabajar el diagnóstico que permita la participación de los diversos actores en la evaluación de los distintos aspectos de las áreas de Gestión Curricular, de Recursos, Liderazgo y Convivencia Escolar, en las que los establecimientos educacionales debieran estar desarrollando acciones intencionadas, sistemáticas, y sometidas a permanente revisión y evaluación. Para estos efectos, la participación podrá ser diferenciada según el foco del área a evaluar, garantizando la representatividad de cada estamento: estudiantes, madres, padres y apoderados, asistentes de la educación, docentes, equipo de gestión (excepto en Escuelas de Párvulos), equipo directivo o directora en las Escuelas de Párvulos y el sostenedor.

- Procurar que el proceso sea conducido por el/la directora/a o, en su defecto, por los profesionales con más experiencia en tareas de esta naturaleza, a quienes corresponderá determinar las estrategias más adecuadas para asegurar que los participantes analicen todas las variables consultadas y respalden lo afirmado con fundamentos y/o evidencias.

- Asegurar la participación del sostenedor en la mayor parte del proceso dada su responsabilidad en el logro de las metas del Plan de Mejoramiento Educativo.

Construyendo el Diagnóstico Institucional

La elaboración del Diagnóstico Institucional es un proceso de aprendizaje para el establecimiento, es decir, contribuye a la comprensión de la importancia que tiene para la escuela mirar sus propias prácticas y organizar su trabajo en torno al objetivo de mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Cada una de las variables a analizar han sido seleccionadas a partir de los indicadores de una escuela efectiva, es decir, aquella que logra, desde el primer nivel de transición que todos sus estudiantes aprendan, independiente de sus características socioeconómicas. Esta visión es coherente con la intencionalidad de la Subvención

Escolar Preferencial en tanto se basa en la confianza en que todas las personas pueden y, por lo tanto, deben aprender.

Consolidación del Diagnóstico

Una vez que la pauta ha sido completada en todas sus variables, el establecimiento está en condiciones de reconocer aquellas situaciones que es necesario mejorar para ser una escuela efectiva. Ahora bien, para que este reconocimiento contribuya a que toda la comunidad escolar se oriente hacia el objetivo de impactar positivamente en los aprendizajes de sus estudiantes, es recomendable cerrar esta etapa con la presencia de la comunidad educativa y el sostenedor del establecimiento.

Por lo tanto, realizar este proceso ayuda a:

- Priorizar las áreas y dimensiones que deben ser abordadas,
- Comenzar a programar, en la perspectiva de cuatro años y dos años en el caso de las Escuelas de Párvulos, aquellas acciones que será necesario desarrollar y por lo tanto que deberán ser incluidas en el plan de mejoramiento y,
- Contar con el respaldo del sostenedor y toda la comunidad respecto las acciones que se van a desarrollar.

Por lo tanto, la autoevaluación institucional es un proceso autónomo y colectivo de reflexión y análisis de los objetivos institucionales, con el propósito de examinar y valorar cómo se va progresando hacia el logro de esos objetivos y de las metas fijadas por la propia institución educativa. "La autoevaluación institucional es uno de los medios más eficaces para obtener y disponer de información válida y confiable sobre cómo está funcionando la institución educativa, para mejorar la calidad de la educación que se ofrece, tomando para ello las metas de calidad (indicadores) y formulando recomendaciones para alcanzar o superar dichas metas (planes de mejoramiento)".

MARCO TEORICO :

El Centro de Capacitación Laboral es una modalidad de Educación Diferencial, que desea favorecer el desarrollo individual y social de las personas con Necesidades Educativas Especiales, proporcionándole servicios educativos pertinentes de calidad y en igualdad de oportunidades de manera tal que les permitan a través de **opciones curriculares normalizadoras** mejorar su calidad de vida, para enfrentar con éxito su inclusión social y laboral.

El Proyecto Educativo del CCL., fue elaborado en base a los principios y postulados de una educación centrada en la persona e incorporando a su axiología valores para el trabajo, para el cambio, la democracia, la paz y la vida.

Surge a partir de un diagnóstico y un estudio descriptivo – comparativo de su realidad, teniendo como unidades de análisis a sus agentes educativos, y la visión de futuro del establecimiento en relación a la comuna en que está inserta.

Esta Unidad Educativa tiene como filosofía articular lo pedagógico – lo tecnológico y lo afectivo, entendiendo que la formación laboral es una tarea cohesionadora entre la realidad del alumno, sus potencialidades y la posibilidad de mejorar su calidad de vida, privilegiando el contacto del alumno con lo técnico – productivo como una parte esencial de su educación.

En esta orientación nos proponemos formar y educar en su integralidad a la persona con NEE, que conlleve hacia una progresiva identificación con su realización personal y profesional.

Buscamos construir la personalidad del alumno(a), teniendo como referente fundamental la valoración y el desarrollo de sus potencialidades antes que sus limitaciones.

En esa direccionalidad, el objetivo máximo del Centro de Capacitación Laboral, se sintetiza en su Misión, que mantiene su intencionalidad respecto del Proyecto Educativo vigente.

DIMENSIÓN PEDAGOGICA

Teniendo en cuenta que, la educación que se proporcione a la persona con NEE debe propiciar las mejores capacitaciones para cada una de ellas desarrollando potencialidades. El proyecto curricular de esta unidad educativa se basa en los principios de Normalización e Inclusión establecidos en las actuales políticas educacionales que rigen la Educación Especial.

La concreción de estos principios está dado a través del Modelo de Desarrollo y el Currículum Funcional.

DIMENSIÓN FILOSOFICA

Esta Unidad Educativa se rige por los principios filosóficos que enmarcan todo el sistema educacional chileno, con una clara orientación humanista cristiana, relacionada con el respeto a la dignidad de toda persona.

La propuesta educativa del establecimiento, tiende a favorecer el desarrollo integral de los jóvenes y adultos con NEE, para facilitar su incorporación plena al entorno socio cultural y laboral de la comunidad y pueda ejercer los derechos que la Constitución y las Leyes reconocen a todas las personas.

DIMENSIÓN SOCIAL

Los Principios rectores para la atención educativa de las personas que presentan NEE, son el respeto a la dignidad y a la condición de educabilidad que caracteriza al hombre, cualquiera sean sus condiciones psicobiológicas.

Una de las estrategias para lograr la Inclusión, entendida ésta como el proceso de incorporar física y socialmente a estas personas dentro de la sociedad, implica ser un miembro activo de la comunidad, viviendo donde otros viven, viviendo como los demás y teniendo los mismos privilegios y derechos que los ciudadanos comunes, en el plano familiar, escolar y laboral. Como personas merecen el respeto de los demás, como miembros de la sociedad tienen derecho a la salud, educación y trabajo.

La propuesta curricular del establecimiento, está centrada absolutamente en la formación como persona de nuestros educandos, el objetivo principal es lograr su máxima autonomía, para asegurarse que lleguen a ser miembros activos y responsables de la sociedad a que pertenecen, desarrollando en ellos la capacidad para poner en juego una serie de habilidades que le permitan adquirir un grado tal de eficiencia en el ámbito interpersonal que incluya interacciones exitosas con los demás.

Las metas de socialización establecidas para nuestros alumnos, suponen la adquisición de roles y el aprender a modelar la conducta de acuerdo con las normas de convivencia y regulación social existentes en el mundo actual.

DIMENSIÓN PSICOLÓGICA:

La psicología educacional ha abordado desde muy diversos ángulos el proceso de aprendizaje en personas con NEE.

Pero, aún cuando las teorías del aprendizaje han señalado distintas formas de aprender, no siempre consideran las particularidades de cada sujeto para estimular logros de aprendizaje. La educación juega un papel determinante en el desarrollo del potencial que existe en cada sujeto.

Todos los individuos pueden mejorar sus conocimientos a lo largo de toda su vida. En algunas ocasiones, para algunas personas es necesario utilizar métodos educativos diferentes para desarrollar sus potencialidades y capacidades, entendiéndose por capacidades a las cualidades psíquicas que se forman y desarrollan en determinadas etapas, condiciones de vida y actividad de la persona, dependen inseparablemente de

la asimilación del conocimiento de algo y de la motivación e interés de realizar ese “algo” y de las condiciones ambientales, de conductas o estímulos establecidos.

VISIÓN DE FUTURO DE LA COMUNIDAD ESCOLAR:

El alumno del Centro de Capacitación Laboral es un adolescente, que presenta NEE, que sumada a la exclusión social y cultural en que se desarrolla y que influye negativamente en su formación integral a su entorno socio cultural y económico también disminuido en que se desarrolla una negativa influencia en la formación de la personalidad, dado el concretísimo de su aprendizaje y su dificultad para discriminar entre lo conveniente e inconveniente.

Generalmente, procede de hogares mal constituidos en los que la mujer asume el rol de padre y madre, transformándose en jefe de hogar, lo cual la obliga a alejarse de su casa y por tanto, nuestro alumno o permanece la mayor parte del día solo, se hace cargo de sus hermanos menores o bien tempranamente debe asimilarse a la vida del trabajo.

Por su parte, el medio en que le toca vivir no siempre es acogedor, ni acepta la discapacidad de estos jóvenes tendiendo mas bien al rechazo, todo lo cual crea en ellos sentimientos de inseguridad, timidez, dependencia y actitudes de rebeldía.

Pero, a las dificultades que la mayoría de nuestros educandos debe enfrentar, se contraponen características que le son muy propias: son naturalmente honestos, afectivos, solidarios y poseen habilidades y destrezas manuales significativamente compensadas.

Precisamente, la acción educativa del CCL., apunta su quehacer al desarrollo de estas potencialidades, orientándolas adecuadamente hacia un oficio, única posibilidad viable de formar **personas útiles, independientes y trabajadoras**, en grado tal que puedan desempeñarse satisfactoriamente en un puesto de trabajo, demostrando eficiencia, adaptación e integración al medio socio-laboral.

Esto también supone contar con una sociedad integradora, capaz de organizar sus formas de vida respetando las desigualdades y diferencias de los miembros que la constituyen.

A este objetivo nos abocamos: **lograr para nuestros alumnos su integración activa a la sociedad de la cual forma parte.**

Para que esto se logre, todo proceso de integración social debe incluir medidas individuales y colectivas orientadas a asegurar que estos jóvenes puedan vivir como personas independientes, capaces de desarrollarse exitosamente en el campo social laboral, y desarrollar una vida social tan normal y completa como les sea posible.

En la medida que estas aspiraciones se concreten, podremos cumplir con los propósitos planteados por el Establecimiento en orden a entregar una capacitación de calidad y basado en los principios de Normalización e Integración que rigen su labor educativa.

MISIÓN DEL ESTABLECIMIENTO

“El Centro de Capacitación Laboral es una Institución dependiente del Daem de Arica, que imparte capacitación en un oficio o parte de él a jóvenes y adultos con NEE de tipo Intelectual, Sensorial, Auditiva, Motora y Multideficit.

Su propósito fundamental es la integración activa de las personas con NEE que atiende al medio socio laboral de la comuna, mediante el desarrollo de Competencias Sociales y Funcionales acordes a sus capacidades y potencialidades, en un grado tal que le permitan desempeñar puestos de trabajo en el campo laboral empresarial o microempresarial.

DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO

Descripción física del establecimiento (Infraestructura).

El Centro de Capacitación Laboral, se encuentra ubicado geográficamente en la Población San José y pertenece a la Unidad a la Unidad Vecinal N° 6 que comprende las Juntas Vecinales PAE-SAM (Gonzalo Cerda N° 1965), San José (San José N° 1415), Dr. Juan Noé (Ronald Ross N° 2153) y Manuel Rodríguez (Peñaflor N° 2358) respectivamente, la conforman grupos humanos clasificados de alto riesgo social, con antecedentes de drogadicción y alcoholismo.

El sector escolar tiene como límites: Norte Pasaje Nuremberg, Sur Pasaje Lauca, Este Avenida Pedro Aguirre Cerda y Oeste Avenida Alejandro Azolas, para su matrícula de 121 alumnos, posee una infraestructura de 3 salas de clases, 6 talleres, 1 laboratorio de Computación y enlaces, 2 bodegas, 1 sala de profesores, 1 sala de reuniones, 1 sala de kinesiología y fonoaudiología, 1 hall central con escenario, no hay espacios deportivos, ni recreativos, 1 casino para el almuerzo reducido, 1 baño de hombre y un baño de mujer, 1 ducha de hombre y 1 ducha de mujer, 1 baño de profesores varones, 1 baño de profesoras mujeres, 1 baño para manipuladoras de alimentos, 1 escenario, 1 oficina de UTP y una oficina para el Director.

PRINCIPIOS Y VALORES

El Proyecto Educativo Institucional del Centro de Capacitación Laboral, se estructura dentro de la corriente filosófica humanista cristiana e implica el máximo respeto por la persona como ser social **con énfasis en lo formativo y el desarrollo armónico de las potencialidades de cada uno.**

Postula el desarrollo integral del educando, entendiendo la integralidad como la conjunción de aspectos cognitivos y sobre todo valorativo, que le permitan convivir y participar activa y responsablemente, e **interactuar con equidad en el medio social.**

Plantea una **educación en valores, actitudes y hábitos** enmarcados en nuestra identidad nacional y relacionados con el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas, tanto para ejercer grados crecientes de libertad y autonomía personal, como para realizar actos de generosidad y solidaridad dentro del marco de reconocimiento y respeto por la justicia, la honestidad, los derechos humanos, la salud y la protección del medio ambiente.

El camino a la excelencia de la educación que propiciamos, nos impone además **formar y educar para el cambio**, siendo uno de los valores claves la responsabilidad y el asumir actitudes positivas frente a la vida, convirtiendo al alumno en el centro y gestor de sus propios aprendizajes.

OBJETIVOS O METAS EDUCACIONALES PERMANENTES DEL ESTABLECIMIENTO

| Nº | OBJETIVOS |
|----|--|
| 1 | Objetivo educacional apunta al quehacer, al desarrollo de estas potencialidades, orientándolas adecuadamente hacia un oficio o parte de él y que sea capaz de aportar los conocimientos adquiridos, tales como técnicas de trabajo, única posibilidad viable de formar personas útiles, independientes y trabajadoras, en grado tal que puedan desempeñar un puesto de trabajo a nivel competitivo, para una eficiente adaptación e integración al medio social laboral. |
| 2 | Planteamos una educación en valores, actitudes y hábitos enmarcados en nuestra identidad nacional y relacionada con el desarrollo de capacidades, tanto para ejercer grados crecientes de libertad y autonomía personal, como para realizar actos de generosidad y solidaridad dentro del marco de reconocimiento y respeto por la justicia, honestidad, los derechos humanos, la salud y protección del medio ambiente. |
| 3 | El camino a la excelencia de la educación que propiciamos, nos impone además formar y educar para el cambio, siendo uno de los valores claves la responsabilidad y el asumir actitudes positivas frente a la vida, convirtiendo al alumno en el centro y gestor de sus propios aprendizajes. |
| 4 | Lograr mayor participación en la organización, planificación, ejecución y dirección del proceso educativo, entendiendo éste como una tarea de todos. |
| 5 | Promover y desarrollar conciencia y sensibilización ambiental en los educandos, respecto al cuidado del medio ambiente, que les permita generar capacidades conceptuales, actitudinales y procedimentales necesarias para su entorno físico personal y laboral. |
| 6 | Estimular la participación y compromiso de los padres de familia en: aspectos pedagógicos, mantenimiento y equipamiento del local escolar. |

FORMACIÓN EXTRAESCOLAR Y DE TIEMPO LIBRE

| Academias, Clubes, Talleres | Ofertadas a los alumnos/as |
|------------------------------------|---|
| Academia de Fútbol | Se oferta a los alumnos varones. |
| Academia de Bailes | Se oferta a todos los alumnos del CCL. |
| Academia de Banda Escolar | Se oferta a los alumnos del CCL. |
| Academia de Computación | Se oferta a todos los alumnos del CCL. |
| Club de Forjadores Ambientales | Se oferta a todos los alumnos del CCL. |
| Academia de Tenis de mesa | Se oferta a todos los alumnos del CCL. |
| Academia de Baile entretenido | Se oferta a los apoderados y alumnos del CCL. |

PERFIL DE ALUMNO

| Nº | Principios |
|-----------|--|
| 1 | Alumnos que deben demostrar a su egreso conductas adaptativa, que le permitan interrelacionarse y participar lo más adecuadamente posible en el plano social y laboral. |
| 2 | Ser sociable: con adecuada autonomía personal y valores morales fortalecidos, participativo, solidario, comunicativo, tolerante, respetuoso de sus semejantes y superiores con adecuada estabilidad emocional y presentación personal. |
| 3 | Ser responsable con hábitos laborales básicos de: asistencia, puntualidad, honradez, laboriosidad y orden. |
| 4 | Con identidad: comprometido e identificado con su trabajo y con su establecimiento. |
| 5 | Ser trabajador competitivo: Poseer dominio de técnicas de su Especialidad, asumir actitud de trabajador, con capacidad de resistencia a la jornada de trabajo y para trabajar en equipo, respetuoso de las normas establecidas con adecuada autoestima e iniciativa personal, con capacidad para transferir aprendizajes y consciente de sus deberes y derechos como trabajador. |

TIPO DE EDUCACIÓN

| Nº | Principios |
|----|---|
| 1 | El Centro de Capacitación Laboral es una modalidad de Educación Diferencial, que desea favorecer el desarrollo individual y social de las personas con NEE, proporcionándole servicios educativos pertinentes de calida y en igualdad de oportunidades de manera tal que permita a estas personas a través de opciones curriculares normalizadoras mejorar su calidad de vida, para enfrentar con éxito su integración social y laboral. |
| 2 | El Proyecto Educativo del CCL., fue elaborado en base a los principios y postulados de una educación centrada en la persona e incorporando a su axiología valores para el trabajo, para el cambio, la democracia, la paz y la vida. Surge a partir de un diagnóstico y un estudio descriptivo – comparativo de su realidad teniendo como unidades de análisis a sus agentes educativos y la visión de futuro del establecimiento en relación a la comuna en que está inserta. |
| 3 | Esta unidad educativa tiene como filosofía articular el Mejoramiento de las Prácticas Pedagógicas en lo pedagógico, lo tecnológico y lo afectivo, entendiendo que la formación laboral es un a tarea cohesionadota entre la realidad del alumno, sus potencialidades y la posibilidad de mejorar su calidad de vida, privilegiando el contacto del alumno con lo técnico – productivo como una parte esencial de su educación. |
| 4 | Teniendo en cuenta que la educación que se proporcione a la persona con NEE debe propiciar los mejores aprendizajes para cada una de ellas sin importar sus carencias sino solo el desarrollo de sus potencialidades. El Proyecto Curricular de esta unidad educativa se basa en los principios de Normalización e Integración establecidos en las actuales políticas educacionales que rigen la educación especial en el decreto 170, con código a de enseñanza 121 y 280. La concreción de estos principios está dada en el diseño curricular del establecimiento a través del Modelo de Desarrollo y el Currículum Funcional. |
| 5 | Conforme a los nuevos lineamientos curriculares de esta modalidad educativa, se ha establecido sobre la base de las disposiciones de los Decretos 798/96 y Decreto 300/94, de los Planes y Programas Propios, que comienzan a regir desde |

| | |
|---|--|
| | <p>el 2011 nuevo PPP con nueva resolución respectivamente.</p> <p>Respecto del cuándo evaluar, para la unidad educativa el proceso evaluativo debe ser permanente, fundamentalmente individual y esencialmente cualitativo.</p> <p>En esta modalidad educativa, cobra vital importancia la evaluación diagnóstica clínica (psicológica, psicomotriz, fonoaudiológica, médica, etc.), para iniciar al alumno en el proceso educativo.</p> <p>Se establece la aplicación de procedimientos evaluativos de procesos antes que de resultados.</p> <p>Se favorece y acentúa la evaluación de proceso, calificando en conceptos todas las áreas o asignaturas que establece el Plan de Estudio.</p> <p>Los alumnos son promovidos y egresados teniendo como referente objetivos logrados en el Plan Específico o Técnicas de Taller.</p> <p>Para la promoción y egreso de los alumnos se consideran aspectos de rendimiento y una asistencia igual o mayor a 65 %, exceptuando casos de salud.</p> |
| 6 | <p>Con la didáctica aplicada en Programas Educativo Individuales (PEI), específicos, en atención a las potencialidades y limitaciones del alumno. Utilizando metodologías flexibles, activas y participativas de carácter constructivista y experiencial, donde el profesor sea guía y mediador del proceso.</p> <p>Mediante el uso de recursos didácticos con que cuenta el CCL y adaptados a las necesidades educativas de cada alumno.</p> <p>En la utilización de los recursos, se enseña con materiales, herramientas, maquinaria de alta tecnología y materia prima acorde a la especialidad graduados en su uso por las conductas terminales.</p> |
| 7 | <p>La orientación Educativa, vocacional y laboral, se realiza con el equipo técnico, Jefes de Taller y Equipo de Gestión, mediante reuniones para analizar los objetivos generales y específicos de todas las asignaturas contenidas en el Área de desarrollo Cognitivo Funcional del Plan de Estudio, imprimiendo funcionalidad en relación a la especialidad que cursa el alumno y a sus capacidades.</p> <p>Se acentúan asignaturas de comunicación, lectura y escritura, para mejorar niveles de expresión y comprensión oral y escrita.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Se enfatiza el desarrollo del pensamiento lógico, según potencialidades del alumno.</p> <p>Se potencian contenidos valóricos y actitudinales.</p> |
|--|--|

TIPO DE APODERADO

| Nº | Principios |
|----|--|
| 1 | El apoderado debe adquirir un compromiso integral con el proceso educativo en el hogar y en el establecimiento. |
| 2 | Asistir periódicamente a las reuniones de padres y apoderados. |
| 3 | Participar activamente en las actividades planificadas por el CCL., en beneficio directo de su hijo. |
| 4 | Reforzar desde el hogar hábitos laborales básicos, indispensables para la integración de su hijo al medio laboral. |
| 5 | Respetar y cumplir las normas establecidas en el reglamento Interno de establecimiento transfiriendo ese deber a su hijo. |
| 6 | Controlar el mal uso de tiempo libre de su hijo. Toda vez que sea citado en jornada contraria, llevará citación por escrito, la cual deberá ser firmada por el apoderado y devuelta al profesor de taller. |
| 7 | Proporcionar a su hijo los materiales y útiles de trabajo, necesarios para una capacitación eficiente. |
| 8 | Entregar a su hijo una afectividad equilibrada evitando abandono o sobreprotección. |
| 9 | Interiorizarse permanentemente de los logros obtenidos por su pupilo. |
| 10 | Velar por la correcta presentación personal de su hijo y evitar los atrasos e inasistencias innecesarias de su pupilo. |
| 11 | Evitar que su hijo asista a clases con joyas, aros, pulseras, personal estéreo, celulares y otros elementos decorativos, que no corresponden al uniforme escolar. |

PERFIL DEL PLANTEL DOCENTE

| Nº | Principios |
|----|--|
| 1 | El profesor del CCL., deberá destacarse por demostrar características que promuevan su compromiso con el establecimiento y fortalezcan su proyección e imagen frente al alumnado y la comunidad en general. |
| 2 | Ser en todo momento un modelo digno de ser imitado: responsable, puntual con adecuada presentación personal y valores éticos fortalecidos. |
| 3 | Ser conductor del proceso enseñanza - aprendizaje: técnicamente competente e idóneo, innovador, creativo, con actitud abierta al cambio, reflejada en su permanente perfeccionamiento y actualización de conocimientos. |
| 4 | Asumir su rol de formador de personas y agente socializador: solidario, participativo, motivador, elevada autoestima, tolerante, democrático, justo, discreto, optimista y emocionalmente estable. |
| 5 | Consciente del rol como miembro integrante del establecimiento: profesionalmente comprometido e identificado con este. |
| 6 | Poseer autoridad para imponerse e imponer orden. |
| 7 | Poseer autonomía, para tomar decisiones adecuadas respecto a problemas pedagógicos y personales de los humanos, que surjan durante el proceso educativo. |
| 8 | Poseer moral profesional: respetar y acatar órdenes. |
| 9 | Poseer creatividad e iniciativa, para diseñar y desarrollar acciones educativas que favorezcan el progreso laboral y social del alumno. |
| 10 | Poseer mentalidad empresarial pensar y actuar como supervisor, capataz o empresario. |

ANÁLISIS DEL DIAGNOSTICO SITUACIONAL

Diagnóstico de la situación inicial de la escuela en cuanto a las áreas de gestión institucional.

Áreas a trabajar con sus respectivas dimensiones: Las Dimensiones son un conjunto de contenidos temáticos que configuran las Áreas, y en total son 12 Dimensiones, distribuidas entre las cuatro Áreas.

| ÁREAS | DIMENSIONES POR ÁREAS CON SUS DESCRIPTORES |
|--------------|--|
| LIDERAZGO | <p>Visión Estratégica y Planificación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Existen prácticas de Planificación del Establecimiento. ✓ Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades. ✓ Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales. <p>Conducción y Guía</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prácticas del Director y del Equipo Directivo que aseguran la coordinación y articulación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos y del PEI. ✓ Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño. <p>Información y Análisis</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La Dirección vela por el clima |

| | |
|---------------------------|---|
| | <p>institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afectan la convivencia entre los docentes, el personal del establecimiento, los padres y los alumnos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Existen sistemas de rendiciones de cuenta pública, efectuadas por la Dirección del establecimiento, a los diversos estamentos de la comunidad escolar, para dar a conocer los resultados del aprendizaje y de las demás áreas del plan anual. |
| <p>GESTIÓN CURRICULAR</p> | <p>Organización Curricular</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de Estudio, Plan Anual, PEI y Calendarización. ✓ Existe coherencia entre ciclos y niveles en la práctica y el progreso de los OFCMO. <p>Preparación de la Enseñanza</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el PEI. ✓ Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes. |

- ✓ Existen prácticas que aseguran la coherencia entre los procedimientos de evaluación de los aprendizajes y las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes.

Acción Docente en el Aula

- ✓ Existen prácticas para recoger información sobre la implementación de los diseños de enseñanza en el aula.
- ✓ Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.
- ✓ Existen prácticas para asegurar que el espacio educativo se organiza de acuerdo a las necesidades de los aprendizajes de los estudiantes y en función de los diseños de enseñanza.

Evaluación de la Implementación Curricular

- ✓ Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educacionales.
- ✓ Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos ciclos y/o subciclos, establecidos en el Marco Curricular.
- ✓ Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.

| | |
|----------------------------|---|
| <p>CONVIVENCIA ESCOLAR</p> | <p>Convivencia Escolar en función del PEI</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Existen normas difundidas y consensuadas entre los estamentos de la comunidad educativa para regular conductas y gestionar conflictos entre los distintos actores del establecimiento educacional. ✓ Se establecen prácticas para asegurar que el involucramiento de padres y/o familias está en función de la implementación del PEI y del apoyo a los aprendizajes de sus hijos. <p>Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades. ✓ Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y avances en su aprendizaje. ✓ Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso. |
| <p>GESTIÓN DE RECURSOS</p> | <p>Recursos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para |

| | |
|--|--|
| | <p>implementar el PEI.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales <p>Recursos Financieros, Materiales y Tecnológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI. ✓ Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros. <p>Procesos de Soporte y Servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa. ✓ Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios. |
|--|--|

ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO (FODA)

| Dimensión | Fortalezas | Oportunidades | Debilidades | Amenazas |
|----------------------------|--|---|--|---|
| Pedagógica - curricular | <p>Educación centrada en el estudiante.</p> <p>Apoyo de sistema computarizado .</p> <p>Equipamiento relativamente adecuado de las especialidades .</p> <p>Alto profesionalism o de los docentes.</p> <p>Planta docente idónea con especialistas en distintos subsectores.</p> <p>Que el CCL es el único colegio con NEE que ofrece oficios</p> | <p>Material bibliográfico proporcionado por el MINEDUC.</p> <p>Capacitación permanente de los docentes.</p> <p>Implementación de Pizarra Interactiva, por proyecto de la circular N° 33 Intendencia.</p> <p>Aprovechamiento de las redes sociales para atención de los alumnos y en proyección del CCL.</p> <p>Oferta de la Universidad que consideren el tema factores profesionales de la Educación Especial.</p> <p>Apoyo de</p> | <p>Escasas opciones de perfeccionamiento docente en técnicas de su especialidad.</p> <p>Déficit en el empleo de competencias motrices y lingüísticas básicas: expresión y comprensión oral y escrita.</p> <p>Infraestructura deficitaria en el patio, baños y talleres.</p> <p>Déficit de herramientas y materiales.</p> | <p>Contaminación acústica que afecta la concentración de los alumnos.</p> <p>Contaminación atmosférica por acusa de las antenas satelitales y que afectan la salud de los alumnos y profesionales.</p> <p>Discriminación del medio social de las personas con NEE que interfieren en su integración social laboral.</p> <p>Las calles aledañas al CCL son peligro haciendo vulnerable el trayecto de su casa al CCL.</p> <p>Que los cruces</p> |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | <p>a más estudiantes Laboratorio de computación conectado a Internet.</p> | <p>entidades. Práctica profesional por empresas amigas.</p> | <p>sean nuevamente demarcados de una manera que el paso peatonal sea visible para alumnos y conductores. Colocar señalética que indique calida del camino de manera de un manejo responsable de parte de los conductores.</p> <p>Redactar como amenaza, no como una propuesta remedial del problema.</p> |
|--|---|---|--|

| | | | | |
|-----------------------------|--|---|---|--|
| Organizativa - operativa | <p>Calidad profesional y compromiso del equipo docente. Clima organizacional favorable. Positiva capacidad de gestión administrativa. Actitud democrática y respetuosa de directivos hacia el personal. Los elementos están claramente definidos con funciones específicas. Implementación de la sala de Instrumental de última tecnología</p> | <p>Se cuenta con un Centro de Padres y Apoderados organizado y operativo. Se cuenta con apoderados especialistas en el área organizacional y alimentación (Experiencia en finanzas y manipulación de alimentos)</p> | <p>Falta de financiamiento, para implementar con materiales e insumos en los talleres y salas del proceso educativo. Falta de personal como inspector de patio con conocimientos de Educación Especial y primeros auxilios.</p> | |
| Administrativa - financiera | Existencia de 41 EGE el cual incorpora | Acceso de postulación a proyectos para | Falta de Inspector de patio. | |

| | | | | |
|-------------|--|--|--|--|
| | a todos los estamentos | ampliación de infraestructura. Acceso de postulación a proyectos para reposición de las maquinarias obsoletas y den mal estado para los talleres. | No cuenta con un sistema de alarma. No se cuenta con un casino amplio y cocina adecuada. No se cuenta con ítem para la compra de materiales para Talleres. Falta de efectividad en el cumplimiento de la agilización de trámites del uso del bus. | |
| Comunitaria | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Existencia de personal público que se vincula con la comunidad. ❖ Existencia de personal (OP) profesional es de la especialidad para el | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Acceso a proyectos de mejoramiento educativo y de infraestructura. ❖ Cercanía con el sector industrial que posibilita observar y retroalimentar procesos de producción relacionados | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Baja asistencia de los padres a la Escuela para Padres debido al trabajo de estos. ❖ Apoderados poco comprometidos con la educación de | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Déficit socio económico y cultural del entorno familiar y poblacional en que se ubica el establecimiento. ❖ Negativa influencia latente que presenta el sector poblacional en |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | <p>apoyo de profesores de taller.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Invitación abierta a participar de actividades extraprogramáticas de los alumnos ❖ Relacionador público que se vincula con la comunidad | <p>con el trabajo de sus respectivas especialidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Centros de práctica laboral. ❖ Apoyo y atención médica otorgado por instituciones públicas del sector. ❖ Vinculación con redes de apoyo comunitario sectorial y con entidades privadas. | <p>sus hijos por falta de tiempo, donde la madre es el único sustento del hogar.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Baja asistencia en las reuniones de padres y apoderados. ❖ Inexistencia de escuela para padres y apoderados. ❖ Desaprovechamiento de redes comunitarias para cultura de los padres. | <p>cuanto a drogadicción y alcoholismo</p> <p>Comunidad poca integradora respecto a la discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Cesantía y mala situación económica de la comuna causal de: emigración de familias de los alumnos, disminución del campo ocupacional. Educación entendida como gasto social y no como inversión social. ❖ Poca vigilancia por parte de Carabineros en los alrededores del colegio. |
|--|--|--|--|--|

DESARROLLO DE DESCRIPTORES

Niveles de evaluación de las áreas de procesos

Los niveles de evaluación se expresan en una escala que representa niveles específicos de la calidad de la práctica o de la ausencia de una práctica escolar. Se expresa en valores (0 al 5) con sus respectivas descripciones.

“Para determinar el nivel de instalación de cada uno de los Descriptores se utiliza la siguiente escala, la que debe ser complementada con los comentarios o datos recolectados a través de instrumentos o documentos de cada establecimiento para su análisis”:

| Valor | Nivel | Descriptores de las Dimensiones |
|-------|---|---|
| 0 | No hay evidencias | No hay evidencia documental, mecanismos o sistemas que den cuenta de la existencia del Descriptor. Éste no está formalizado ni existen responsables para su cumplimiento. |
| 1 | Existe evidencia con despliegue parcial o irrelevantes para la comunidad. | Se declara su existencia; sin embargo, su aplicación ha sido ocasional. El Descriptor está obsoleto o es poco conocido. La información sobre el mismo o sus resultados son irrelevantes para la comunidad o no son utilizados para la toma de decisiones. |
| 2 | Práctica sistemática con despliegue parcial. | Se declara su existencia, su aplicación ha sido frecuente, aunque la información sobre el Descriptor no ha sido utilizada para la toma de decisiones o bien no ha consolidado resoluciones con orientación al |

| | | |
|---|---|---|
| | | mejoramiento de los resultados. |
| 3 | Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados. | Se declara su existencia; su aplicación ha sido frecuente; la información sobre el mismo ha sido utilizada para la toma de decisiones y su uso origina resoluciones con clara orientación a mejorar los resultados. |
| 4 | Práctica sistemática con despliegue total, orientada a resultados, evaluada y mejorada. | Se declara su existencia; su aplicación es sistemática, la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones, logrando el mejoramiento de los resultados. |
| 5 | Práctica efectiva | Se declara su existencia; su aplicación es sistemática y la información es utilizada permanentemente para la toma de decisiones y permite alcanzar los resultados esperados. Se trata de una práctica efectiva en el establecimiento y su uso ha sido formalmente sistematizado, evaluado y mejorado, generando aprendizajes y mejoras continuas en el establecimiento. |

ANÁLISIS DE RESULTADOS

ÁREA: LIDERAZGO

| I.- Cultura de altas expectativas | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Práctica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El/la directora/a comunica el foco de preocupación, debe estar en los estudiantes y en su aprendizaje y compromete a la comunidad en torno a este objetivo. | | | | x | | |
| El/la director/a y su equipo técnico establece metas cualitativas de comportamiento y prácticas a todos los miembros de la comunidad escolar y monitorea su cumplimiento. | | | | | x | |
| El/la director/a y su equipo técnico realiza acciones planificadas para conocer las fortalezas y debilidades de sus estudiantes y docentes. | | | | x | | |
| El/la director/a y su equipo técnico realiza acciones concretas y planificadas para estimular y comprometer a los docentes y estudiantes en logro de los aprendizajes. | | | | x | | |
| El/la director/a y su equipo técnico realiza acciones concretas y planificadas para estimular y facilitar la participación de la familia, padres y apoderados en el proceso de aprendizajes de sus hijos e hijas. | | | | x | | |
| Descripción de lo que se debe mejorar en estos aspectos: | | | | | | |

| II. Director o directora con foco en lo académico | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Práctica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La gestión del director/a está centrada en el aprendizaje de los estudiantes. | | | | x | | |
| El/la director/a se involucra en el ejercicio de la docencia, observa clases y experiencias de aprendizaje, se entrevista periódicamente con los docentes, les otorga apoyo y asesoría. | | | x | | | |
| El/la director/a garantiza las condiciones de tiempo, capacitación y | | | x | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|---|---|--|
| recursos para que los docentes puedan implementar los programas de estudio o Bases Curriculares. | | | | | |
| El/la directora/a garantiza la implementación de mecanismos de monitoreo y evaluación de los resultados de aprendizaje. | | | x | | |
| El/la director/a se asegura de que se estén llevando a cabo estrategias eficaces para el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes con bajos resultados o dificultades de aprendizaje y monitorea el proceso. | | | x | | |
| El/la director/a se asegura que el tiempo no lectivo de los docentes sea destinado a actividades de planificación, evaluación, estudio y reflexión de sus prácticas. | | | x | | |
| El/la directora/a acompaña activamente a los docentes en sus reuniones. | | | | x | |
| El/la directora/a define metas altas de retención, asistencia y puntualidad de los estudiantes. | | | | x | |
| Descripción de lo que se debe mejorar en estos aspectos: | | | | | |

Sintetice los aspectos que se deben mejorar en esta Área (máximo 650 caracteres)

- Existen algunas falencias en los diferentes componentes, las cuales requieren de replantear su gestión para mejorar resultados.
- En el proceso donde se observan mayores dificultades en el correspondiente a administración de la planta física y recursos.
- Mayor socialización y conocimiento del direccionamiento estratégico y horizonte institucional.
- Apoyo y orientación a las acciones del Personero Escolar, el Consejo de Estudiantes y el Contralor Estudiantil.
- Se requiere iniciar un plan de acción para **la** mejoramiento de los talleres de multimedia, cerámica, alimentación, tejido, vestuario, retos múltiples y creación del CRA.

ÁREA: **GESTIÓN CURRICULAR**

| I. Organización Curricular | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| a. Calendarización Anual | | | | | | |
| Práctica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El establecimiento define un calendario anual de actividades, mes a mes, de marzo a diciembre, que permite conocer los periodos lectivos, las vacaciones, las actividades propias del establecimiento según su proyecto educativo, las actividades extraescolares y otras relevantes. | | | | | | x |
| La definición del calendario anual, asegura el cumplimiento del número de horas de clases y del número de experiencias pedagógicas variables y regulares que se requieren, de acuerdo al nivel y modalidad de jornada escolar y que son necesarias para el logro de los aprendizajes de los estudiantes. | | | | | x | |
| Al inicio del año escolar el establecimiento da a conocer el calendario anual a toda la comunidad. | | | | | | x |
| Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: | | | | | | |

| I. Organización Curricular | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| b. Plan de Estudios | | | | | | |
| Práctica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Se establece un plan de estudios que determina las horas semanales de clases por cada subsector y nivel y que responde a lo establecido como mínimo en el marco curricular nacional. | | | | | x | |
| Las horas del plan de estudio se distribuyen teniendo como foco el cumplimiento de las metas de aprendizaje del establecimiento. | | | | x | | |
| En el plan de estudio se destinan las horas de libre disposición para fortalecer el cumplimiento del currículum y las metas de aprendizaje establecidas, mediante acciones pedagógicas alternativas y efectivas tales como laboratorios, hora de biblioteca, talleres, academias, entre | | | | x | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| otros. | | | | | | |
| Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: | | | | | | |

| I. Organización Curricular | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| c. Planificación Anual y Horario Escolar / Jornada de trabajo diario | | | | | | |
| Práctica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El establecimiento, a partir de sus resultados, determina cada año focalizar sus esfuerzos y proponerse estándares y metas concretas para mejorar los aprendizajes de los estudiantes en determinados subsectores, núcleos y/o categorías de aprendizaje del currículo, organizándose en torno a ello. | | | | x | | |
| En la definición de la planificación y cronograma anual para cada nivel, subsector, núcleos y/o categorías de aprendizaje se garantiza el cumplimiento del programa de estudios y Bases Curriculares. | | | | | x | |
| En la definición de la planificación y cronograma anual de cada nivel, subsector, núcleo y/o categorías de aprendizaje se indica el contenido correspondiente a cada clase y experiencias de aprendizaje variables o regulares. | | | | | x | |
| La construcción de la planificación y cronograma anual de cada nivel subsector, núcleo y/o categorías de aprendizaje, contempla espacios y tiempos pertinentes para las evaluaciones y para la revisión de los resultados con los estudiantes. | | | | x | | |
| El horario y jornada de trabajo diario y semanal es construido de acuerdo a criterios pedagógicos y no administrativos. | | | | x | | |
| Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: | | | | | | |

| II. Planificación de la Enseñanza | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| a. Planificación de Clases / Experiencias de aprendizaje variables y regulares. | | | | | | |
| Práctica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|--|
| El equipo técnico directivo, o director/a, define una estructura de planificación de clases y de la jornada diaria, que considera experiencias de aprendizaje variables y regulares, la cual es informada, compartida y empleada por todos los docentes. | | | | x | | |
| Existe un responsable (Director/a, Jefe de UTP u otro) que revisa, retroalimenta y evalúa el cumplimiento de las planificaciones de clases y de la jornada de trabajo diaria. | | | | x | | |
| El establecimiento garantiza que los docentes cuenten con tiempo semanal fijo suficiente para trabajar individual o grupalmente la planificación de clases y de la jornada de trabajo diaria. | | | | x | | |
| Los docentes planifican sus unidades de aprendizaje clase a clase y para cada experiencia de aprendizaje variable o regular. | | | | | x | |
| Las clases o experiencias de aprendizajes variables y regulares se planifican de acuerdo a las exigencias del currículo e incluyen los componentes fundamentales: objetivo, aprendizajes esperados, actividades y experiencias de aprendizaje, los recursos necesarios y procedimiento de evaluación, pudiendo ser aplicadas por otro docente en caso de ausencia del profesional responsable. | | | | | x | |
| Las clases y experiencias de aprendizaje variables y regulares se planifican estableciendo claramente las etapas de inicio, desarrollo y cierre, con los tiempos correspondientes a cada fase. | | | | | x | |
| Las actividades y experiencias de aprendizaje seleccionadas son desafiantes para los estudiantes. | | | | | x | |
| Los docentes revisan, modifican y enriquecen sus planificaciones en función de la práctica en el aula y los resultados de los estudiantes, mejorando el instrumento año a año. | | | | | x | |
| Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: | | | | | | |

| |
|--|
| II. Planificación de la Enseñanza |
| b. Planificación de la Evaluación |

| Práctica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| El calendario anual de evaluaciones parciales o formativas, semestrales como finales por nivel y subsector, núcleo y/o categoría de aprendizaje, es informado oportunamente a la comunidad escolar. | | | | | | x |
| Los docentes incorporan en su planificación diversas estrategias para monitorear permanentemente el aprendizaje y avance de los estudiantes. | | | | | x | |
| Los docentes diseñan diversos instrumentos evaluativos consistentes con los objetivos y aprendizajes esperados de los programas de estudio y de las Bases Curriculares. | | | | | x | |
| Existe un responsable (Director/a, Jefe de UTP u otro) que revisa, retroalimenta y evalúa los instrumentos de evaluación empleados por los docentes. | | | | x | | |
| Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: | | | | | | |

| II. Planificación de la Enseñanza | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| c. Métodos de Enseñanza y Recursos Pedagógicos | | | | | | |
| Práctica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Los docentes aplican estrategias específicas de enseñanza que la escuela ha seleccionado por su efectividad en la mejora de los aprendizajes. | | | | | x | |
| Las clases y experiencias de aprendizaje variables y regulares se planifican incluyendo estrategias que permitan a los estudiantes comprender y encontrar significado a lo que se enseña. | | | | | x | |
| Los docentes incluyen en sus planificaciones trabajos adecuados (posibles y significativos) a la realidad de los estudiantes. | | | | | x | |
| Se definen, diseñan, elaboran u obtienen los materiales y recursos pedagógicos necesarios para el cumplimiento de las planificaciones. | | | | | x | |
| Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: | | | | | | |

| III. Acción Docente en Aula | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| a. Ambiente propicio para el aprendizaje | | | | | | |
| Práctica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Los docentes inician y terminan las clases puntualmente y la jornada diaria se organiza como una secuencia de experiencias variables y regulares y con un horario flexible. | | | | | x | |
| Los docentes logran generar un ambiente armónico en la sala de clases, donde los estudiantes se muestran desafiados y comprometidos con el trabajo. | | | | | x | |
| Los docentes valoran, acogen y utilizan para el aprendizaje los aportes, dudas, errores y propuestas de los estudiantes. | | | | | x | |
| Existen disposiciones institucionales que evitan que se interrumpa el trabajo escolar. | | | | x | | |
| Para facilitar el trabajo los docentes establecen límites y expectativas claros de comportamiento. | | | | | x | |
| Los docentes muestran dominio y consistencia en el cumplimiento de las normas establecidas. | | | | | x | |
| Los docentes establecen normas y rutinas para el funcionamiento del curso y la organización y uso de los útiles y materiales. | | | | | x | |
| Los docentes se aseguran que todos los estudiantes tengan el material necesario para trabajar. | | | | | x | |
| Los docentes utilizan adecuadamente el espacio de las salas (muros, diario mural) como medio para el aprendizaje (mapas, trabajos de los estudiantes, metas de aprendizaje, entre otros). | | | | | x | |
| Los docentes cuidan que las salas estén limpias, ventiladas, atractivas y organizadas para el aprendizaje. | | | | | x | |
| Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: | | | | | | |

III. Acción Docente en el Aula

| b. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Práctica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Los docentes se rigen por su planificación al hacer las clases y experiencias de aprendizaje variables y regulares. | | | | | x | |
| El tiempo de clase se utiliza mayoritariamente en actividades de aprendizaje más que en tareas administrativas o en mantener el orden. | | | | x | | |
| Los docentes comunican y conversan con los estudiantes acerca de los objetivos de la clase, de los aprendizajes esperados y comunican lo que se espera de ellos. | | | | x | | |
| Los docentes contextualizan los objetivos de la clase o los aprendizajes esperados e identifican los conocimientos previos que tienen los estudiantes. | | | | | x | |
| Las estrategias de enseñanza aseguran la interacción permanente con los estudiantes para la construcción activa y grupal del conocimiento. | | | | | x | |
| En el desarrollo de la clase o de la jornada de trabajo diario, se prioriza la expresión oral y escrita, y el razonamiento lógico. | | | | x | | |
| Los docentes utilizan la revisión de cuadernos, trabajos y tareas de los estudiantes para otorgar retroalimentación permanente en función del aprendizaje. | | | | x | | |
| Los docentes, al finalizar la clase o luego de finalizar una experiencia de aprendizaje, utilizan diversas estrategias (mapas conceptuales, síntesis colectiva, preguntas, etc.) para verificar el aprendizaje alcanzado por los estudiantes. | | | x | | | |
| Los docentes analizan y/o comentan con los estudiantes, las evaluaciones y sus resultados como una estrategia para mejorar el aprendizaje. | | | | x | | |
| Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: | | | | | | |

| III. Acción docente en el aula | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| c. Acompañamiento a los docentes | | | | | | |
| Práctica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El equipo directivo o director/a ha establecido procedimientos y acciones de apoyo y acompañamiento a los docentes en su trabajo en el aula. | | | | x | | |
| La observación de clases o experiencias de aprendizaje variables o regulares, es empleada como un medio para mejorar la práctica docente. | | | | | x | |
| Existen prácticas de observación de clases y de experiencias de aprendizaje variables o regulares, entre profesores pares. | | | | x | | |
| El Jefe/a Técnico o la directora/a, destina tiempo para retroalimentar oportunamente a los docentes respecto a las clases y experiencias de aprendizaje observadas. | | | | x | | |
| La escuela garantiza que los docentes cuenten con espacios regulares de reflexión, discusión y modelamiento de estrategias y buenas prácticas pedagógicas. | | | | x | | |
| Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: | | | | | | |

| IV. Evaluación de la Implementación Curricular | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| a. Análisis de resultados y estrategias remediales o estrategias para el mejoramiento de los aprendizajes. | | | | | | |
| Práctica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Existen procedimientos para monitorear y evaluar periódicamente y en forma sistemática las metas propuestas por el establecimiento en torno al mejoramiento de los aprendizajes en los subsectores, núcleos y/o categorías del currículo que hayan sido priorizados. | | | | x | | |
| Existen procedimientos e instrumentos para evaluar el impacto en el aprendizaje de la planificación anual y la ejecución de los programas | | | | x | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|--|
| e implementación de las Bases Curriculares. | | | | | | |
| La Dirección y los docentes toman decisiones a partir de la información recogida sistemáticamente de los resultados de aprendizaje de los estudiantes. | | | | x | | |
| La escuela implementa un sistema de reforzamiento y apoyo para los estudiantes con rezago o con dificultades de aprendizaje. | | | x | | | |
| Existe un sistema de seguimiento de los avances de los estudiantes que presentan dificultades o están rezagados en el aprendizaje. | | | | x | | |
| Se lleva control de los avances de los estudiantes con necesidades educativas especiales. | | | x | | | |
| Sobre la base de los resultados de aprendizaje se definen acciones para mejorar las prácticas pedagógicas. | | | | x | | |
| Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: | | | | | | |

Sintetice los aspectos que se deben mejorar en esta Área (máximo 650 caracteres)

- Gestionar los docentes con la continuidad requerida.
- Conformación del aula de apoyo para atención a estudiantes con dificultades de aprendizaje y bajo rendimiento académico.
- Revisar el sistema de procesamiento de resultados académicos. Muy lento, muchas dificultades, no se pudo llevar el formato de remisión a las comisiones de evaluación, con la autoevaluación del estudiante.
- En el proceso de nivelación o recuperación, es necesario crear formato para el informe de resultados y para registrar la asistencia de los estudiantes con la firma de cada uno de ellos.
- Mayor control a los estudiantes que realizan la práctica docente en la institución. En algunos casos, se han observado dificultades en la relación con los estudiantes y en el estilo pedagógico. Estos practicantes deben seguir el modelo pedagógico y las directrices institucionales.

- Entrega oportuna de resultados para las pruebas externas, con el fin de hacer el análisis y los planes de mejoramiento.
- Implementar estrategias para que el padre de familia asista, cumpla y se comprometa con el proceso pedagógico de su hijo. Debe ser obligatoria la asistencia a la entrega de boletines y que vengan al colegio en el horario de atención a padres.
- Apoyo económico y logístico a estudiantes que nos representan en los eventos interinstitucionales.
- Se solicita no dejar estudiantes por fuera del colegio en caso de llegada tarde.

- El modelo pedagógico institucional no se ha aplicado de manera efectiva por todos los docentes en las clases.
- Las competencias por área están claramente definidas pero no se tienen en cuenta en la planeación de clases, se continúa evaluando por contenidos y no por competencias.
- No se cuenta con un programa de capacitación de los docentes y personal administrativo. Los docentes se capacitan por cuenta propia y no se socializan estas capacitaciones.
- Se requiere poner en marcha el programa de capacitación a los docentes en el uso y aplicación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en las diferentes asignaturas.
- Revisión de la implementación del Modelo Pedagógico Institucional para contar con un enfoque metodológico unificado, difundido y aplicado por todos los docentes de la Institución. Clarificar la Ruta Didáctica.
- Retroalimentación del sistema institucional de Evaluación de los estudiantes (SIE) para garantizar su correspondencia con el modelo pedagógico institucional
- Implementación de un programa de apoyo a los estudiantes con bajo rendimiento académico ó con problemas de aprendizaje realizando el respectivo seguimiento
- Contar con el sistema de seguimiento a egresados para el reconocimiento de logros en el desempeño profesional.
- Apoyo administrativo para la operacionalización de los planes de aula con una política institucional de dotación y mantenimiento de los recursos para el aprendizaje

- Establecimiento de un programa orientado a la preparación y capacitación permanente de los diferentes miembros de la comunidad, de acuerdo a las necesidades detectadas.

ÁREA: CONVIVENCIA ESCOLAR

| I. Buen Clima Escolar | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Práctica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La escuela dispone e implementa estrategias que hacen posible que sea un lugar seguro, acogedor y estimulante para los estudiantes. | | | | x | | |
| La escuela dispone e implementa estrategias que hacen posible una alta adhesión y compromiso de los docentes reduciendo significativamente la rotación y el ausentismo. | | | | x | | |
| Los estudiantes manifiestan identificarse con su escuela al participar y comprometerse en las actividades institucionales y en su propio aprendizaje. | | | | | x | |
| Existen instancias y procedimientos para la atención de aquellos estudiantes que tienen necesidades específicas en lo académico, emocional, vocacional, físico y/o social. | | | | | x | |
| La escuela dispone de un sistema para estimular y motivar periódicamente a los estudiantes, reconociendo y premiando el esfuerzo y los avances. | | | | x | | |
| Los profesores jefes disponen de horas de dedicación por sus responsabilidades de jefatura como atención de estudiantes y apoderados, tutorías, reunión de apoderados, reflexión entre pares y reuniones con los docentes de su curso. | | | | x | | |
| La escuela compromete a los asistentes de la educación en la formación de los estudiantes y los capacita para ello. | | | | | x | |
| Existen las instancias de participación establecidas por la normativa vigente, para todos los actores de la comunidad escolar (Consejo | | | | | x | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|---|
| Escolar, Centro de Padres, Centro de Alumnos, Consejo de Curso). | | | | | | |
| Existen espacios extracurriculares de desarrollo deportivo y/o cultural formativamente consistentes y que funcionan sistemáticamente (por ejemplo, talleres, clubes, academias, orquestas, equipos deportivos u otros). | | | | | | x |
| La escuela cuenta con normas de convivencia o reglamento interno que es conocido y compartido por toda la comunidad y es consecuente con el cumplimiento de éste. | | | | | x | |
| Las normas de convivencia establecen obligaciones mínimas a todos los miembros de la comunidad escolar, tales como respeto y buen trato, puntualidad, presentación personal adecuada, cumplimiento de tareas y trabajos, lenguaje respetuoso, cuidado de materiales e infraestructura y no existencia de elementos dañinos. | | | | x | | |
| La escuela dispone de procedimientos que aseguran espacios de recreación, patios y/o jardines cuidados, salas y baños limpios y bien mantenidos. | | | | x | | |
| Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: | | | | | | |

| II. Familia y Apoderados comprometidos | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Práctica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La escuela informa y compromete a la familia y los apoderados con la misión, los objetivos, metas y planes de mejoramiento del establecimiento. | | | | x | | |
| Existen mecanismos para informar a las madres, padres y apoderados de todos los cursos del establecimiento de los objetivos y contenidos de aprendizaje. | | | | x | | |
| Existen mecanismos y procedimientos para informar a las madres, padres y apoderados respecto a los logros de aprendizaje de sus hijos e hijas, sus avances y dificultades, y de cómo apoyarlos para mejorar sus aprendizajes. | | | | | x | |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|--|--|--|
| Los apoderados asisten a las reuniones planificadas. | | | x | | | |
| El Centro de Padres participa y se involucra en instancias de reflexión y análisis respecto los resultados de aprendizajes de los estudiantes y estrategias para mejorar. | | | x | | | |
| El establecimiento incentiva la nivelación de estudios de los apoderados que no hayan terminado su escolaridad. | | x | | | | |
| Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: | | | | | | |

Sintetice los aspectos que se deben mejorar en esta Área (máximo 650 caracteres)

- Diseñar propuestas pedagógicas para situaciones de vulnerabilidad y grupos étnicos.
- Emplear mecanismos para concienciar a los padres de familia de la importancia de su participación y vinculación con la institución para la ejecución de las metas propuestas y se apropien de algunas actividades.
- Es urgente la realización de un programa de atención a riesgos físicos.
- Nuevamente surge el tema relacionado con la seguridad respecto a las zanjas, se requieren rejas para prevenir accidentes.
- Colocar en carteleras un listado de teléfonos de entidades que atienden casos de emergencia.
- Buscar mecanismos para evaluar el Consejo de Padres y su participación en el aprendizaje.
- El colegio debe estar en continuo mantenimiento para prevenir los riesgos físicos.
- Realizar más simulacros de prevención en coordinación de la Cruz Roja y Defensa Civil.
- Desde el inicio del año, se debe contar con el listado de teléfonos de padres de familia y de RH de cada uno de los estudiantes, este año no se vio ese listado.
- Cada director de curso debe identificar desde el primer día de clase a los estudiantes con necesidades especiales para desarrollar un programa de atención. Pasar este listado a la coordinación antes de finalizar el primer mes de clases.

ÁREA: GESTIÓN DE RECURSOS

| I. Capacidades de la Comunidad Escolar | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Práctica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Existe un equipo técnico – pedagógico o director/a, con las competencias y número de horas suficientes para conducir el proceso de aprendizaje y apoyar al equipo docente en sus necesidades pedagógicas. | | | | x | | |
| Los docentes conocen y dominan los programas de estudio, el marco curricular de los niveles y subsectores y las bases curriculares, núcleos y/o categorías de aprendizaje en que se desempeñan. | | | | x | | |
| Los docentes dominan los contenidos y didácticas de las disciplinas, ámbitos, núcleos y categorías de aprendizaje que imparten. | | | | x | | |
| Los docentes poseen competencias digitales básicas para uso de recursos TIC. | | | | x | | |
| Existe una política de formación continua para los docentes relacionada con la propuesta curricular del establecimiento, objetivos y metas institucionales. | | | | | x | |
| El establecimiento se preocupa de solicitar y/o contratar apoyo o asesoría externa para resolver problemas específicos de la enseñanza. | | | | x | | |
| Existen procedimientos y criterios técnicos claros de selección de personal docente y administrativo del establecimiento, de modo de asegurar un equipo de calidad. | | | | | x | |
| Los estudiantes tienen competencias digitales básicas para uso de TIC. | | | | x | | |
| Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: | | | | | | |

| II. Pedagógicos | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Práctica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| La escuela cuenta con los recursos pedagógicos necesarios y | | | | x | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|
| suficientes para el logro del aprendizaje de todos los estudiantes y el cumplimiento del currículo. | | | | | |
| Se hace uso eficiente de los recursos pedagógicos suministrados por el Ministerio: TICS, textos, otros. | | | | x | |
| Existen políticas y normas para el uso, la distribución, cuidado y devolución de los recursos pedagógicos. | | x | | | |
| La escuela cuenta con un laboratorio de computación, PC en aula u otro espacio donde la tecnología está disponible para los estudiantes y comunidad en general. | | | | x | |
| La escuela cuenta con una biblioteca que contiene textos adecuados a los distintos cursos o niveles de enseñanza. | x | | | | |
| Existen procedimientos que faciliten el acceso a los recursos pedagógicos en tiempos y espacios adecuados. | | | x | | |
| La escuela cuenta con mecanismos que le permiten aumentar y renovar los recursos pedagógicos. | | x | | | |
| Descripción de lo que se debe mejorar en este aspecto: | | | | | |

Sintetice los aspectos que se deben mejorar en esta Área (máximo 650 caracteres)

- Apoyo administrativo para la operacionalización de los planes de aula con una política institucional de dotación y mantenimiento de los recursos para el aprendizaje.
- Establecimiento de un programa orientado a la preparación y capacitación permanente de los diferentes miembros de la comunidad, de acuerdo a las necesidades detectadas.
- Se requiere dotar la institución con una biblioteca adecuada, con un salón mas amplio, actualización de libros para cubrir la educación media y dotarla con computadores e Internet.
- Gestionar y adecuar laboratorios de ciencias naturales, dotado con los materiales necesarios para la realización de prácticas en estas asignaturas.

- Gestionar los docentes con la continuidad requerida..
- Conformación del aula de apoyo para atención a estudiantes con dificultades de aprendizaje y bajo rendimiento académico.
- Revisar el sistema de procesamiento de resultados académicos. Muy lento, muchas dificultades, no se pudo llevar el formato de remisión a las comisiones de evaluación, con la autoevaluación del estudiante.

PLAN DE MEJORAMIENTO

Objetivos o metas educacionales a corto plazo (estratégicos) del establecimiento

| Dimensión | Objetivos |
|--------------------------|---|
| Pedagógica -curricular | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se implementa en el currículum una enseñanza de calidad, para ello se utiliza un instrumento de evaluación de Acompañamiento y Monitoreo, para evaluar los diferentes aspectos curriculares y de los resultados de aprendizajes. ▪ Se garantiza el desarrollo de instancias de reflexión y análisis de la relación entre el proyecto curricular, el currículum en uso y los resultados de aprendizajes. ▪ Se generan instancias y tiempos para definir las metodologías y las estrategias de enseñanza acorde con las necesidades de los alumnos, a lo menos dos veces al año. |
| Organización - Operativa | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se asegura la recolección y sistematización de la información para evaluar y retroalimentar a docentes sobre su desempeño profesional. ▪ Se utiliza la información disponible para monitorear y evaluar oportunamente los resultados de aprendizaje de los estudiantes y otros resultados del establecimiento. |

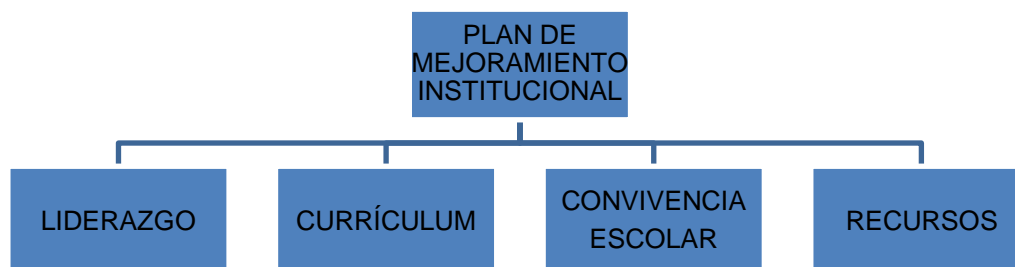
| | |
|-----------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar que el PEI sea evaluado al término del año escolar, con un instrumento objetivo de manera de saber si se cumplieron los objetivos del año. |
| Administrativa - Financiera | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se mantiene una organización eficiente para la administración de los recursos financieros, materiales y de infraestructura del establecimiento, utilizando el ítem de mantenimiento. ▪ Se asegura la administración de los recursos en apoyo a la consecución de las metas y prioridades definidos en el Proyecto Educativo. |
| Comunitaria | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se practica un trato cordial y de cooperación con la comunidad educativa. ▪ Se establecen canales de comunicación con personas ligadas al proceso de toma de decisiones fuera de la comunidad escolar. |

COMPETENCIAS EDUCACIONALES A LOGRAR

| Competencias educativas Sectores y Subsectores | Involucrados |
|--|---|
| ❖ Falta reposición y actualización de maquinarias acorde a la realidad para los Talleres y sala de Instrumental, lo que no permite el desarrollo y la adquisición de las competencias laborales totalmente, que se requieren en el mercado laboral de la región. | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Departamento de Administración de Educación Municipal. ❖ Gobierno Regional en proyectos. |
| ❖ Déficit en el empleo de competencias motrices, lingüísticas básicas y de cálculo: falta reforzar las competencias | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Jefe de U.T.P. ❖ Profesores de Instrumental. |

| | |
|---|--|
| <p>cognitivas en la e4xpresión, comprensión oral y escrita y de cálculo de la asignatura de Instrumental, con los alumnos de Deficiencia mental severa y moderada.</p> | |
| <p>❖ Falta de financiamiento para implementar con materias e insumos en los talleres y salas del proceso educativo. Lo que limita la enseñanza de las competencias laborales.</p> | <p>❖ Departamento de Administración de Educación Municipal.</p> |
| <p>❖ Débil compromiso de los padres y apoderados con el proceso educativo, sobre todo con la formación de hábitos que se necesita para el trabajo.</p> | <p>❖ Jefes de Taller. ❖ Profesores de Asignatura. ❖ Jefe de U.T.P.</p> |

Organigrama del plan de mejoramiento



ÁREA LIDERAZGO

| Objetivo Esperado 1 | Acciones | Recursos |
|--|--|---|
| 1.- Sistematizar los roles y funciones de cada cargo en el establecimiento y crear procedimientos para evaluar y retroalimentar su cumplimiento. | <p>1.1. Redefinir los roles y funciones de cada componente de la comunidad escolar.</p> <p>1.2. Elaborar organigrama que delimite y estructure la relación entre los componentes que interactúan en la comunidad escolar.</p> <p>1.3. Definir horarios de trabajo.</p> <p>1.4. Evaluar constantemente las acciones propias de cada funcionario en función de la descripción de su cargo.</p> | <p>1.1.1. Recursos Humanos</p> <p>1.1.2. Material fungible</p> <p>1.1.2. Recursos Humanos Material fungible</p> <p>1.2.1. Recursos Humanos</p> <p>1.2.2. Material fungible</p> <p>1.3.1. Recursos Humanos</p> <p>1.3.2. Material fungible</p> <p>1.4.1 Criterios de éxito, Pauta de evaluación.</p> |

| Objetivo Esperado 2 | Acciones | Recursos |
|--|---|--|
| 2.- Establecer prácticas de trabajo en equipo. | <p>2.1. Desarrollar 4 horas semanales de trabajo en equipo con pautas claras de desarrollo, para la coordinación de las acciones.</p> <p>2.2. Distribuir los consejos de profesores en dos áreas, consejo disciplinario y</p> | <p>2.1. Pauta de reunión EGE, Libro de actas.</p> <p>2.2. Pauta de reunión EGE, Libro de actas</p> |

| | | |
|--|---------------------|--|
| | consejo pedagógico. | |
|--|---------------------|--|

META:

Nuestros resultados en cuanto a liderazgo organizacional representan avances significativos (en función al de años anteriores).

ÁREA CURRÍCULUM

| Objetivo Esperado 1 | Acciones | Recursos |
|--|--|---|
| <p>1.- Evaluar y monitorear las metas y actividades remediales propuestas para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos en función de los mapas de progreso y redes de contenido?.</p> | <p>1.1.Crear departamentos por subsector fundamental de primer ciclo encargado de la planificación curricular.</p> <p>1.2. Elaborar instrumentos evaluativos de monitoreo del avance del aprendizaje considerando los indicadores existentes en los mapas de progreso.</p> <p>1.3. Explicitar en las planificaciones semestrales cuales son los indicadores a lograr de los mapas de progreso.</p> <p>1.4. Generar carpetas de</p> | <p>1.1. 20 horas mensuales como coordinador de departamentos de subsector fundamental, profesionales de UTP y EGE. Material fungible.</p> <p>1.2. Material fungible, Profesores, Coordinador de departamento de subsector.</p> <p>1.3. Personal docente Material Fungible</p> <p>1.4. - Material Fungible- Contratación de coordinador de departamentos competente para el área.</p> <p>1.5. Recurso humano</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>planificación clase a clase considerando para cada una de ellas una estructura de inicio, desarrollo y cierre.</p> <p>1.5. Retroalimentar en forma mensual el quehacer pedagógico, a través de evaluaciones para la modificación pertinente de las actividades clase a clase y programas de reforzamiento.</p> | |
|--|---|--|

| Objetivo Esperado 2 | Acciones | Recursos |
|--|---|---|
| <p>2. Generar una diversidad de estrategias metodológicas de acuerdo a la realidad de cada curso, considerando contenidos y ambiente, a través de herramientas teóricas y prácticas que se encuentran explícitas y son susceptibles de evaluación.</p> | <p>2.1. Realizar talleres de intercambio de experiencias, con metodología de rol play.</p> <p>2.2. Desarrollar talleres de metodología innovadoras con profesionales externos.</p> <p>2.3. Implementar talleres de estrategias de manejo conductual.</p> <p>2.4. Instaurar el uso</p> | <p>2.1. Disposición de horas complementarias para el desarrollo de los talleres.</p> <p>2.2. - Contratación de profesionales externos para capacitación de metodología de lenguaje y comunicación por 18 horas.</p> <p>2.3. Contratación de profesionales externos para capacitación de metodología de educación matemática por 6</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>permanente del CRA Y SALA ENLACES con planificaciones pedagógicas como un recurso metodológico para el incentivo de lectura y retroalimentación de los diversos sub sectores.</p> | <p>horas. Recursos Humanos: EspecialistaMaterial fungible</p> <p>2.4. Recursos Humanos- Recursos de Enlace y CRA</p> |
|--|--|---|

| Objetivo Esperado 3 | Acciones | Recursos |
|--|--|---|
| <p>3.- Desarrollar estrategias de evaluación sistemáticas del avance en cuanto al razonamiento lógico de nuestros alumnos.</p> | <p>3.1. Utilizar programas de razonamiento lógico.</p> <p>3.2. Desarrollar un mapa de progreso en cuanto al razonamiento lógico.</p> | <p>- Textos de los programas de “Aprender a Comprender y “Razonamiento lógico” para cada alumno(a).</p> |

| Objetivo Esperado 4 | Acciones | Recursos |
|---|--|--|
| <p>4.- Informar a la comunidad educativa en pleno nuestro calendario semestral.</p> | <p>4.1. Generación de un calendario semestral de actividades curriculares y extracurriculares.</p> <p>4.2. Promoción a toda la comunidad escolar del calendario anual de actividades.</p> <p>4.3. Recordatorios mensuales a través de reuniones de apoderados acerca de las actividades planteadas en el en el calendario semestral.</p> <p>4.4 Considerar, en el calendario semestral, las evaluaciones sumativas y pruebas de institucionales.</p> <p>4.5. Se evalúa en forma sistemática la puesta en práctica del calendario semestral.</p> <p>4.6. Retroalimentación acerca del cumplimiento de las actividades planteadas en el calendario semestral</p> | <p>4.1. Recursos humanos, información acerca de calendarización del MINEDUC, calendario de años anteriores, calendario año 2009.</p> <p>4.2. Actas de entrega calendario, compromiso escrito, personal designado (docente y no docente)</p> <p>4.3. Fotocopias recordatorio mensual, profesores con jefatura, salas de clase acondicionadas para reunión de apoderados, libro de clase y de firmas del apoderado.</p> <p>4.4. Docentes y EGE. Calendario escolar, material fungible.</p> <p>4.5. Recursos humanos del EGE y el Consejo escolar, material fungible y actas de reunión.</p> <p>4.6. Actas del EGE.</p> |

| Objetivo Esperado 5 | Acciones | Recursos |
|---|--|--|
| 5.- Se evalúa en forma permanente el estado físico de las aulas, en relación al mobiliario y ornamentación lo que permite reconocer cuando no existen las condiciones mínimas para el desarrollo de las actividades curriculares y extracurriculares. | 5.1. Comisión de revisión semanal, tendrán un día y horario por curso establecido por todos los espacios físicos de cada estamento. 5.2. Generar los espacio necesarios y suficientes para el pleno desarrollo de las actividades | 5.1. Pauta de revisión 5.2. Oficinas para integración psicología y de apoyo pedagógico/diferencial. |

| Objetivo Esperado 6 | Acciones | Recursos |
|---|--|--|
| 6.- Se potencia las actividades extraprogramáticas, promoviendo el desarrollo de habilidades y destrezas, a través de la implementación de las academias. | 6.1. Desarrollar 8 academias concursables a partir de proyectos elaborados por los docentes o monitores externos. 6.2. Muestra de las academias a la comunidad en general | 6.1. Material Fungible Micrófonos inalámbricos Amplificador de sonido Extensiones Recursos propios de cada academia, según proyecto determinado. 6.2. Recursos humanos y material fungible. |

META:

Nuestros resultados en cuanto a aprendizajes representan avances significativos (en función al de años anteriores)

ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR

| Objetivo Esperado 1 | Acciones | Recursos |
|---|---|---|
| 1.- Implementar un sistema de evaluación claro, que garantice, que las acciones elaboradas, muestran a la unidad educativa ante la comunidad, como un espacio seguro, acogedor y estimulante. | <p>1.1. Se elaboran los reactivos que conforman el instrumento evaluativo, a partir de 4 categorías:</p> <p>1.2. Se aplica y se evalúa el instrumento, entregando retroalimentación en cuanto a los alumnos que no cumplen con las normas de convivencia escolar.</p> <p>1.3. Desarrollar intervenciones en función de los resultados de las evaluaciones de convivencia escolar.</p> | <p>1.1. Instrumento evaluativo de la aceptación de las normas de convivencia, Material fungible y recursos humanos del EGE.</p> <p>1.2. -Material fungible.</p> <p>-Docentes.</p> <p>-Instrumentos evaluativos</p> <p>1.3. Resultados de los instrumentos.</p> <p>Recursos humanos.</p> |

| Objetivo Esperado 2 | Acciones | Recursos |
|--|--|--|
| 2.- Evaluar y retroalimentar las prácticas propias de nuestra cultura escolar, en función del perfil del docente, para verificar el nivel de compromiso e identificación con la comunidad escolar por parte de los docentes. | 2.1. Elaborar y aplicar instrumento evaluativo, en función del perfil del docente, que entregue retroalimentación a los docentes en cuanto a su grado de compromiso. | 2.1. Instrumento evaluativo del perfil docente. Recursos humanos. Material fungible. |

| Objetivo Esperado 3 | Acciones | Recursos |
|--|---|--|
| 3.- Promover en la comunidad escolar del Colegio Padre Luís Gallardo, un estilo propio de ser (cultura educacional), instaurando así un sistema de promoción de valores y actitudes con un criterio de evaluación claro en cuanto a la efectividad de estos. | 3.1. Actualizar los perfiles esperados de nuestros educandos. 3.2. Crear y reforzar nuestros valores a través de un marco simbólico que identifique a nuestros alumnos y comunidad en general. | 3.1. -Material fungible. -Instrumento evaluativo. -recursos humanos. 3.2. Existencia de marco simbólico. Calendario escolar. |

| Objetivo Esperado 5 | Acciones | Recursos |
|---|---|--|
| 5.- Se considera sistemáticamente a los asistentes de la educación en el proceso de educativa de los alumnos, de la misma forma son capacitados para que cumplan de manera efectiva con sus labores. | 5.1. Entregar perfil, funciones y criterios de éxito a cada no docente, acerca de su rol en la comunidad educativa. 5.2. Aplicar instrumento evaluativo, retroalimentar y asesorar en función de los criterios de éxito establecidos para cada cargo no docente. | 5.1. Material fungible y recursos humanos. 5.2.1. Material fungible y recursos humanos. 5.2.2. Recursos humanos y espacio físico adecuado a una reunión. |

| Objetivo Esperado 6 | Acciones | Recursos |
|--|--|--|
| 6. Optimizar y evaluar las estrategias de acercamiento del apoderado a la comunidad educativa. | 6.1. Desarrollar escuelas para padres en reuniones de apoderados, con temas de interés, vinculados a la convivencia escolar. 6.2. Incorporación de talleres extraprogramáticos para padres y apoderados que permitan involucrarse más con la comunidad escolar. | 6.1. Material de apoyo para la escuela para padres. 6.2. Contar con los programas de actividades extraprogramáticas. -Espacio físico. Recursos humanos. Material fungible. |

| Objetivo Esperado 7 | Acciones | Recursos |
|---|--|---|
| 7.- Se cuenta con una evaluación de las prácticas, dejándose evidencias sistemáticas de que los alumnos, padres y docentes adquieran, vivan y actúen en respeto y armonía según lo decretado en el reglamento de convivencia escolar del colegio. | 7.1. Elaboración de instrumento de satisfacción, con el clima escolar, en función del reglamento de convivencia escolar, a nivel de alumnos (2º ciclo básico), docentes y padres. 7.2 Se entrega retroalimentación a alumnos (2º ciclo básico), docentes y padres en función del instrumento evaluativo. 7.3 Desarrollar actividades extra programáticas para integrar a toda la comunidad escolar | 7.1. Material fungible e instrumento evaluativo, recursos humanos. 7.2. Libro de actas para distintos estamentos involucrados. 7.3. Recursos humanos. Material fungible. |

META:

Nuestros resultados en cuanto a Convivencia Escolar representa avances significativos (en función al de años anteriores)

ÁREA RECURSOS

| Objetivo Esperado 1 | Acciones | Recursos |
|--|---|---|
| 1. Asegurar el desarrollo de acciones específicas para el personal idóneo para el desarrollo de funciones específicas. | 1.1. Entregar en forma personal, explícita y escrita, cuales son las funciones específicas de cada funcionario. 1.2. Evaluar y retroalimentar, a partir de una escala de apreciación, el funcionamiento de las acciones de cada uno de los trabajadores del colegio. | 1.1. Material fungible -Recursos humanos: directivos, docentes y no docentes. Material fungible . |

| Objetivo Esperado 2 | Acciones | Recursos |
|---|--|---|
| 2. Contar con estrategias para el desarrollo de actividades dirigidas en los recreos. | 2.1. Elaborar las estrategias que promuevan el autocontrol, la lectura comprensiva y la resolución de problemas. | 2.1. Material concreto. Recursos Humanos C.A.R. |

| Objetivo Esperado 3 | Acciones | Recursos |
|---|---|--|
| 3. Adquirir recursos audiovisuales como: fotocopiadoras, radio, televisión, DVD, Data show, disponibles en ambos locales. | 3.1. Implementar con fotocopiadora y recursos audiovisuales las dependencias del colegio. | 3.1. Material audiovisual: 2 Datas show 2 DVD 2 Televisores grandes 2 radios 2 equipos musicales 1 amplificador 4 extensiones |

| Objetivo Esperado 4 | Acciones | Recursos |
|---|---|---|
| 4. Asegurar la existencia de prácticas sistemáticas de contratación de personal, para apoyar situaciones concretas que ameriten dicha intervención. | 4.1. Realizar procesos de selección de personal formal, con la intervención de profesionales idóneos. | Recursos Humanos: Trabajador Social (32 hrs.) Psicóloga (36 hrs.) 2 Asistentes Educativos (15 hrs. c/u) (Kinesiólogo – Fonoaudiólogo) Coordinador de ENLACES por 30 horas. 5 profesores Encargados de programa de reforzamiento (160 hrs. En total). 9 profesores de taller (270 horas en total) |

META:

Adquisición del 100 % de los recursos solicitados, representa avances significativos (en función al de años anteriores).

BIBLIOGRAFÍA

P.E.I. Centro de Capacitación Laboral Arica

<http://www.planesdemejoramiento.cl/>

<http://mejoramientocontinuo.gestionescolar.cl/cmccuaderno.pdf>

<http://www.colegioguatiagua.edu.co/wp-content/uploads/2011/05/PLAN-DE-MEJORAMIENTO-2011.pdf>

http://www.planesdemejoramiento.cl/documentos/diagnostico/guia_diagnostico_regular_con.pdf