



Magister en educación, Mención gestión de calidad.



Magister en educación
Mención Gestión de calidad.
Trabajo de grado II

Diagnóstico institucional y Plan de mejoramiento Educativo.

Escuela de lenguaje APIR

*“Reconozco y expreso mis emociones y opiniones. Aprendiendo, Pensando,
Imaginando y Razonando, APIR.”*

Profesora: Carmen Bastidas B.

Alumna: Loreto D'Amico

Santiago-Chile, Abril 2020

2. INDICE.

3. Resumen	3
4. Introducción.....	4
5. Marco Teórico.....	6
6. Marco Contextual	9
7. Diagnóstico Institucional.....	16
8. Análisis de resultado	27
9. Plan de Mejoramiento Educativo.....	30
10. Bibliografía.....	41
11. Anexos.....	43

3. Resumen.

Estimada comunidad de la escuela de lenguaje Apir, con gran alegría y esperanza, damos a conocer el nuevo Plan de Mejoramiento Educativo que se desprende de un gran trabajo colaborativo realizado entre el sostenedor, equipo directivo y el consejo escolar. Luego de un proceso de auto evaluación institucional llegamos a un diagnóstico del cual se desprenden metas que serán la base de nuestra planificación estratégica.

La información levantada en la fase anterior nos permitió visualizar las fortalezas y debilidades del funcionamiento del E.E., observándose claramente los objetivos estratégicos por dimensión que deben ser potenciados y fortalecidos para lograr las metas y el mejoramiento de los aprendizajes escolares.

El plan de mejoramiento educativo fue diseñado como un instrumento de planificación estratégica que permitirá a la escuela de lenguaje APIR organizar de manera sistemática e integrada los objetivos, metas y acciones para el mejoramiento de los aprendizajes, logrando así un ciclo de mejora continua con fases articuladas, por las cuales nuestro E.E debe transitar permanentemente para mejorar su gestión y sus resultados educativos en función de lo declarado en Nuestro Proyecto Educativo Institucional.

4. INTRODUCCIÓN

Nuestra comunidad educativa busca ser la protagonista de sus propios procesos de mejoramiento educativo, y ser la responsable de sus decisiones para dar cumplimiento a la Ley General de Educación, la que señala: “el proceso de aprendizaje es permanente y abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la trasmisión y el cultivo de valores, conocimiento y destrezas que se enmarcan en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz, y de nuestra identidad nacional capacitando a las personas para conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad, y para trabajar y contribuir al desarrollo del país.”

El mejoramiento sostenido y sustentable de la calidad de la educación en la Escuela de Lenguaje APIR, depende de la participación de todos los actores de nuestra comunidad educativa, los cuales tienen la oportunidad, a través del ciclo de mejoramiento educativo, de analizar la realidad que se presenta en los distintos ámbitos de nuestra institución, permitiéndonos planificar e implementar acciones anuales que nos entregan la posibilidad de alcanzar lo soñado en el P.E.I., por lo cual, la elaboración del P.M.E., será la herramienta que nos ordenará y articulará nuestras iniciativas permitiéndonos concretar nuestro Proyecto Educativo Institucional.

Este ciclo de mejoramiento continuo tiene una duración de 4 años y está compuesto por dos fases, la estratégica y la anual; la primera fue una instancia participativa de todos los miembros de la comunidad educativa APIR, en la cual se logró definir en conjunto los aspectos centrales de la gestión técnica pedagógica, elaborándose una propuesta a mediano plazo que nos permitirá trabajar de manera conjunta en la mejora de la formación y de los aprendizajes de nuestros párvulos, luego se efectuó una auto evaluación institucional, en donde se realizó un análisis sobre gestión educativa, la implementación de planes e implementación curricular, después se desarrolló un análisis de resultados detectándose las fortalezas y oportunidades de mejoramiento.

La fase anual nos permitirá ir concretizando los objetivos anuales y el diseño y ejecución de nuestras acciones, esta fase se implementará desde el primer año hasta el cuarto año del PME y se compondrá de tres etapas “planificación anual”, “implementación, monitoreo y seguimiento” y la etapa de “evaluación”.

En concreto, este documento expresa un gran desafío, innovar y transformar las prácticas institucionales de la Escuela de lenguaje APIR, con el fin de dar respuestas a las nuevas realidades que presenta el mundo de hoy.

5. MARCO TEÓRICO.

En el marco de la reforma educativa, tanto el PEI, como el PME. Que las escuela desarrollan constituyen herramientas relevantes para orientar, planificar y materializar procesos de mejoramiento institucional y pedagógico de cada comunidad educativa y del desarrollo integral de sus estudiantes.

Para el desarrollo integral, los procesos de mejoramiento que definen y llevan a la práctica las comunidades educativas, deben estar enraizados y surgir a partir de su PEI, puesto que define la visión, misión y los sellos educativos. Considerar el PEI como elemento central del desarrollo de procesos, implica partir de la base de que no habrá un mejoramiento educativo profundo y sustentable en el largo plazo, se lo que busca mejorar son solo indicadores específicos y aliados, desconectado del proceso de formación y de –aprendizaje de fondo.

Por su parte, el desarrollo de procesos institucionales y pedagógicos, los objetivos y acciones del PME, tienen que formularse a partir de una reconsideración del sentido más profundo de lo que cada escuela, quiere ser y desea desarrollar en y con párvulos. Será a partir del trabajo con procesos de enseñanza – aprendizaje, más globales, que impactan en una formación significativas en los párvulos, lo que producirá un mejoramiento educativo más efectivo y perdurable en el tiempo. PME, invita a las comunidades educativas a revisar su PEI, realizar su auto evaluación institucional, y/o actualizar la planificación estratégica y anual, considerando desafíos en distintos ámbitos (gestión institucional, curricular y pedagógica, clima y convivencia escolar entre otros).

Con este ejercicio las comunidades educativas estarán en condiciones de proyectar, reforzar, modificar, potenciar y fortalecer los procesos educativos y mejorar los que están en marcha.

El presente marco Teórico nos orienta para el diseño y evaluación del PME y detalla y describe claramente la estructura del ciclo de mejoramiento continuo, además se profundiza la integración de los otros planes que exige la normativa (plan de gestión de convivencia, de formación ciudadana, integral de seguridad escolar, y desarrollo profesional).

El mejoramiento en las escuelas:

Las transformaciones que ha impulsado la reforma educacional, buscan que las comunidades educativas sean los actores principales de sus propios procesos de mejoramiento, para dar cumplimiento a Ley General de Educación. Este mandato se convierte en una brújula, para los equipos de las escuelas. Siendo ellos responsables de formar íntegramente a los estudiantes.

Algunas de las instituciones y políticas que buscan consolidar el mejoramiento de la calidad de la educación son:

- El Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la educación tiene por fin articular ordenar y definir los roles de las instituciones principales que sustentan el sistema educativo.
- La ley n°20845 /15 de Inclusión Escolar que restituye y garantiza el derecho social a la educación, esta ley pone en el centro de la gestión al PEI.
- La ley n°20835/15 que crea la Subsecretaría y Superintendencia de Educación Parvularia, órganos que colaboran con el MINEDUC coordinando, y organizando los procesos técnicos pedagógicos y normativos apoyando los aprendizajes de los párvulos.

Todos estos cambios, solo tendrán impacto, si el mejoramiento es sostenido, sustentable y de calidad, contando con la participación de todos los actores de la comunidad educativa, ofreciendo igualdad de oportunidades a todos(as) tanto para los aprendizajes, como en la diversificación de interés y talentos.

El ciclo de mejoramiento continuo se concibe como un proceso mediante el cual cada comunidad educativa analiza su realidad en los ámbitos institucionales, planifica e implementa acciones anuales que permitan avanzar con miradas a alcanzar lo declarado en el PEI.

El Plan de mejoramiento Educativo (PME) es la herramienta central del ciclo de mejora, además es un instrumento o mecanismo de planificación estratégica que permite a la escuela de lenguaje APIR organizar de manera sistemática e integrada los objetivos, metas ,y acciones para el mejoramientos de los aprendizajes de todos los párvulo; lo que implica intencionar en la escuela el desarrollo de un Ciclo de Mejora Continua, entendido como un conjunto de fases articuladas por las cuales deben transitar permanentemente para mejorar la gestión institucional y los resultados educativos en función al PEI.

El plan de mejoramiento educativo tiene una duración de cuatro años y como herramienta que ordena y materializa el ciclo de mejoramiento, contempla las siguientes etapas y fases.

A. Fase estratégica PME:

Esta fase contempla una mirada proyectiva a cuatro años y es una invitación a diseñar una propuesta de mejoramiento que surja desde el PEI. Esta fase implica dos etapas

1-. Análisis de PEI y autoevaluación institucional:

Es una etapa que requiere que la comunidad educativa analice su PEI y estime, desde la situación actual que tan lejos está de poder concretarlo, en este sentido, realiza una auto evaluación institucional que debe considerar distintos aspectos de gestión que permiten establecer una línea de base .

2-. Planificación estratégica:

Esta etapa contempla la elaboración de objetivos, metas y estrategias a mediano plazo, las que orientarán cada periodo anual.se orienta que sea esta etapa la de que permita la concertación del PEI. Y orienta las acciones anuales para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

B. Fase anual PME:

1-. Diagnostico anual:

Que implica un análisis específico de resultado y de las prácticas de gestión que dan cuenta de un detalle de la gestión institucional.

2-. Planificación:

En esta etapa, se deben diseñar acciones que permitan concretar las estrategias diseñadas a mediano plazo y que acerquen cada periodo anual al logro de los objetivos a mediano plazo.

3-. Implementación, seguimiento y monitoreo:

Los establecimientos junto con implementar las acciones diseñadas, deben registrar los niveles de ejecución de las acciones y realizar seguimiento a los resultados.

4-. Evaluación:

En esta etapa las comunidades educativas no solo evalúan el impacto de las acciones en el logro de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y el logro de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y el grado de acercamiento al logro de la fase estratégica .junto con esto, se establecen proyecciones para el próximo periodo anual.

6. MARCO CONTEXTUAL.

La escuela especial de trastornos de la comunicación. “APIR”, de la Comuna de Copiapó, se ubica en un sector urbano marginal (con una tasa importante de delitos, principalmente micro tráfico) denominado ampliación Prat. Actualmente es una corporación educacional sin fines de lucro; que funciona en dependencias municipales, las cuales fueron otorgadas mediante comodato. Con más 25 años al servicio de la Educación en Atacama, posee una matrícula de 330 alumnos con una vulnerabilidad del 88% entre párvulos preferentes y prioritarios, las características de las familias son: nucleares con un 52%, monoparentales con un 48% y extendidas con un 2%, cabe destacar que existe un porcentaje importante de demandas en los tribunales de la familia por motivos relacionadas al cuidado personal de los niños, principalmente vulneración de derechos fundamentales. La escuela cuenta con un programa sicosocial desde el año 2016 enfocado principalmente a fortalecer y a crear conciencia entre los padres y apoderados de la importancia de la educación preescolar en los párvulos con necesidades educativas especiales transitorias, ya que a las familias les ha costado comprometerse con el proceso educativo visualizándose principalmente en ciertos periodos del año como en la estación del invierno y en la época de cosecha (un porcentaje alto de familias viven de trabajos temporales) presentándose un índice importante de inasistencia de los párvulos a clases, otra variable que se debe destacar es el porcentaje de padres con niveles básicos de educación el cual dificulta el apoyo en la ejecución de las tareas escolares y las relacionadas con el tratamiento fonoaudiológico, sin embargo en los últimos años se ha logrado crear mayor conocimiento con la promulgación de la ley de inclusión, y la implementación de un proyecto formativo llamado “Educación de las Emociones” elaborado y diseñado por el consejo escolar y directora, el cual a formando parte principal del plan de gestión de convivencia y además fue elegido por la Súper Intendencia de Educación el año 2018 como una buena práctica en las escuelas, dentro de la dimensión de convivencia.

La comunidad educativa está compuesto por un sostenedor que es el representante legal, un equipo directivo que lo integra la directora, la subdirectora, la jefa de unidad técnica pedagógica y la encargada de convivencia, la planta docente está constituida por 17 profesoras de Educación Diferencial con mención en Trastornos de la Comunicación, 27 asistentes de la educación, 07 Fonoaudiólogos(as), 11 Asistentes de aula, técnicas en educación de párvulo y/o

especial , 05 administrativos (profesionales y técnicos en administración educacional) y 05 auxiliar de servicio; con una **misión centrada**, “En habilitar y rehabilitar a párvulos que presente trastornos específicos del lenguaje, usando un modelo Psico –pedagógico-curricular que utiliza la rehabilitación, lo clínico y la educación emocional al servicio del aprendizaje, logrando que los niños(as), no solo superen su TEL, si no que tengan éxito en sus aprendizajes escolares y se relacionen sanamente con su entorno, logrando educar sus emociones y sentimientos llegando a explorar la posibilidad de ser felices”, apoderados comprometidos con la rehabilitación de sus hijos y docentes que promuevan una educación respetuosa de la diversidad humana solidaria, justa que escucha y dialoga”, todo lo anterior contribuye a mejorar los aprendizajes escolares , que son el fundamento del **Proyecto Educativo Institucional** el cual es una herramienta de gestión que permite a nuestro establecimiento planificar estrategias que definen su visión, misión y objetivos, además fija los compromisos y responsabilidades de sus miembros. Este instrumento de reflexión y participación de la comunidad educativa articula la organización con los distintos actores, el currículum con la calidad y el proceso pedagógico con el quehacer educativo, orientándonos a entregar una educación integral e inclusiva de calidad a niños y niñas con necesidades educativas especiales transitoria.

El proyecto Educativo Institucional es un sueño de todos los integrantes de la comunidad **APIR** y tiene como propósito principal contar con un macro proyecto de gestión elaborado y organizado, para dar un orden planificado y estratégico a nuestra escuela de lenguaje.

HISTORIA DEL ESTABLECIMIENTO	
Años	Acontecimientos relevantes
12.12.1995	Reconocimiento Oficial del Ministerio de Educación Pública, Resolución exenta N° 1157
04.03.1996	Abre sus aulas a sus primeros 48 alumnos contando con 5 docentes y 1 fonoaudiólogo
Marzo a Sept.1996	Directora Sra. Patricia Tapia Leila
Sept. 1996 a 1999	Directora Sra. Lorena Evens Soto
1998	Se adjudica Proyecto P.M.E.
2000 – 2002	Directora Sra. Patricia Liñan de Ariza García
2001	Se adjudica Proyecto Enlace
2003 – 2019	Directora Loreto D'Amico Morales
2003	Cambio de decreto 192/97 a decreto 1300/02.
2003 – 2004	Participación como expositoras de docentes y UTP en feria tecnológica de enlace "Praxias usando T.I.C." organizada por la universidad de Atacama.
2005	Ampliación del establecimiento, creación de dos nuevas salas e incremento de 4 cursos. Aumento de capacidad autorizada a 270 alumnos
2008	Aumento Planta de profesionales fonoaudiólogos
2010	Implementación del decreto 170/09 Diagnóstico Integral Aumento de capacidad autorizada a 300 alumnos.
2011	Aumento Planta Administrativa (administrativa, encargada de Finanzas) Programa destinado a orientar a las familias con adecuados hábitos alimenticios con profesional nutricionista.

<p>2012</p>	<p>Apoyo del programa PAUTAS DE CRIANZA Con profesional fonoaudióloga – orientadora familiar</p>
<p>2012</p>	<p>Capacitación O.P.D. Derechos de los niños ; Dictados por psicólogas y abogados Creación de consejos escolares y nombramiento de encargada de convivencia. Puesta en marcha del primer plan de gestión de convivencia.</p>
<p>2013</p>	<p>Capacitación O.P.D. “Estrategias de Mediación y Resolución de conflictos” en el marco de convivencia escolar, dictado por Psicóloga. Entrega estímulos por la superintendencia de Educación, por presentar un correcto funcionamiento institucional dentro del año lectivo.</p>
<p>2014</p>	<p>Creación con la comunidad escolar del decálogo de convivencia. , en jornadas de reflexión y talleres. Se confecciona el decálogo “Educamos a nuestros niño y niñas para convivir en armonía” reconociendo diez valores que son base para trabajar una adecuada convivencia escolar en la escuela de lenguaje Apir.</p>
<p>2015</p>	<p>Se implementan talleres de residencia para apoyar a los alumnos y alumnas (y sus familias) y personal de la escuela, para ayudar con la reparación emocional sufrida con la catástrofe en Atacama. Se cuenta con un programa psico-social para recuperar alumnos(as) que dejaron de asistir por motivos provocados por el aluvión en Atacama</p>
<p>2016</p>	<p>Se cuenta con un programa psico-social, implementado por Alumna en práctica profesional de la carrera de trabajo social, Cuyos objetivos fueron, mejorar la asistencia de los alumnos, comprometer a los padres y apoderados con el proceso de enseñanza - aprendizaje y rehabilitación del TEL. y orientar a los padres en pautas de crianza. Se cuenta con nutricionista, quien entrego apoyo a las familias de niñas y niños con riesgo alimenticio (obesidad o desnutrición) orientando a desarrollar adecuados hábitos alimenticios.</p>

	<p>Se cuenta con un programa preventivo ejecutado por fonoaudiólogas especialistas en audición, dirigido a detectar problemas auditivos derivados de infecciones con la aplicación de exámenes auditivos.</p> <p>Se ejecutan talleres y jornadas de capacitación con especialistas como psicóloga, con el objetivo de lograr crear un protocolo de mediación, para resolver conflictos de los niños y niñas dentro y fuera del aula, además estrategias para enseñar a los niños y niñas a canalizar sus emociones y a identificarlas con el objetivo de que aprendan a controlarse y a ser empáticos.</p> <p>Implementación y ejecución del taller de zumba infantil efectuada dentro del marco del derecho al esparcimiento, al juego y a participar en las actividades artísticas y culturales.</p> <p>A cargo de asistentes de la educación.</p>
<p>2017</p>	<p>Cambio de Sociedad Educacional APIR a Corporación Educacional, CARDOZO MARIN., sin fines de lucro REX.N°593 25 .07. 2017, para dar cumplimiento a la ley de inclusión 20845/2015.</p> <p>Se pone en marcha proyecto de mejoramiento educativo y convivencia “EDUCANDO NUESTRAS EMOCIONES”</p> <p>Se cuenta con un programa preventivo ejecutado por fonoaudiólogas especialistas en audición, dirigido a detectar y rehabilitar problemas auditivos derivados de infecciones con la aplicación de exámenes auditivos.</p> <p>Se cuenta con un programa de apoyo fonoaudiológico paralelo para reforzar las terapias de T .E .L, para poder entregar un tratamiento más efectivo y permanente.</p> <p>Se cuenta con nutricionista que entrega apoyo a las familias Con niñas y niños con riesgo alimenticio. (Obesidad o desnutrición).</p> <p>Ejecución de taller de zumba infantil a cargo de tías asistentes.</p> <p>Implementación de ley 20,903, uso y asignación del tiempo no lectivo.</p> <p>Implementación y ejecución del plan de formación ciudadana.</p>

<p>2018</p>	<p>Inicio del proceso de estudio, capacitación y análisis de nuevas bases de educación parvulario. (Decreto, 481/18), a todo el personal.</p> <p>Reformulación de planes y programas para incluir nuevas bases curriculares y Proyecto de las Emociones.</p> <p>Reformulación de matrices curriculares, planificaciones, informes pedagógicos semestrales, estados de avances pedagógicos, calendarios mensuales, monitoreo de progreso y módulos pedagógicos.</p> <p>Ejecución y continuidad de Proyecto “Educando las Emociones”.</p> <p>Continuidad de talleres de Zumba infantil.</p> <p>Contratación de profesional técnico en trabajo social, para cautelar que los padres se comprometan con la asistencia de sus hijos a clases.</p> <p>Elaboración y ejecución del plan de gestión de convivencia “Educar la mente sin educar el corazón y la empatía no es educar”</p> <p>Reconocimiento nacional por la súper intendencia de educación, en el marco de las “buenas prácticas”.</p> <p>Implementación de nuevo FUDEI. (Formulario único de evaluación integral).</p> <p>Entrega de galardones a docente y directivos con más de 15 años de desempeño.</p>
<p>2019</p>	<p>Reformulación, por parte del consejo escolar, del PEI, del reglamento interno de convivencia y planes considerando orientaciones emanadas por la nueva legislación vigente.</p> <p>Ejecución y continuidad del Proyecto “Educando las emociones”.</p> <p>Continuidad y ejecución de talleres de Zumba infantil.</p> <p>Contratación de profesora de educación física, para trabajar corporalidad y movimiento con los Párvulos.</p> <p>Continuidad de programa nutricional y programa de apoyo de paralelo al tratamiento fonoaudiológico del T.E.L.</p> <p>Re construcción de las salas de clases, para cumplir con las orientaciones de las bases curriculares de educación parvulario, implementando nuevos espacios que le permitan al párvulo desarrollar todas sus potencialidades.</p>

	<p>Velando por el bienestar de la comunidad educativa se implementó y mejoro la infraestructura de la escuela.</p> <p>Implementación y ejecución semanal, de clases de Actividad física integral”, para el personal de la escuela.</p> <p>Termino de implementación, de ley 20,903, uso y asignación del tiempo no lectivo.</p>
<p>2020</p>	<p>Ingreso de la escuela a la carrera docente, Ley 20.903.</p> <p>Ampliación del establecimiento, creación de una sala nueva e incremento de dos cursos</p> <p>Aumento de capacidad autorizada a 330 párvulos.</p> <p>Aumento planta docente y de asistentes de educación.</p> <p>Adjudicación de la Excelencia Académica, SNED 2020-2021.</p> <p>Velando por el bienestar de la comunidad educativa se</p> <p>Implemento y mejoro la infraestructura específicamente comedores y salas de recurso.</p> <p>Se implementa plataforma con apoyo de recursos educativos.</p>

7. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.

Nuestra escuela de lenguaje APIR se ha propuesto construirse de acuerdo a la normativa de la ley de inclusión y siguiendo los lineamientos de la reforma en una Corporación Educacional sin fines de lucro, comprometida con una educación gratuita, inclusiva y de calidad, para todos los alumnos y alumnas que a ella ingresen.

La inclusión y la educación emocional de sus alumnos (as) son los propósitos primordiales de alcanzar, la inserción al sistema regular, en el nivel pre – básico y básico, debe ser de tal calidad que estos menores no lleguen a incrementar las estadísticas de repitencia o deserción escolar. Al término del proceso educativo se busca formar alumnas y alumnos empáticos, solidarios, creativos, vivaces, comunicativos, autónomos, con valores ciudadanos y capaces de resolver con éxito las exigencias que enfrenten en sus vidas, también deseamos que nuestros padres y apoderados apoyen la labor educativa llegando a conformar grupos de trabajo orientados a mejorar el proceso educativo en su globalidad.

Desde el punto de vista de sus profesionales, pretenden conformarse en un grupo humano en permanente crecimiento favoreciendo el trabajo en equipo, el perfeccionamiento de todos sus miembros y armonizar un clima organizacional de buena convivencia que constituya una escuela eficaz y eficiente en el proceso educativo que le corresponda efectuar ,cada una de estas aspiraciones nos llevarán a mejorar nuestras prácticas pedagógicas y humanas, centradas en el interés superior del párvulo y en sus aprendizajes significativos , incrementando y actualizando el material didáctico, actualizar los enfoques metodológicos de diagnóstico (ingreso y egreso) y procedimientos educativos.

Matriz de diagnóstico institucional según estándares de desempeño.

Dimensiones	Subdirecciones	Estándar	Nivel de desarrollo
Liderazgo	Liderazgo del sostenedor	<p>1.El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con los compromisos <u>Medios de diagnóstico.</u></p> <p>Entrevista y encuesta al sostenedor, director y equipo directivo.</p>	<p><u>1. Desarrollo Incipiente</u></p> <p>El sostenedor en acuerdo con el director define las funciones de apoyo que asumirá centralizándose en todos los ámbitos, pero no lo hace por escrito</p>
	Liderazgo del director	<p>1. El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento. <u>Medios de diagnóstico.</u></p> <p>Calendarios de reuniones de coordinación.</p> <p>Entrevista a sostenedor, director, equipo directivo técnico-pedagógico y grupo focal de docentes y admirativo.</p>	<p><u>2.Desarrollo satisfactorio</u></p> <p>El directo comunica al personal las actitudes conductas y desempeño que se espera de este en el día a día, y le entrega constantemente retroalimentación constructiva.</p>

Dimensiones	Subdirecciones	Estándar	Nivel de desarrollo
	Liderazgo del director	<p>2. El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.</p> <p><u>Medios de diagnóstico.</u></p> <p>Entrevista a sostenedor, director, equipo directivo técnico-pedagógico y grupo focal de docentes y admirativo.</p> <p>3. El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.</p> <p><u>Medios de diagnóstico.</u></p> <p>Registros de actividades y talleres con personales.</p> <p>Entrevista a sostenedor, director, equipo directivo técnico-pedagógico y grupo focal de docentes y admirativo.</p>	<p><u>2. Desarrollo satisfactorio.</u></p> <p>El director está atento y detecta aspectos del establecimiento que se pueden perfeccionar o mejorar, es autocrítico y está abierto a la crítica.</p> <p><u>3.Desarrollo satisfactorio</u></p> <p>El director logra conciliar el desarrollo de un ambiente desafiante y exigente con un clima laboral armónico.</p>

Dimensiones	Subdirecciones	Estándar	Nivel de desarrollo
	Planificación	<p>1. El establecimiento cuenta con un PEI actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirla.</p> <p><u>Medios de diagnóstico.</u> PEI Registro de revisión y actualización del PEI. Entrevista a sostenedor, director, equipo directivo técnico-pedagógico y grupo focal de docentes y administrativo.</p> <p>2.El establecimiento lleva a cabo un proceso sistemático de auto evaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento</p> <p><u>Medios de diagnóstico.</u> Pautas de autoevaluación. Análisis estratégico. Informe diagnóstico. Entrevista a sostenedor, director, equipo directivo técnico-pedagógico y grupo focal de docentes y administrativo</p>	<p><u>1.Desarrollo satisfactorio</u></p> <p>Los encargados de elaborar y revisar el PEI lo actualizan al menos cada cuatro años, y en el proceso consultan al consejo escolar</p> <p><u>2.Desarrollo satisfactorio</u></p> <p>El establecimiento elabora, al finalizar el proceso de autoevaluación, un informe diagnóstico que incluye conclusiones sobre sus principales fortalezas y debilidades fundamentadas con datos y evidencias.</p>

		<p>3.El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsabilidades, plazos y presupuestos</p> <p><u>Medios de diagnóstico.</u></p> <p>PME.</p> <p>PME, mediano plazo.</p> <p>Informe diagnóstico.</p> <p>Entrevista a sostenedor, director, equipo directivo técnico-pedagógico y grupo focal de docentes y admirativo</p>	<p><u>3.Desarrollo satisfactorio</u></p> <p>El establecimiento involucra formal y sistemáticamente a los directivos, docentes y al consejo Escolar en la elaboración de plan de mejoramiento.</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dimensiones	Subdirecciones	Estándar	Nivel de desarrollo
-------------	----------------	----------	---------------------

Gestión pedagógica	Gestión curricular.	<p>1. El director y el equipo técnico–pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y revisión de cuadernos y otros materiales educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p><u>Medios de diagnóstico</u></p> <p>Registro de observaciones.</p> <p>Entrevista a sostenedor, director, equipo directivo técnico-pedagógico y grupo focal de docentes y administrativo</p>	<p><u>1-. Desarrollo Incipiente</u></p> <p>El director y el equipo técnico – pedagógico efectúan observaciones de clases ocasionales (al menos una vez al año a cada profesor o una observación mensual por directivo) , con el fin de reflexionar con los docentes sobre la manera de mejores el aprendizaje de estudiantes</p>
--------------------	---------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dimensiones	Subdirecciones	Estándar	Nivel de desarrollo
	<p>Enseñanza y aprendizaje en el aula.</p>	<p>1. Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.</p> <p><u>Medios de diagnóstico.</u></p> <p>Observación de clases. Revisión de cuadernos Y trabajos. Registros de refuerzos y reconocimiento a los estudiantes Entrevista a sostenedor, director, equipo directivo, técnico-pedagógico y grupo focal de docentes y administrativa</p>	<p><u>1.Desarrollo satisfactorio</u></p> <p>Los profesores retroalimentan constantemente a los estudiantes sobre su desempeño, de manera individual grupal: destacan los aspectos logrados, los ayudan a detectar y tomar conciencia de los errores el guía para que corrijan sus faltas y les explican nuevamente si es necesario.</p>

Dimensiones	Subdirecciones	Estándar	Nivel de desarrollo
	<p>Apoyo al desarrollo de los estudiantes.</p>	<p>1. El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementar mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.</p> <p><u>Medios de diagnóstico.</u></p> <p>Registro de estudiantes en riesgo de desertar.</p> <p>Seguimiento a estudiante que han desertado.</p> <p>Entrevista a sostenedor, director, equipo directivo técnico-pedagógico y grupo focal de docentes y administrativo</p>	<p><u>1.Desarrollo satisfactorio</u></p> <p>El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar , tomando en cuenta los siguientes factores :</p> <p>Asistencia menor a 90%</p> <p>Apatía o baja motivación escolar.</p>

Dimensiones	Subdirecciones	Estándar	Nivel de desarrollo
Formación y convivencia	Formación	<p>1. El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.</p> <p><u>Medios de diagnóstico</u></p> <p>Entrevista a sostenedor, director, equipo directivo técnico-pedagógico y grupo focal de docentes y padres apoderados.</p>	<p><u>1.Desarrollo avanzado</u></p> <p>El equipo directivo y los docentes identifican las actitudes y comportamientos inadecuados más persistentes e implementan campañas y acciones sistemáticas para modificaciones.</p>



Dimensiones	Subdirecciones	Estándar	Nivel de desarrollo
	Convivencia	<p>1. El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.</p> <p><u>Medios de diagnóstico</u></p> <p>Observación de clases y de otros momentos de la rutina escolar.</p> <p>Protocolos escritos de rutinas y procedimientos.</p> <p>Entrevista a sostenedor, director, equipo directivo técnico-pedagógico y grupo focal de docentes y encargado de convivencia.</p>	<p><u>1.Desarrollo avanzado</u></p> <p>El equipo directivo y los docentes definen por escrito las rutinas y procedimientos para facilitar su implantación y lograr que se apliquen en forma consistente.</p>
	Participación	<p>1.El establecimiento construye una identidad positiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común</p> <p><u>Medios de diagnóstico.</u></p> <p>Observación de Entrevista a sostenedor, director, equipo directivo técnico-pedagógico</p> <p>Y grupo focal de docentes y padres y apoderados lemas, símbolos ceremonias, premios u otros.</p>	<p><u>1.Desarrollo satisfactorio</u></p> <p>El establecimiento construyen una identidad positiva de la institución y promueve sistemáticamente un sentido de pertenencia</p>

Dimensiones	Subdirecciones	Estándar	Nivel de desarrollo
Gestión de recursos	Gestión de personal	<p>1. El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.</p> <p><u>Medios de diagnóstico</u></p> <p>Pautas de evaluación de personal.</p> <p>Informe de resultados de evaluación</p> <p>Entrevista a sostenedor, director, equipo directivo técnico-pedagógico y grupo focal de docentes.</p>	<p><u>1-. Desarrollo incipiente.</u></p> <p>El equipo directivo evalúa al personal anualmente, pero considera solo algunos aspectos de su desempeño.</p>

Dimensiones	Subdirecciones	Estándar	Nivel de desarrollo
	Gestión de recursos financieros	<p>1. El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.</p> <p><u>Medios de diagnóstico</u></p> <p>Actas de fiscalización de la SIE.</p> <p>Registro de matrícula , vacantes y asistencia</p> <p>Entrevista a sostenedor, director, equipo directivo técnico-pedagógico y grupo focal de docentes y padres y apoderados.</p>	<p><u>1. Desarrollo satisfactorio.</u></p> <p>El EE promueve la asistencia de los párvulos</p> <p>De manera sistemática mediante diversas es trágicas efectivas.</p>

Dimensiones	Subdirecciones	Estándar	Nivel de desarrollo
	<p>Gestión de recursos educativos</p>	<p>1. El establecimiento cuenta con recursos TIC. En funcionamiento para el uso educativo y administrativo.</p> <p><u>Medios de diagnóstico.</u></p> <p>Observación de los recursos TIC.</p> <p>Planificaciones de clase.</p> <p>Entrevista a sostenedor, director, equipo directivo técnico-pedagógico y grupo focal de docentes.</p>	<p><u>1-. Desarrollo Incipiente</u></p> <p>Los profesores utilizan TIC, pero en ocasiones su uso no contribuye al proceso de enseñanza aprendizaje.</p>

8. ANALISIS DE RESULTADOS.

Registro de las fortalezas y debilidades por dimensiones y resultados de los procesos institucionales.

Dimensión	Aspecto para análisis	Fortalezas	Debilidades
Liderazgo	Diseño, articulación y conducción de la planificación institucional a cargo del equipo directivo.	<p>Se comunica al personal las actitudes, conductas y desempeño y le entrega retroalimentación constructiva y apoyo.</p> <p>El director está atento y detecta aspectos del establecimiento que se pueden perfeccionar o mejorar, es autocrítico y está abierto a la crítica constructiva.</p> <p>El director logra conciliar el desarrollo de un ambiente de trabajo desafiante y exigente con un clima laboral armónico.</p> <p>El establecimiento cuenta con PEI actualizado, lo difunde y promueve que la comunidad educativa lo conozca y se adhiera a él.</p> <p>El proceso de autoevaluación involucra formal y</p>	Comunicación oportuna y clara al equipo directivo y administrativo de sus funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que les delegará.

		<p>sistematización a los diferentes actores de la comunidad educativas como instancias de análisis con los docentes y con el consejo escolar.</p> <p>El establecimiento involucra formal y sistemática a los directivos, docentes y al consejo escolar en la elaboración del plan de mejoramiento.</p>	
Gestión pedagógica	<p>Procedimientos y prácticas de organización, Preparación implementación Y evaluación del proceso educativo de todos los estudiantes</p>	<p>Los profesores retro alimentan constantemente a los estudiantes sobre su desempeño, de manera individual y grupal: destacan los aspectos logrados, ayudan a detectar y tomar conciencia de los errores, los guía para que corrijan sus faltas y les explican nuevamente si es necesario.</p> <p>El equipo directivo y los docentes implementan de forma sistemática medidas para apoyar los estudiantes en alto riesgo de desertar.</p>	<p>Director y el equipo pedagógico efectúan observaciones de clases ocasionalmente .con el fin de reflexionar con los docentes sobre la manera de mejorar el aprendizaje de los párvulos</p>

<p>Formación y convivencia</p>	<p>Procedimiento y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social de los estudiantes incluyendo su bienestar físico, psicológico y emocional.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes actúan acorde a la creencia de que los estudiantes puedan cambiar Enseñan actitudes y conductas positivas y corrigen las inadecuadas, dan oportunidades para enmendarlas, entre otros.</p> <p>El equipo directivo y los docentes instalan y refuerzan constantemente las rutinas y procedimientos definidos.</p> <p>El establecimiento construye una identidad positiva de la institución y promueve sistemáticamente un sentido de pertenencia.</p>	
<p>Gestión de recursos</p>	<p>Procedimiento y practicas dirigidas a contar con las condiciones adecuadas ,tanto de recursos humanos financieros y educativos para el desarrollo de los procesos educativos</p>	<p>El EE, promueve la asistencia de los párvulos de manera sistemáticas mediante diversa estrategias efectivas, comunicar la importancia de asistir a clases regularmente, exigir justificativos, contactar a los apoderados de los alumnos ausentes, premiar a los cursos o estudiantes con mejor asistencia, entre otros.</p>	<p>El equipo directivo evalúa al personal anualmente, pero considera solo algunos aspectos de su desempeño.</p> <p>No se cuenta con un plan de uso del tiempo no lectivo</p> <p>Los docentes utilizan ocasionalmente los TIC. Su uso no contribuye al proceso de aprendizaje.</p>

9. PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.

La elaboración del PME. Tiene como sustento fundamental nuestro sello educativo.

- Proponemos una variada gama de experiencias significativas que permiten desarrollar en nuestros niños y niñas sus aspectos emocionales, comunicativos, cognitivos, artísticos, culturales y físicos, que les permiten conocer, comprender, comunicar y aplicar conocimientos; tomando en cuenta que ellos pertenecen a una comunidad activa que está en constante proceso de cambio.
- Potenciar y desarrollar en los niños y niñas valores: como la rectitud, la empatía, sociabilidad, espíritu de servicio, solidaridad que le permitan poder convivir con su entorno de modo armónico. Teniendo en cuenta la singularidad y diversidad de cada niño o niña es posible educar el espíritu de convivencia, aceptación y tolerancia logrando así que sean personas integradas y participativas en su sociedad.
- Potenciar y desarrollar en los niños y niñas habilidades comunicacionales que les permitan lograr comunicar sus emociones y sentimientos contando con los recursos lingüísticos para poder tener éxito en sus aprendizajes escolares

1. Objetivo estratégico:

El sostenedor debe delimitar y presentar con anticipación a cada año escolar y por escrito los recursos financieros que compromete al delegar al equipo directivo, en cuanto a las siguientes acciones: perfeccionamiento del personal y apoyo al desarrollo de los estudiantes y adquisición de material educativo.

1.1 Meta estratégica:

El sostenedor cumple a tiempo con el 100% del apoyo comprometido y entrega en los plazos convenidos los recursos financieros.

Dimensión.	Subdirección.	Objetivo estratégico.	Meta Estratégica.	Acción.	Responsables.
Liderazgo	Liderazgo del sostenedor	1.El sostenedor debe delimitar y replicar con antelación y por escrito los recursos financieros y comprometa a delegar al equipo directivo en funciones específicas como: Perfeccionamiento del personal y apoyo al desarrollo de los estudiantes y adquisición de material educativo.	1.1. Lograr que el sostenedor cumpla a tiempo con el 100% del apoyo comprometido y entregado en los plazos convenidos los recursos financieros delegados.	Reunión con el equipo directivo para conocer planificación del sostenedor y definición centralizada en los ámbitos que se asumirá el apoyo. Firma de los documentos que consignan el apoyo centralizado y los recursos financieros delegados Creación de un plan de acción.	Sostenedor Equipo directivo. <u>Medios de verificación.</u> Acta de reunión Documento firmado de convenio. Presupuesto. Balance.

				<p>Elaboración de un presupuesto.</p> <p>Elección de encargados para delegar responsabilidades y funciones con respecto al perfeccionamiento y adquisición de material educativo</p> <p>Reuniones trimestrales para conocer estados de avance y tomas de decisiones.</p> <p>Reuniones finales para balance anual del presupuesto definido para el año.</p> <p>Análisis y conclusiones de las funciones asignadas al equipo directivo.</p>	<p>Contrataciones de profesionales para perfeccionamiento</p> <p>o</p> <p>Adquisición de material didáctico pedagógico.</p>
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. Objetivo Estratégico.

El director y el equipo técnico-pedagógico deben diseñar, elaborar e implementar un proceso de acompañamiento a las profesoras que evidencian más necesidad de apoyo, el que incluye observaciones de clases en forma sistemática, metodológica frecuente y con la correspondiente retro alimentación.

2.1. Meta estratégica.

El director y el equipo técnico pedagógico, lograran realizar en un 100% las visitas a clases y posteriormente la revisión de grabaciones con el fin de analizar en conjunto con el profesorado los avances en las prácticas pedagógicas

Dimensión	Sub dimensión	Objetivo Estratégico	Meta estratégicas	Acciones	Responsables
Gestión Pedagógica	Gestión curricular	2. El director y el equipo de técnico pedagógico deben efectuar un proceso de acompañamiento a las profesoras con necesidad de apoyo.	2.1 Lograr que el 100% de las acciones diseñadas en el plan de acompañamiento en el aula el director y el equipo técnico pedagógico.	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de un plan de acompañamiento en el aula por el director y equipo técnico pedagógico. Reunión extraordinario con el consejo de profesores, para socializar e informar de la elaboración e implementación del plan de acompañamiento en el aula. Entrega de calendario de acompañamiento y retroalimentación en el aula 	Director Equipo técnico pedagógico Profesores <u>Medios de verificación.</u> Acta de la sesión de elaboración del plan de

				<ul style="list-style-type: none"> • Visitas mensuales al aula con entrega de acta de visita. • Grabación de clases análisis en conjunto entre el docente y el equipo técnico pedagógico. • Reunión mensual con el equipo técnico para recibir retro alimentación • Confección de planillas de seguimientos • Confección y llenado de actas de las sesiones de análisis participativos de datos del plan de acompañamiento con acciones de mejora y toma de decisiones. 	<p>acompañamiento.</p> <p>Plan de acompañamiento.</p> <p>Cronograma de planificación de visitas y de análisis de grabaciones en el aula.</p> <p>Planilla de seguimiento del plan de acompañamiento.</p> <p>Acta de reunión final de toma de decisiones.</p>
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3 .Objetivo estratégico:

El equipo directivo debe efectuar una evaluación de desempeño al personal docente al menos una vez al año, esta evaluación se realizara de acuerdo a una pauta basada en criterios explícitos previamente acordados y difundidos entre el equipo directivo y los docentes, este proceso de evaluación debe incluir una auto evaluación, revisión y comparación de resultados de la evaluación del equipo directivo, evaluación de pares y fijación de metas para la creación de un plan de desarrollo profesional docente.

3.1 Metas estratégica.

Lograr que el equipo directivo evalúe el desempeño del 100% las docentes al menos una vez al año, implementando un proceso constante de apoyo, monitoreo y retroalimentación.

Dimensión	Sub dimensión	Objetivos Estratégico	Meta Estratégico	Acción	Responsable
Gestión de recursos	Gestión de personal	3. El equipo directivo debe evaluar el desempeño del profesorado una vez al año con una pauta basada en criterios previamente acordados, incluyendo un auto evaluación, revisión de resultados de evaluación de directivos y pares y fijación de metas.	3.1 Lograr que el 100%de las docentes sean evaluadas y reciban retroalimentación en su desempeño, detectando las necesidades de perfeccionamiento y formación continua.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de pauta de auto evaluación de desempeño con criterios compartidos entre docentes y equipo directivo. • Socialización y entrega de pauta de evaluación • Auto evaluación, evaluación de directivo y pares. 	Equipo directivo. Docentes. <u>Medios de verificación</u> Pauta de evaluación del personal. Informe de resultado de evaluación. Acta de compromiso de mejora. Entrevista o encuesta al equipo directivo.

				<ul style="list-style-type: none">• Análisis de resultados, fijación de metas y retroalimentación.• Diseño y creación de un plan desarrollo profesional para docentes.• Elaboración de acta participativa del plan de desarrollo profesional de docentes.• Implementación del plan de desarrollo profesional.• Revisión planilla de seguimiento y monitoreo de acciones del plan de desarrollo profesional docente.• Reunión anual e individual de análisis de metas fijas y creación	
--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

				<p>de nuevos compromisos.</p> <ul style="list-style-type: none">• Implementación de un plan de uso del tiempo no lectivo• Uso de Planilla de monitoreo y seguimiento del plan de uso del tiempo no lectivo• Elaboración participativa del acta del plan uso de horas no lectivas.• Llenado de Bitácora de trabajo colaborativo, con temas a trabajar, desarrollo de los temas y acuerdos.• Elaboración de carpetas individuales	
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

		<p>3.2 Asegurar la implementación del perfeccionamiento del profesorado basado en un modelo competencias específicas que componen los principios formativos y educativos del PEI y que a la vez, detecte las necesidades de mejoramiento continuo.</p>	<p>3.1.1. Lograr la participación del 100% de las docentes de aula en perfeccionamiento en áreas atinentes a las necesidades de la escuela.</p>	<p>de evaluaciones y Retroalimentación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efectuar una reunión para analizar las necesidades de la escuela • Realizar una lista para priorizar necesidades • Tipificar los perfeccionamiento • Contratación de asesoría externa. • Participación de las docentes en la capacitación • Análisis de satisfacción de la jornada de capacitación • Monitoreo de aplicación de técnicas aprendidas por las docentes. 	<p>Equipo directivo Sostenedor Docentes</p> <p><u>Medios de verificación.</u> Lista de asistencia a capacitación. Contrato empresa extrema. Boleta de honorario.</p>
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Objetivo estratégico:

Garantizar una gestión presupuestaria y financiera sustentable, compatible con el sistemático mejoramiento de la infraestructura y la correcta implementación de recursos educativos innovadores, que faciliten el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de las funciones institucionales y pedagógicas del establecimiento.

4.1. Meta estratégica:

Garantizar un 100% de acceso expedito a la plataforma institucional y a los recursos educativos digitales mediante la implementación de una moderna infraestructura de red que permita favorecer el trabajo administrativo y pedagógico de los docentes.

4.2. Meta estratégica:

Lograr que un 100% de las docentes utilicen de manera efectiva los TIC en clases, para potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Dimensión	Sub dimensión	Objetivo estratégico.	Metas estratégicas	Acciones	Responsables
Gestión de recursos	Gestión de recursos educativo	4.Garantizar una gestión de mejoramiento de la infraestructura de red y equipamiento del TIC, para el desarrollo de las funciones institucionales y pedagógicas de la escuela	4.1 Garantizar un 100% de acceso expedito a las plataformas institucionales y a los recursos educativos digitales.	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de hardware computacional. • Capacitación de docentes y personal administrativo. • Adquisición de computadores, hardware y computadores. 	Sostenedor Director Profesores

Dimensión	Sub dimensión	Objetivo estratégico.	Metas estratégicas	Acciones	Responsables
			4.2. Lograr que un 100% de las docentes utilicen de manera efectiva los TIC en clases para potenciar el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula.	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de hardware computacional • Observación de los recursos TIC • Planificaciones de clases y elaboración de recursos TIC 	<u>Medios de verificación</u> Lista de asistencia a capacitaciones. TIC. Computadores y hardware

10. BIBLIOGRAFÍA.

- Ainscow, M. y Miles, S (2008), Por una educación para todos que sea inclusiva.
- B.C.E.P. 481/18.
- Bruner, J. (1988).Desarrollo cognitivo y educación, Madrid, Morata.
- Bruner, J. (2003).Juego, pensamiento y lenguaje, infancia desde la perspectiva de Vygosky. Mexico: Pearson.
- Características claves de la escuela efectivas; Lecturas Base Asignatura Administración educacional de calidad / U.M.C.
- Corvera, N (2011).Participación ciudadana de los niños como sujetos de derecho, personas y sociedad /U.A.H.
- División de Educación general, (2017).Plan de mejoramiento Educativo.
- Evaluacion de sistemas y proyectos educativos, lectura base asignatura administración educacional de calidad./U.M.C.
- Jensen,E.(2004), cerebro y aprendizaje , competencias e implementaciones educativas .Madrid: Narrea.
- Orientaciones, para elaborar el Proyecto Educativo Institucional 03/2017, MINEDUC.
- Orientaciones, para la revisión y actualización del proyecto educativo institucional, convivencia escolar .cl.
- Proyecto Educativo Institucional .Educación parvularia. MINEDUC 03/2018.
- UNICEF. (1989), Convención sobre los derechos del niño.
- Unidad de currículum y evaluación (2014).Estándares Indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores.
- Vygotsky,L.(1989).Pensamiento y Lenguaje . Buenos Aires .Ediciones Fausto.

MARCO LEGAL.

- Ley n°19.979, Constitución, funcionamiento y facultad de los consejos escolares ,2005.
- Ley n°20.201, Normas para determinar alumnos con NEE, beneficiarios de la subvención de educación especial, 2007.
- Ley n°20.370, LGE.2009.
- Ley n°20.529, Sistema Nacional De Aseguramiento de la Calidad, 2011.
- Ley n°20.536, Sobre violencia escolar ,2011.
- Ley n°1.620, Creación del Sistema Nacional de convivencia Escolar, 2013.
- Ley n°20.835, Sub secretaria de educación parvulario, 2015.
- Ley n°20.845, LIE.2015.
- Ley n°20.911, Plan de Formación Ciudadana, 2016. B
- Ley n°20.903, Horas no lectivas ,2017.
- Decreto Exento n°1300/2002 e instructivos complementario.
- Decreto supremo n°170/2009, Diagnóstico Integral.
- Decreto de educación n°315/2010, reglamento de adquisición y mantención y perdida del reconocimiento oficial.
- Decreto de educación n°83/2015, aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular, para estudiantes con NEE. De educación parvulario y educación básica.
- Decreto Exento n°1.126 /2017, Requisito de edad.
- Decreto Exento n°481/18, BCEP.

11 .ANEXOS.

Plan Anual de Acción

Nombre del plan de acción	Sub dimensiones	Resultados esperados De las estrategias implementadas
Me comunico con mis emociones aprendiendo, pensando, imaginando y razonando, APIR	Liderazgo del director	Logro del 95 % de las acciones planificadas para el año en curso
	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Lograr realizar diagnóstico, tratamiento específico, evaluación del TEL y seguimiento al 100% del alumnado que lo requiera.
	Planificación y gestión de resultados	Lograr la organización, programación y desarrollo de las actividades curriculares en un 95%
	Enseñanza y aprendizaje en el aula.	Lograr que los alumnos reciban un tratamiento de calidad, procurando que un 30% de los menores superen sus TEL.
	Enseñanza y aprendizaje en el aula.	Lograr apoyar en un 100% el trabajo pedagógico con los niños y niñas dentro y fuera del aula.

1- Plan de acción Consejo Escolar.

Objetivo general:

Organizar, desarrollar y evaluar las acciones del consejo Escolar.

Objetivo Específico:

- Programar y desarrollar reuniones del consejo escolar durante año en curso.
- Conocer y analizar logros de los alumnos según los estados de avance, identificar situaciones especiales para eventuales adecuaciones curriculares e confirmar situación general del establecimiento.

Informar del estado financiero del establecimiento

- Evaluar las acciones realizadas por el Consejo escolar y determinar actividades para el año siguiente
- Revisar periódicamente junto a comunidad escolar documentos orientadores de la gestión escolar (PEI, Reglamento interno de convivencia escolar ,PME)

2- Plan de acción de grupo de gestión

Organizar, coordinar, supervisar y evaluar los Estados de avance de PEI

Objetivo Específico:

- Monitorear el logro de los objetivos de las áreas de intervención
- Replantearse actividades que han obtenido logros en las áreas de intervención
- Evaluar el desempeño de las áreas de intervención al finalizar el proceso

Dimensión formación y convivencia

1- Plan gestión de convivencia.

“Canalizar nuestras emociones para explorar la posibilidad de ser más felices”

La convivencia entre las personas constituye, en los primeros años de vida, un aspecto clave para la formación integral de los niños y niñas. Aprender a convivir es un proceso interactivo y dinámico en el que mezclan un conjunto de principios fundamentales dirigidos a conocer, disfrutar y estimar a los otros en un contexto de respeto y mutua colaboración. En este proceso es fundamental la escuela y la familia entregando vínculos afectivos, emocionales, normas, costumbres, valores socialmente compartidos y el sentirse parte y miembro activo de sus familias y su escuela.

La escuela APIR a través de su reglamento de convivencia escolar especialmente con su Plan de Gestión de Convivencia. Busca formar niños y niñas que desarrollen una creciente capacidad de empatía que se exprese en actitudes de preocupación hacia otros, constituyéndose todo ello en un valioso aporte para sus vidas futuras, logrando establecer relaciones interpersonales positivas basándose en el respeto a las personas, a la diversidad, a las normas y valores de la sociedad.

Para que todos los niños y niñas que ingresen a este establecimiento educacional “Escuela de lenguaje APIR, de la comuna de Copiapó permanezcan recibiendo un trato digno, de respeto a su persona y logren un sentido de permanencia e identidad con el establecimiento.

Se requiere del compromiso, colaboración, responsabilidad y participación de todas las personas que integran la familia educacional APIR.

Para ello la Misión de la escuela de Lenguaje APIR, enfatiza su servicio educativo: “En la rehabilitación de niñas y niños” que presenten trastornos específicos del lenguaje, usando un modelo Psi pedagógico curricular que utiliza la rehabilitación y lo clínico y la educación emocional al servicio del aprendizaje logrando que los niños no solo superen su TEL, si no que tengan éxito en sus aprendizajes escolares y se relacionen sanamente con su entorno logrando educar sus emociones y sentimientos llegando a explorar la posibilidad de ser felices .

ESTRATEGIAS

Métodos que se utilizarán para implementar el plan.

- Elección del encargado de convivencia en el consejo escolar.
- Presentación del encargado de convivencia a la escuela Especial de Lenguaje APIR
- Revisión y evaluación del reglamento de convivencia
- Formulación del Plan de Gestión de Convivencia
- Revisión y evaluación del Plan de Gestión de convivencia por el Consejo Escolar
- Difusión del Plan de Gestión de Convivencia Escolar Comunidad Escolar en Reunión del Sub centro de padre.

a-. Docentes:

- Se informan y socializan el Plan de Gestión de Convivencia en reunión administrativa, en donde reciben el documento por escrito y se comprometen a ejecutar efectivamente.

b-. Asistente de la Educación:

- Se informan y conocen el Plan de gestión de convivencia en reunión con el comité de convivencia en donde reciben el documento por escrito.

c-. Padres y apoderados(as).

- Se informan y conocen el Plan de Gestión de Convivencia en reunión de apoderados, en el mes próximo a la aprobación y puesta en marcha del plan Gestión de Convivencia escolar.

d-. Alumnos (as):

- Se informa y conocen el Plan de Gestión de convivencia en forma lúdica y experiencial a través de un panel de conducta que regulará sus acciones dentro y fuera del aula.

Además un decálogo de buen comportamiento de los alumnos(as).

e-. Ejecución del Plan de Convivencia

- Informativas a la comunidad APIR, sobre el plan de gestión de convivencia.

f-. Evaluación del Plan de Convivencia:

- Evaluación y reformulación de las acciones planificadas en nuestro Plan de gestión de Convivencia, a través de los iniciadores logrados por las evidencias de desempeño.

Plan de formación ciudadana.

¿Qué es el plan de formación ciudadana en la escuela de lenguaje APIR?

Es un proceso de formación continua, que permite que nuestros niños (as), desarrollen un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que resultan fundamentales para la vida en una sociedad democrática. Busca promover en distintos espacios, entre ellos las comunidades educativas, oportunidades de aprendizaje que permitan que niñas y niños, jóvenes y adultos se formen como personas integrales, con autonomía y pensamiento crítico, principios éticos , interesa en lo público , capaces de construir una sociedad basada en el respeto , la transparencia , la cooperación y la libertad.

Asimismo, que tomen decisiones en consciencia respecto de sus derechos y de sus responsabilidades en tanto ciudadanos y ciudadanas.

Objetivo general:

Formar los cimientos en nuestros alumnos y alumnas, basados en nuestros sellos educativos.

Objetivos específicos:

- Propiciar instancias para conocer y comprender en forma sencilla y cercana a los niños y niñas los deberes y derechos de los niñas y niñas.
- Propiciar instancias, para que los niños y niñas puedan vivenciar la tolerancia, diversidad, aceptación, cultura democrática.
- Brindar instancias de participación comunitaria, donde los niños y niñas tengan espacios, para expresar sus opiniones y respetar a sus compañeros y docentes.

Plan integral de seguridad escolar ACCEDER.

El plan de Seguridad Escolar de la Escuela de lenguaje APIR,, fue elaborado por la comunidad escolar con el propósito de contar con un instrumento educativo y orientador que permita conocer normas de seguridad que se deben emplearen caso de emergencia , con el objetivo principal de evitar pérdidas irreparables de vida y bienes.

Objetivos generales.

- Crear hábitos de conducta segura y autocontrol en los alumnos usando la metodología ACCEDER.

Objetivos específicos.

- Evitar que la comunidad educacional, los domine el pánico ante cualquier catástrofe.
 - Sanear los potenciales riesgos que presente el establecimiento , tanto como de estructura o de rutas de escape
 - Inspeccionar el establecimiento educacional a fin de detectar las condiciones inseguras.
 - Pre planificar y practicar evacuaciones masivas por rutas y hacia lugares que ofrezca máxima seguridad, para proteger la integridad física de los alumnos.
- Orientar e instruir a padres y apoderados en relación a plan de seguridad escolar.

Fases de acción, seguimiento y evaluación.

Acciones, para vivencia y evaluar	Beneficiarios	Responsables	Medios de Verificación
Reuniones Semestrales o Trimestrales del grupo de Gestión para evaluar estados de avances de PIE	Escuela	Grupo de gestión Dirección	Registro de acta. Asistencia.
Reuniones trimestrales del Consejo Escolar para evaluar estados de Avance del Plan de acción del consejo escolar y del plan de gestión de convivencia.	Escuela	Consejo escolar Dirección	Registro de acta. Asistencia
Replantearse actividades que no han obtenido logro en las áreas de intervención según monitoreo realizados por grupos de gestión a través de requisitos escritos.	Escuela	Grupo de gestión Dirección	Reformulación de planes pedagógicos y de intervención profesional.
Replantearse las acciones que no han obtenido logros según monitoreo realizado por el consejo escolar a través de requisito escrito	Escuela	Dirección Grupo de gestión	Reformulación del plan de gestión escrita.