



**Magíster En Educación Mención
Gestión de Calidad**

Trabajo De Grado II

Diagnóstico Institucional

Y Plan De Mejoramiento Educativo

Escuela Domingo Faustino Sarmiento

Profesor guía:

Pedro Rosales Villarroel

Alumno (s):

Mónica Candia Echeverría

Lebu- Chile, Octubre de 2017.-

ÍNDICE

ABSTRAC	4
INTRODUCCIÓN	5
I. MARCO TEÓRICO	7
1.1 CALIDAD EDUCATIVA	7
1.2 LEY N° 20.248 DE LA SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL.	10
1.3 MODELO DE CALIDAD DE LA GESTIÓN ESCOLAR	16
1.4 PRINCIPIOS DEL MODELO DE CALIDAD DE LA GESTIÓN ESCOLAR	18
1.5 ESTRUCTURA DEL MODELO	19
1.6 EL CICLO DE MEJORAMIENTO CONTINUO EN EL MARCO DEL NUEVO ENFOQUE.	20
II.DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO	24
2.1 ANTECEDENTES DEL ENTORNO	25
2.2 RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA	26
2.3 OPCIÓN CURRICULAR	27
2.4 INDICADORES DE VULNERABILIDAD	29
2.6 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	31
III. ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO SITUACIONAL (ÁREAS Y DIMENSIONES).	33
3.1 ANÁLISIS DE LAS ÁREAS DE PROCESO	33
3.1.2 ÁREA: GESTIÓN CURRICULAR	37
3.1.3 ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR	40
3.1.4 ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS	42
IV. DESARROLLO DE LOS DESCRIPTORES (EVIDENCIAS Y NIVELES).	44
4.1 ÁREA LIDERAZGO	44
4.2 ÁREA GESTIÓN DEL CURRÍCULUM	47
4.2 ÁREA CONVIVENCIA	50

4.4	ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS	53
V.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.	56
VI.	PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	61
6.1	ÁREA: LIDERAZGO	61
6.2	ÁREA: GESTIÓN CURRICULAR	65
6.3	ÁREA: CONVIVENCIA ESCOLAR	70
6.3	AREA: RECURSOS	75
VII.	COMUNICACIÓN, MONITOREO , SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO.	79
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	80

ABSTRAC

El Plan de Mejoramiento Educativo es el instrumento a través del cual la escuela planifica y organiza su proceso de mejoramiento educativo centrado en los aprendizajes por un período de cuatro años. En él se establecen metas de aprendizaje y las acciones a desarrollar en cada escuela. La Ley SEP indica que los Planes de Mejoramiento Educativo deben estar enfocados a mejorar los aprendizajes de las y los estudiantes, en particular de las y los alumnos identificados como prioritarios y aquellos de bajo rendimiento académico.

El trabajo de grado II, presentado corresponde a un Diagnóstico Institucional que servirá de base para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo de la Escuela Domingo Faustino Sarmiento. Para ello, se recopilaron evidencias específicas en relación con el funcionamiento de los dispositivos claves de la gestión, realizando una revisión de sus Prácticas Institucionales, según las Áreas del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar, a través de una encuesta de valoración la cual fue aplicada a los docentes y equipo directivo del establecimiento.

INTRODUCCIÓN

Todos los establecimientos educacionales del país, adscritos a la ley de Subvención Escolar Preferencial, tiene la obligatoriedad de diseñar, enviar al Ministerio de Educación e implementar un PME.

El Plan de Mejoramiento Educativo (PME) es una herramienta central que permite ordenar los procesos al interior de la comunidad educativa con el objetivo de entregar posibilidades para que cada estudiante reciba una educación de calidad. Es el instrumento de planificación estratégica que permite a los establecimientos educacionales organizar de manera sistémica e integrada los objetivos, metas y acciones para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes; lo que implica intencionar el Ciclo de Mejora Continua, que se entiende como el conjunto de fases articuladas por las cuales deben transitar permanentemente el establecimiento para mejorar su gestión institucional y sus resultados educativos en función de lo declarado en el PEI.

El Diagnóstico es el primer paso del Ciclo de Mejora Continua de las Prácticas Institucionales contenidas en las Áreas del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar. Su realización constituye un aprendizaje para el conjunto de actores del establecimiento educacional, que contribuye a la comprensión de la importancia que tiene el evaluar y analizar críticamente prácticas institucionales y

observar cómo estas inciden directamente en el logro de aprendizajes de los estudiantes.

El diagnóstico permite establecer la línea de base en que se encuentra la Gestión institucional y pedagógica, información relevante para la construcción de la propuesta de mejoramiento que se implementará anualmente.

El trabajo que aquí se presenta consiste en la elaboración del Proyecto de Mejoramiento Educativo Anual de la Escuela Domingo Faustino Sarmiento, sustentado en el diagnóstico institucional, realizado a través de la reflexión participativa y analítica de la comunidad educativa de cada una de las prácticas que describen la gestión institucional y pedagógica del establecimiento.

Para iniciar este trabajo se presenta el marco teórico referido a la Ley de Subvención Preferencial, el Modelo de Gestión de la Calidad, Ciclo de Mejoramiento Educativo y el nuevo enfoque a cuatro años de los PME. Finalmente se muestran los resultados obtenidos en el diagnóstico institucional, análisis y conclusiones, y luego el PME diseñado para la mejora de las áreas y dimensiones descendidas focalizadas por área.

Al finalizar este proceso, la Escuela Domingo Faustino Sarmiento, contará con un conjunto de evidencias, sustentadas en el análisis de las oportunidades de mejoramiento y en la priorización de los factores críticos, los cuales son la base para estructurar el Plan de Mejoramiento, que permitirán fortalecer las áreas descendidas.

I. MARCO TEÓRICO

1.1 CALIDAD EDUCATIVA

Una educación de calidad es clave al momento de pensar en el desarrollo de un verdadero aprendizaje que nos lleve a potenciar el desarrollo humano, sin embargo esta educación de calidad se ve influenciada por diversos factores que nos determinan cuan efectivo será este proceso, factores que se encuentran dentro y fuera del contexto educativo. La efectividad de la calidad educativa nos ayuda a desarrollar la transmisión de conocimientos y la entrega las aptitudes que son necesarias para el desarrollo de una actividad remunerada aspectos claves que permiten en definitiva romper con el circulo de la pobreza.-

Una de las primeras tomas de posición de la UNESCO sobre la educación de calidad apareció en *Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow*, (Aprender a Ser: El mundo de la Educación del Hoy y el Mañana), el informe de la Comisión Internacional sobre el Desarrollo de la Educación, presidido por el ex Ministro francés Edgar Faure. La comisión identificó que la

meta fundamental del cambio social es la erradicación de la inequidad y el establecimiento de una democracia igualitaria. Por consiguiente, manifestó en el informe: "la meta y el contenido de la educación deben ser recreados para permitir nuevas características en la sociedad y nuevas características en la democracia" (Faure et al., 1972: xxvi).

Las nociones de "aprendizaje continuo" y "relevancia" resultaban particularmente importantes según se destaca en el informe. El informe también hace fuerte hincapié en la ciencia y la tecnología. Afirma que mejorar la calidad de la educación requiere sistemas donde puedan aprenderse principios del desarrollo científico y de la modernización en maneras que respeten los contextos socioculturales de los estudiantes.

Más de dos décadas después, apareció *Learning: The Treasure Within, Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century*, (Aprendizaje: El Tesoro Interior, Informe para la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI), presidido por otro estadista francés, Jacques Delors. Esta Comisión entiende que la educación a lo largo de toda la vida se basa en cuatro pilares:

- ✓ *Aprender a conocer*, reconociendo al que aprende diariamente con su propio conocimiento, combinando elementos personales y "externos."
- ✓ *Aprender a hacer*, que se enfoca en la aplicación práctica de lo aprendido.
- ✓ *Aprender a vivir juntos*, que se ocupa de las habilidades críticas para llevar adelante una vida libre de discriminación donde todos tengan iguales oportunidades de desarrollarse a sí mismos, a sus familias y a sus

comunidades.

- ✓ *Aprender a ser*, que hace hincapié en las destrezas que necesitan los individuos para desarrollar su pleno potencial.

Esta conceptualización de la educación significó una mirada integrada y comprensiva del aprendizaje, y por lo tanto, de aquello que constituye una educación de calidad (Delors et al., 1996).

El tratar de categorizar los rasgos que caracteriza una escuela efectiva o de calidad ha sido una preocupación constante de los investigadores; se piensa que una escuela eficaz es la que cuenta con una dotación de excelentes profesores y a la vez de un número de excelentes alumnos o sea se refiere a los elementos personales de los cuales depende la calidad, por tanto podemos suponer bajo esta mirada que los resultados de esta escuela deben ser excelentes, sin embargo este pensamiento si bien parte de un principio que es cierto no es exacto ya que en estas escuelas con igualdad de recursos humanos se obtienen los mismos resultados .Por tanto es necesario aislar los

factores que están interviniendo en el desarrollo de la calidad en los procesos educativos, la incorporación de elementos tales como la teoría de la cultura organizacional (Greenfield,1983) ha desarrollado una nueva mirada a los conceptos de eficiencia y eficacia de los establecimientos educacionales. Autores como Edmonds y colaboradores (1978), Purkey y Smith (1983) han identificado factores que se correlacionan para determinar la efectividad de una escuela tomando como criterio el rendimiento de los alumnos.

Fullan (1985), identifica que además de los factores relacionados a las organizaciones educativas existen otros llamados de proceso y que determinan su

importancia en relación a los resultados y las transformaciones de los establecimientos direccionadas a obtener una educación de calidad, según el autor los factores de importancia serían:

- Liderazgo del director y toma de decisiones compartida
- Consenso en relación a las metas y objetivos del establecimiento
- Intensa comunicación e interacción entre sus miembros
- Trabajo colaborativo entre los docentes del establecimiento

El Ministerio de Educación a partir de su experiencia y las investigaciones realizadas en el campo de la gestión escolar, ha desarrollado el Modelo de Calidad de la Gestión Escolar, modelo que apunta a generar las capacidades necesarias para que cada escuela se transforme en un centro de calidad y efectividad a partir de su propia identidad

1.2 LEY N° 20.248 DE LA SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL.

La Subvención Escolar Preferencial se instaura con la Ley N° 20.248, promulgada el 2 de febrero del 2008. Su fundamento es la mejora de la calidad y equidad de la educación subvencionada del país. Los sostenedores voluntariamente adscriben a esta Subvención a los establecimientos bajo su dependencia y asumen todas las responsabilidades que ella implica.

Los objetivos de la Ley son:

- ✓ Asignar más recursos por Subvención a los estudiantes más vulnerables.
La asignación de recursos se realiza mediante la Subvención Escolar Preferencial, que se entrega por cada uno de las y los alumnos prioritarios,

matriculados en los establecimientos educacionales. La Ley reconoce que el costo de la enseñanza es mayor, a medida que aumenta la vulnerabilidad socioeconómica de las y los estudiantes.

- ✓ Establecer compromisos, por parte de las y los actores educativos, para mejorar la calidad de la enseñanza. Las y los sostenedores, según establece la Ley, asumen compromisos. Ellos están asociados al mejoramiento de resultados de aprendizaje de las y los estudiantes y de los procesos del establecimiento que impacten en ellos. Estos compromisos se expresan en el Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa que cada sostenedor suscribe con el Ministerio de Educación. El Convenio tiene una vigencia de cuatro años y puede renovarse por períodos iguales.

El sostenedor firma un único Convenio por el conjunto de escuelas bajo su administración que adscriba a la Subvención Escolar Preferencial.

El Convenio contiene:

- a. Compromisos con las y los estudiantes, en especial los más vulnerables:
 - ✓ Aceptar a las y los alumnos que postulen entre el primer nivel de Transición y sexto básico, de acuerdo a procesos de admisión, sin considerar el rendimiento escolar pasado o potencial de las y los postulantes.

- ✓ Asegurar que en los procesos de admisión, no sea requisito la presentación de antecedentes socioeconómicos de la familia del o la estudiante que postula a una escuela.
- ✓ Eximir a las y los alumnos prioritarios de los cobros referidos a financiamiento compartido. No pueden ser objeto de cobro alguno que condicione su postulación, ingreso o permanencia en el establecimiento.
- ✓ Retener a las y los alumnos, entre primer Nivel de Transición y sexto Básico, sin que el rendimiento escolar sea obstáculo para la renovación de su matrícula.
- ✓ Asegurar el derecho de las y los alumnos a repetir de curso en un mismo establecimiento, a lo menos en una oportunidad por cada nivel de enseñanza. Esa no será una causa para cancelar y no renovar su matrícula.

b. Compromisos institucionales y pedagógicos:

- ✓ Destinar la Subvención Escolar Preferencial a la implementación de las medidas comprendidas en un Plan de Mejoramiento Educativo, con especial énfasis en las y los alumnos prioritarios. También pueden impulsar asistencia técnico-pedagógica especial, para mejorar los resultados de las y los alumnos con bajo rendimiento académico.
- ✓ Elaborar y cumplir un Plan de Mejoramiento Educativo elaborado con la comunidad escolar, que contemple acciones desde primer nivel de

Transición hasta octavo Básico en las áreas de gestión curricular, liderazgo, convivencia escolar y gestión de recursos.

- ✓ Establecer y cumplir metas de resultados académicos de las y los alumnos, en especial de los prioritarios, concordadas con el Ministerio de Educación, en función de los resultados que se obtengan por aplicación del sistema de evaluación nacional, SIMCE.
- ✓ Acreditar el funcionamiento efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro General de Padres y Apoderados.
- ✓ Acreditar la existencia de horas docentes destinadas a cumplir la función técnico-pedagógica y asegurar el cumplimiento efectivo de las horas curriculares no lectivas.
- ✓ Cautelar que las y los docentes de aula presenten al director o directora del establecimiento, dentro de los primeros quince días del año escolar, una planificación educativa anual de los contenidos curriculares.
- ✓ Contar con una malla curricular que incluya actividades artísticas y/o culturales y deportivas que contribuyan a la formación integral de las y los alumnos.

c. Compromisos de información a la familia y autoridades ministeriales:

- ✓ Informar respecto del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y su reglamento interno. Esta información debe estar dirigida a las y los

postulantes, y a sus madres, padres y apoderados. Ellos deberán aceptar por escrito el PEI de la escuela que elijan para sus hijos o hijas.

- ✓ Resguardar que los procesos de admisión de los establecimientos sean de conocimiento público en los proyectos educativos.
 - ✓ Informar a las madres, padres, apoderadas y apoderados sobre la existencia de este Convenio. Enfatizar las metas fijadas en materia de rendimiento académico.
 - ✓ Presentar anualmente al Ministerio de Educación y a la comunidad escolar un informe relativo al uso de todos los recursos percibidos por Subvención Escolar Preferencial y de los demás aportes contemplados en la Ley. Dicho informe debe incluir la rendición de cuentas respecto de todos los recursos recibidos por concepto de esta Ley.
 - ✓ Señalar dentro del Convenio, el monto de las subvenciones o recursos que se reciben por la vía del financiamiento público. Esta información debe ser actualizada anualmente. Además, el sostenedor municipal deberá señalar, el aporte promedio de los tres años anteriores a la suscripción del Convenio.
- d. Compromisos específicos para las y los sostenedores y el Ministerio de Educación. Son las y los actores que firman el Convenio y deben cumplir funciones diversas, pero complementarias, sus responsabilidades son:

- ✓ Presentar la postulación de los establecimientos a la Subvención Escolar Preferencial, a través de la plataforma informática que el Ministerio de Educación dispone para este fin.
- ✓ Suscribir el Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa.
- ✓ Asignar los recursos de la Subvención Escolar Preferencial a las acciones de mejoramiento planificadas por los establecimientos.
- ✓ Trabajar con las y los integrantes de la comunidad educativa, particularmente con las y los directivos de los establecimientos, en la elaboración de su Plan de Mejoramiento Educativo.
- ✓ Fomentar la articulación de las acciones de mejoramiento que se definan con las políticas comunales de educación.
- ✓ Revisar la elaboración del Plan de Mejoramiento Educativo y retroalimentar el trabajo de la escuela.
- ✓ Presentar el Plan de Mejoramiento Educativo ante el Ministerio de Educación, para su aprobación en el caso de las escuelas clasificadas como emergentes.
- ✓ Contribuir al cumplimiento del Plan de Mejoramiento Educativo de las escuelas.
- ✓ Mantener a disposición del Ministerio de Educación un estado anual de resultados financieros. Así dará cuenta de los ingresos provenientes del

financiamiento público y de los gastos realizados, por un período mínimo de cinco años. El informe deberá contemplar la rendición de cuentas respecto de todos los recursos recibidos por concepto de la Ley de Subvención Escolar Preferencial.

El Ministerio de Educación tiene a su cargo la administración de la Subvención Escolar Preferencial y sus responsabilidades son:

- ✓ Fijar los criterios que determinan la clasificación de los establecimientos y de las y los estudiantes prioritarios.
- ✓ Clasificar a los establecimientos en las distintas categorías e informar a las escuelas. Esto incluye a los Consejos Escolares, a las madres, padres, apoderadas y apoderados, a la comunidad escolar y al público en general.
- ✓ Tomar conocimiento de los Convenios de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa suscritos y verificar su cumplimiento.

1.3 MODELO DE CALIDAD DE LA GESTIÓN ESCOLAR

La gestión escolar alude al conjunto de procesos organizacionales que se constituyen en las condiciones adecuadas y necesarias para favorecer el logro de aprendizajes significativos. Es así como la gestión escolar pone su foco en el plano educativo y no en el administrativo, por lo cual, es impensable separar el proceso de enseñanza–aprendizaje del resto de los procesos que ocurren al interior del establecimiento y en su relación con el entorno. Un proceso de mejoramiento de la gestión escolar requiere, responsabilizar a los distintos actores, especialmente a los equipos directivos de los establecimientos.

El Modelo de Calidad de la Gestión Escolar es una estructura que tiene como principio orientador la mejora continua por medio de la definición de procesos que se vinculan e inciden de múltiples formas en los resultados de aprendizaje de los y las estudiantes. Este modelo, no prescribe un tipo ideal de prácticas para los establecimientos y por tanto, no se orienta a certificar calidad, sino más bien plantea buenas preguntas para que a través de un proceso de aprendizaje institucional, se cimienten las bases de un itinerario de mejoramiento permanente, que responda a las particularidades de cada establecimiento y que otorgue un espacio de desarrollo profesional contextualizado según las demandas y necesidades de cada comunidad escolar.

Las principales características del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar son:

1. No diferencia a los establecimientos por tipo o nivel de enseñanza, por que identifica procesos que debieran estar presente en cualquier institución escolar,

respecto de las áreas y dimensiones que inciden de diversas maneras en la calidad de los resultados educativos.

2. Las áreas y dimensiones son aquellas que en opinión del Ministerio de Educación y la experiencia internacional y nacional acumulada inciden en la generación de resultados del establecimiento.

3. No es prescriptivo, es decir no establece una única modalidad para abordar cada una de las dimensiones. Sólo identifica los procesos significativos, los que pueden abordarse desde la heterogeneidad de la práctica particular de cada establecimiento.

4. La sistematicidad de las acciones, la vinculación de sus procesos a la obtención de Metas, los procesos de revisión permanente y de ajuste a sus estrategias y la evaluación de los resultados que persigue, son las condiciones de una gestión de calidad y por tanto se convierten en los referentes que el modelo toma en cuenta para evaluar las prácticas de gestión del establecimiento.

5. Tiene como principio orientador el mejoramiento continuo promoviendo la idea sistemática de incrementar calidad. Cada uno de los procesos puede ser objeto de este principio que se operacionaliza a través del diseño, planificación, implementación, corrección y ajuste del proceso y, evaluación de las prácticas institucionales permanente.

6. Permite la coordinación y articulación de todos los procesos de gestión sobre la base de la comprensión del enfoque sistémico para mirar las interrelaciones entre las dimensiones de cada una de las áreas y de los procesos y resultados.

1.4 PRINCIPIOS DEL MODELO DE CALIDAD DE LA GESTIÓN ESCOLAR

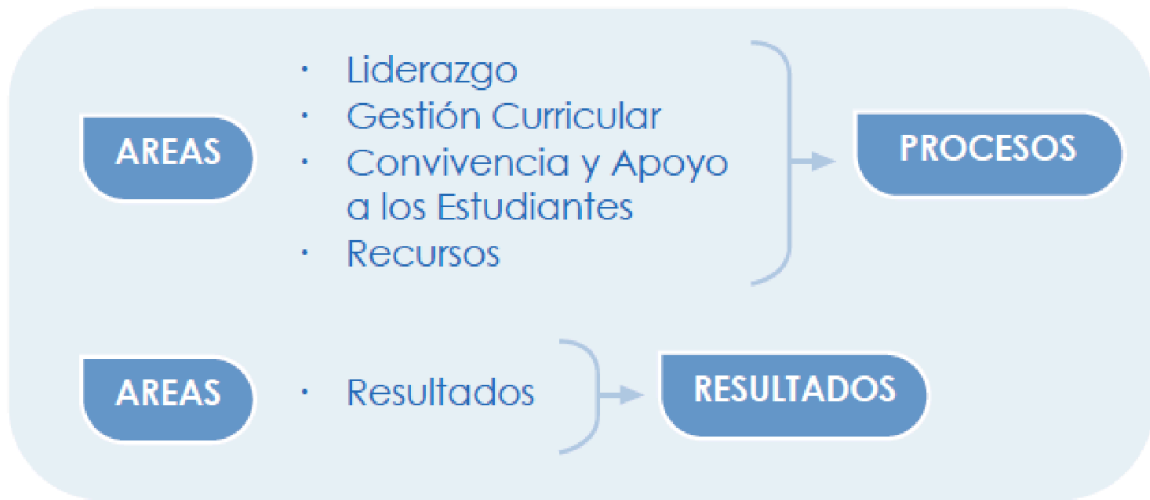
- **Equidad:** la escuela entendida como una institución que acoge, estimula, orienta y educa a todos y cada uno de sus miembros proporcionándoles las posibilidades y oportunidades para que alcancen en igualdad de condiciones las metas educativas que se requieren.
- **Calidad:** Permanente disposición de los individuos y equipos que conforman la escuela de optimizar sus procesos con el fin de que sus alumnos progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones, independiente de sus condiciones de entrada al sistema.
- **Participación:** asegurar la integración activa de cada uno de los miembros de la comunidad educativa en los procesos que se desarrollan en la escuela, considerando los distintos niveles de participación: consulta, opinión, decisión, ejecución y evaluación.
- **Responsabilidad:** asumir profesionalmente en forma individual y colectiva los efectos de su propia actuación, tanto a nivel de logros como de no logros.

1.5 ESTRUCTURA DEL MODELO

El modelo se estructura en Áreas, Dimensiones y Elementos de Gestión:

Las Áreas son el elemento clave de la gestión de un establecimiento educacional. Este modelo cuenta con cinco de estas áreas, que a la vez son de dos tipos: procesos y resultados.

Las Dimensiones, son a su vez, el contenido técnico de las áreas en forma desagregada. Por último, los Elementos de Gestión describen un grado más específico de la operacionalización de los contenidos de las áreas y dimensiones.



1.6 EL CICLO DE MEJORAMIENTO CONTINUO EN EL MARCO DEL NUEVO ENFOQUE.

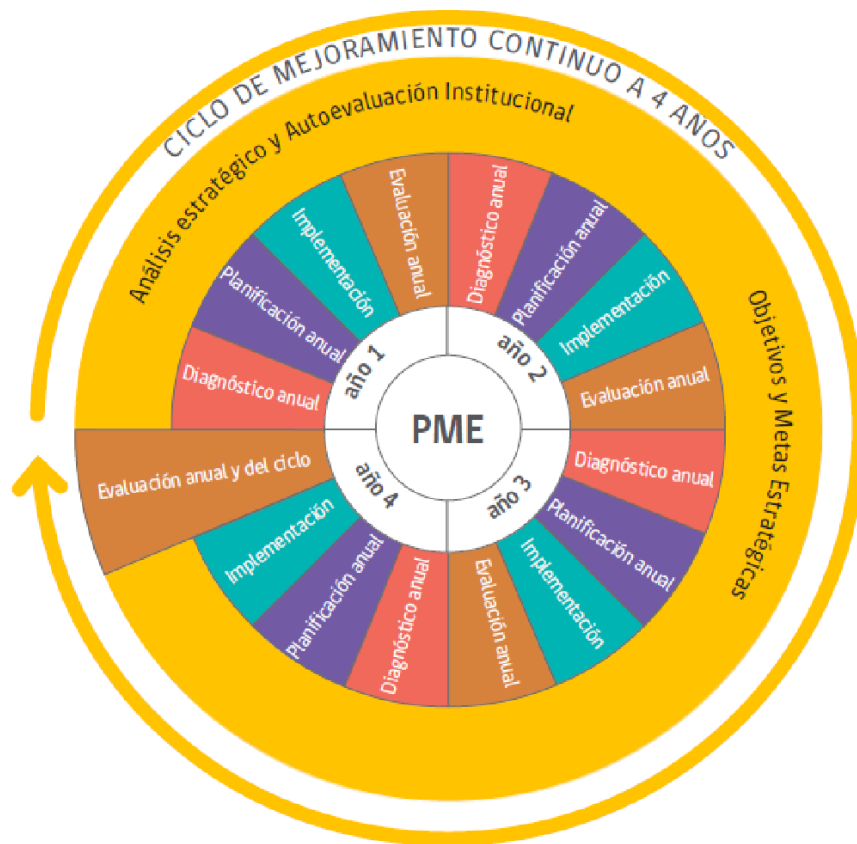
El mejoramiento continuo lo entenderemos como un proceso en el cual la institución autoevalúa sus procesos de gestión en relación a un modelo de referencia de manera que pueda identificar sus fortalezas y oportunidades de mejoramiento.



El Ciclo de Mejoramiento Continuo de la Gestión Escolar es un sistema de análisis y toma de decisiones estratégicas que involucra a la totalidad de los ámbitos, niveles y dimensiones del quehacer institucional de los establecimientos educacionales, en vistas al mejoramiento permanente de su gestión. Liderado por el equipo directivo de la escuela o liceo, el Ciclo de Mejoramiento tiene como finalidad fortalecer el Proyecto Educativo Institucional a través de la consolidación de los procesos de gestión institucional y pedagógica, de modo de alcanzar los objetivos y resultados declarados por la institución.

El Ciclo de Mejoramiento Continuo fomenta la generación al interior de los establecimientos educacionales de comunidades de aprendizaje, promoviendo de esta manera la participación y la corresponsabilidad de los diversos actores que conforman la comunidad educativa por el logro de los objetivos institucionales, promueve en las organizaciones escolares el desarrollo permanente de nuevas y mejores modalidades de ejecutar, con niveles crecientes de desempeño, el conjunto de tareas que la escuela debe realizar, en otras palabras, el Ciclo de Mejoramiento Continuo contribuye a la creación y fortalecimiento en las escuelas y liceos de una cultura de la calidad, en virtud de la cual los establecimientos educacionales aprenden a efectuar sus diferentes acciones con altos niveles de excelencia.

El **nuevo enfoque**, que sustenta el Plan de Mejoramiento Educativo (PME), redefine y amplía el ciclo de mejoramiento continuo de las comunidades educativas desde una estructura anual a una de cuatro años.



El nuevo enfoque de mejoramiento continuo que promueve el Ministerio de Educación se basa en un modelo con dos fases que contienen diferentes etapas:

La primera fase, los componentes de las etapas que estructuran el levantamiento estratégico son los siguientes:

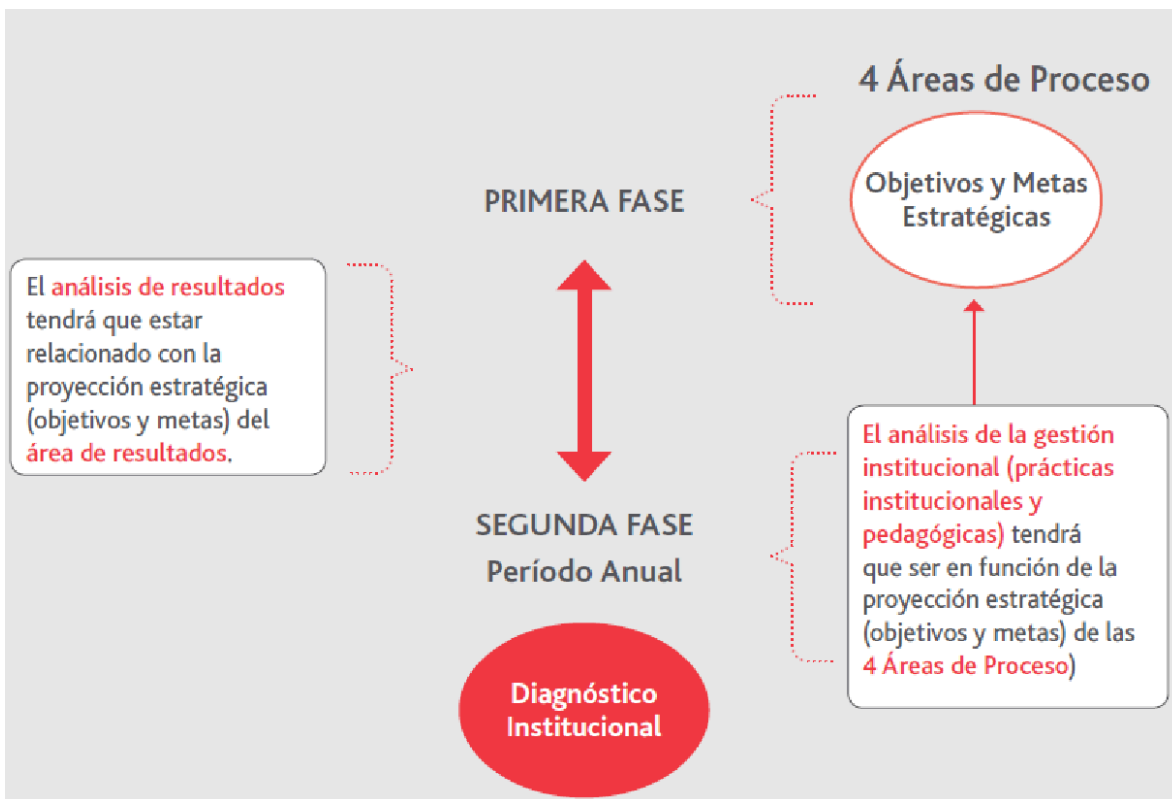
- ✓ El análisis estratégico, que incluye la reflexión del horizonte formativo y educativo del establecimiento educativo expresado en su PEI.

- ✓ La autoevaluación institucional, donde se pretende que cada comunidad educativa, en conjunto con su sostenedor, analice diferentes ámbitos de la gestión institucional y pedagógica que impactan en el aprendizaje de sus estudiantes.

La formulación de objetivos y metas estratégicas a cuatro años, que debieran plantearse para cada una de las cuatro áreas del proceso (gestión del currículum, liderazgo, convivencia y gestión de recursos) y para el área de resultados (de aprendizaje) del ciclo de mejoramiento en que se basa el PME.

La segunda fase, las etapas que estructuran cada período anual son las siguientes:

- ✓ La elaboración del período anual consiste en realizar un diagnóstico, planificación, implementación y evaluación, que se sustenta en objetivos y acciones coherentes con la fase realizada anteriormente, en función de generar procesos que posibiliten contribuir al logro de los objetivos y metas estratégicas.



II.DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO

VISIÓN

Formar un alumno integral, con conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan convivir en distintos ámbitos sociales, en un ambiente académico respetuoso, desarrollando la indagación, aceptando la diversidad, promoviendo el bienestar físico, social y el cuidado al medio ambiente.

MISIÓN

Educar con calidad, equidad y valores promoviendo habilidades sociales para vivir en comunidad.

SELLOS

Desarrollar un estudiante integral

Educar con calidad y valores

Aceptación a la diversidad

Fortalecer el bienestar físico y social

Promoción del Medio ambiente

Desarrollo de competencias de acuerdo al nivel

2.1 ANTECEDENTES DEL ENTORNO

La Escuela Domingo Faustino Sarmiento, dependiente de la Ilustre Municipalidad de Lebu, recibe subvención escolar gratuita, se encuentra ubicada en Bulnes 430 en el sector céntrico de la comuna, imparte educación básica desde 1° a 6° año, con dos cursos por nivel, además de primer y segundo nivel de Educación de Párvulos.

Los alumnos y alumnas que acoge nuestro Establecimiento son niños y niñas que provienen de distintos sectores geográficos de la comuna de Lebu, teniendo en la actualidad una matrícula de 569 alumnos, de los cuales el 69,3% son vulnerables.

En la actualidad se implementa un Plan de Mejoramiento Educativo que es financiado con recursos de la Subvención Escolar Preferencial, otorgados por el Ministerio de Educación de Chile destinados a favorecer y fortalecer los aprendizajes de los niños vulnerables, en donde se vinculan y operacionalizan los diversos Planes de Acción sugeridos por normativa.

El personal docente está compuesto por profesionales evaluados de acuerdo a su desempeño docente (competentes y destacados), además de asistentes profesionales y asistentes preparados para desempeñar los cargos que actualmente ocupan.

2.2 RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA

La escuela fue creada por disposición del Supremo Gobierno de Chile, según Decreto N° 13.440 de fecha 28/10/1959, Reconocido oficialmente por el Ministerio de Educación por el Decreto Cooperador N° 1581 de 31/03/1982 y Decreto N° 109 de 12/03/1993.

El año 1978, en el proceso nacional de clasificación de los Establecimientos Educativos y de acuerdo a la matrícula atendida fue clasificada como Escuela F- 785, más tarde y después de haber realizado un concurso interno para dar nombre a la Escuela, se le denominó Escuela Domingo Faustino Sarmiento, en homenaje al educador y político argentino vecindado en Chile, quien tuvo la misión de crear la Primera Escuela Normal, para formar a los profesores chilenos. Fue contratado por el gobierno de Chile de esa época.

La Escuela Domingo Faustino Sarmiento, imparte Educación: Pre-básica y Básica funciona en un moderno edificio construido entre los años 2006 y 2007 y puesto al servicio de la Comunidad Educativa desde marzo del 2008. Este mismo año inició sus actividades de Jornada Escolar Completa, desde Tercero a Octavo Básico, aumentando cobertura a partir del año 2017 en los niveles de primer y segundo año básico.

A partir del mismo año se amplía cobertura en la Educación Parvularia, con la creación del Primer Nivel de Transición, completando este nivel de enseñanza.

Su estructura de cursos está conformada por cursos paralelos desde Primer Nivel de Transición hasta Sexto Año Básico, además de la atención a la diversidad a través de la implementación del Decreto N° 170 atendidos por docentes y profesionales especialistas para apoyar a los niños que requieren avanzar en sus aprendizajes y formación integral.

Es un establecimiento que dentro de su trayectoria de formación se proyecta a la comunidad como una institución educativa de buenos logros académicos, reflejados en sus porcentajes de promoción y continuidad de estudios de los alumnos.

Con respecto a los resultados medidos con instrumentos estandarizados, SIMCE, los resultados están por sobre la media nacional en las asignaturas que son evaluadas en Cuarto y Sexto Año Básico.

En el contexto de los Indicadores de Calidad Educativa dentro de los cuales se incorporan Gestión y Cumplimiento de metas educativas, es clasificado como AUTÓNOMO, además de las exigencias del MINEDUC con respecto a los indicadores de desempeño es calificada como ESCUELA DE EXCELENCIA.

El ideario del Establecimiento tiene incorporado los sellos que la distinguen e identifican, los cuales han sido reconocidos por la comunidad, como también la formación integral que imparte evidenciados en la propuesta pedagógica donde se promueve el desarrollo de estas habilidades a fin de fortalecer el potencial artístico y deportivo de los estudiantes.

2.3 OPCIÓN CURRICULAR

La Escuela Domingo Faustino Sarmiento implementa los programas curriculares que entrega el Ministerio de Educación, a partir de los cuales organiza su tiempo académico teniendo como referencia el Calendario escolar para su programación.

Los espacios propuestos están organizados de acuerdo a los requerimientos establecidos en el contexto de la Reforma Educacional, integrando principios formativos, valores y competencias, como eje estratégico, relacionando directamente las Bases Curriculares y el Plan Curricular Nacional que sirven de referencia para la programación de todos los componentes de este proyecto, surge por tanto una concepción curricular que responde a la Visión y Misión declaradas en el Proyecto Educativo y Pedagógico, desarrollando un enfoque integrador, articulando los principios formativos y competencias contemplados en los sellos, en un ambiente significativo , incorporando en el curriculum áreas como el deporte, el arte y la tecnología.

La propuesta pedagógica de la escuela reconoce la diversidad y las necesidades de aprendizaje de sus alumnos, dando espacios técnicos de articulación para los profesionales a fin de lograr en los distintos niveles de enseñanza los objetivos propuestos, teniendo como principal herramienta la planificación para el logro de Aprendizajes en el aula.

Con respecto al proceso de enseñanza de la lecto-escritura, la escuela promueve un enfoque equilibrado como una propuesta didáctica, que se aplica

desde el nivel de la Educación Parvularia, integrando aspectos relevantes del Modelo Holístico y del Modelo de Destrezas.

2.4 INDICADORES DE VULNERABILIDAD

Durante el transcurso de los años se observa un incremento de la condición de vulnerabilidad de los alumnos de la Escuela Domingo Faustino Sarmiento.

AÑOS	2013	2014	2015	2016
IVE	60,90	63,27	60,90	69,3

2.5 ASPECTOS ACADÉMICOS

RESULTADOS DE EFECTIVIDAD- ÚLTIMOS TRES AÑOS

	2014	%	2015	%	2016	%
Promoción	499	99%	479	97	525	98
Repitencia	5	1%	3	3	8	2

Matrícula Final	504		482		533	
Traslados	27	4.6	27	5	11	2
Total General	531		509		544	

RESULTADOS SIMCE

2° Básico

<i>Asignatura</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
Lectura	259	265	258

4° Básico

<i>Asignatura</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
Lenguaje y Comunicación	270	282	271	291
Educación Matemática	254	269	254	258
Comprensión Medio Social		269		
Comprensión Medio Natural	267		280	

6° Básico

<i>Asignatura</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
-------------------	-------------	-------------	-------------

Lenguaje y Comunicación	258	254	271
Educación Matemática	279	261	264
Historia		263	272
Ciencias Naturales	266		
Escritura	55	56	Sin información

2.6 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

a) FUNCIONAMIENTO

Nombre del establecimiento	ESCUELA DOMINGO FAUSTINO SARMIENTO
Dependencia	MUNICIPAL
Categorización	AUTÓNOMA
Año fundación	1959
Cursos que atiende	NIVEL DE PARVULARIA Y GENERAL BÁSICA
Número de cursos por nivel	2
Promedio alumnos por curso	35
Tipo de jornada	Jornada Escolar Completa

N° Semanas de Trabajo	38
N° de horas Pedagógica Semanal	38
Índice de Vulnerabilidad	69,3%
Número de alumnos prioritarios	333
Número de alumnos preferentes	166

b) CONSTITUCIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVOS

CARGO	NOMBRE
Directora	LUCILA ORIANA WERNER CARRASCO
Inspector General	RENÉ ARANEDA ROA
Jefa Unidad Técnico Pedagógica	MÓNICA ELENA CANDIA ECHEVERRÍA

c) DOCENTES

N° Educadoras de Párvulos	4
N° Educadoras PIE	5
N° Docentes Primer Ciclo	10
N° Docentes Segundo Ciclo	10
Otros Docentes SEP	4

d) ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN

N° Asistentes de la Educación	7
-------------------------------	---

N° Asistentes de Sala Básica	6
N° Asistentes Educadoras de Párvulos	4
N° Asistentes de PIE	1
N° Asistentes de la Educación Profesionales	5
N° Auxiliares Servicios Menores	3

III. ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO SITUACIONAL (ÁREAS Y DIMENSIONES).

El proceso de Diagnóstico en nuestro establecimiento constituye una instancia de reflexión colectiva, en torno a aquellas Prácticas Pedagógicas que se abordarán para el mejoramiento de los aprendizajes de todos los estudiantes.

Constituye un paso fundamental, para generar las estrategias, que permitan el mejoramiento y el compromiso de todos los actores de la comunidad educativa en el logro de los Objetivos y las Metas formuladas.

A la luz de las evidencias disponibles, permite, reconocer los aspectos más deficitarios, para tomar conciencia de los procesos de mejoramiento que se deben emprender en la planificación del PME anual, asumiendo los desafíos que ello implica.

3.1 ANÁLISIS DE LAS ÁREAS DE PROCESO

Este análisis permite determinar el nivel de calidad de cada una de las Áreas de la Gestión Pedagógica, valorando sus dimensiones a través de una escala evaluativa.

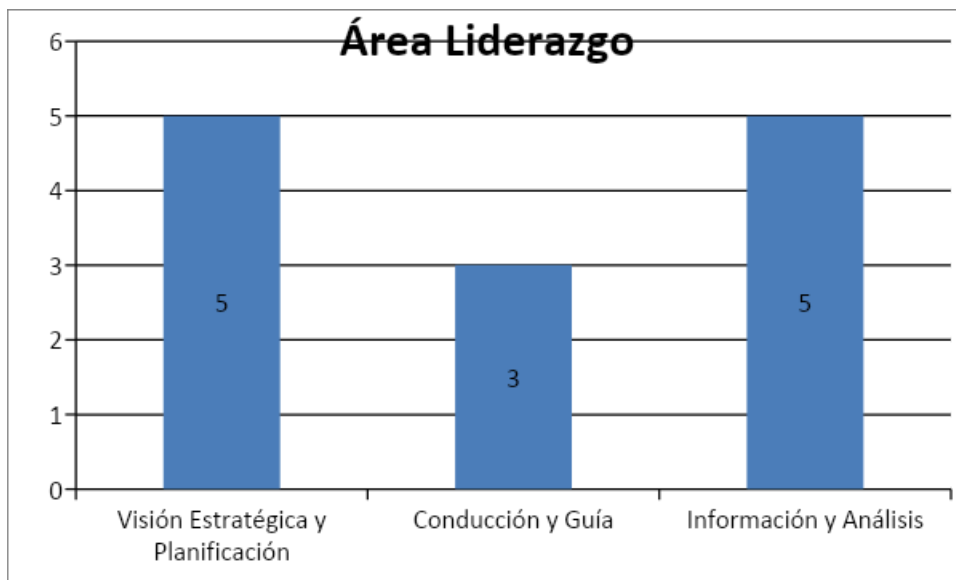
La siguiente escala evaluativa corresponde a la utilizada en este diagnóstico. Posee cinco valores que definen los diferentes niveles de calidad en que puede encontrarse un descriptor de una determinada área.

Valor	Nivel	Descriptor 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

		<p>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.</p>
--	--	---

3.1.1 ÁREA: LIDERAZGO



- La dimensión Visión Estratégica y Planificación e Información y análisis fueron las mejores evaluadas en esta área, presentando coincidencia en su valoración en Nivel 5. Esta valoración indica que estas prácticas se desarrollan efectivamente en el establecimiento, su uso ha sido formalmente sistematizado, evaluado y mejorado, generando aprendizajes

y mejoras continuas en el establecimiento.

Las acciones que evidencian el nivel de estas dimensiones son:

- ✓ Al iniciar el año escolar el equipo directivo se reúne para revisar y analizar los distintos proyectos del establecimiento a fin de coordinar las acciones en común entre PEI, PME, PIE y otros.
- ✓ La revisión y actualización del PEI, es un proceso en el cual participó la comunidad escolar, por tanto, la información aquí recogida fue un insumo importante para realizar las mejoras necesarias de acuerdo a los actuales requerimientos y necesidades.
- ✓ Se implementan acciones de mejoramiento de acuerdo a objetivos y metas institucionales declaradas en: Convenio de Desempeño Colectivo, PME, PIE, Programa Extraescolar entre otros.
- ✓ Se promueve un clima institucional positivo, a través de la comunicación efectiva con toda la comunidad escolar, tanto los estudiantes, apoderados y docentes son escuchados y atendidos por el equipo directivo y docente con el fin de resolver de forma asertiva e informada cualquier problemática o inquietud, que afecte el desarrollo de las actividades dentro del establecimiento.
- ✓ Al finalizar el año escolar la directora, realiza la rendición de cuenta pública a toda la comunidad escolar y autoridades de la comuna con el fin de difundir las acciones ejecutadas durante el año. Instancia que además incluye premiaciones y muestra de talleres de los estudiantes.

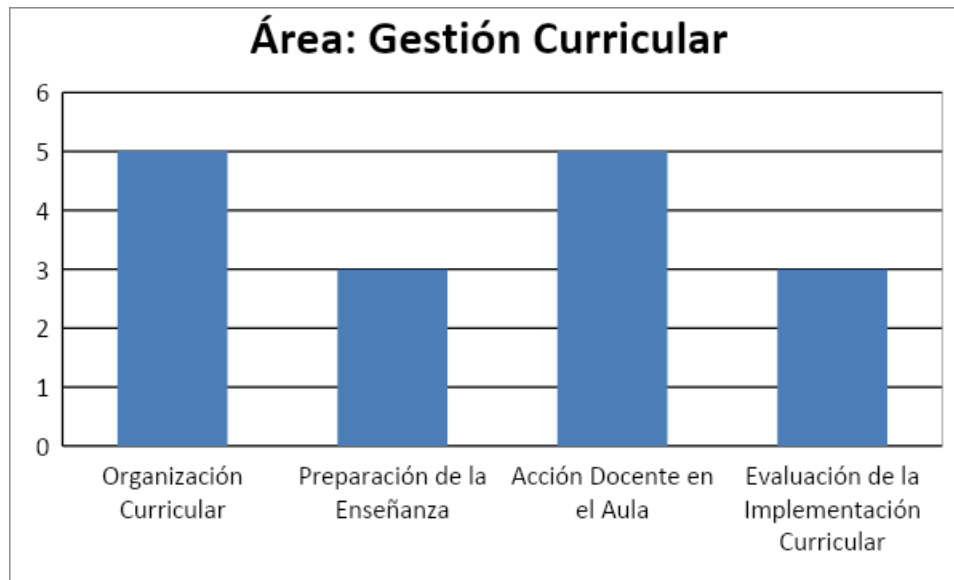
La dimensión descendida en el área de liderazgo corresponde a Conducción y Guía con una valoración en Nivel 3.

Las acciones que evidencian esta valoración son las siguientes:

- ✓ Existe un mecanismo insuficiente para realizar un seguimiento de la implementación y evaluación de las acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales.

- ✓ Al terminar un año, se evalúan las acciones realizadas por cada uno de los integrantes del equipo de UTP, de acuerdo a las funciones declaradas en el PEI y los compromisos del PME, sin embargo, falta mecanismo de seguimiento, retroalimentación y reconocimiento durante el año de estas funciones de acuerdo con los proyectos y programas institucionales.

3.1.2 ÁREA: GESTIÓN CURRICULAR



- Las dimensiones Organización Curricular y Acción Docente en el Aula fueron las mejor evaluadas de esta área, presentando coincidencia en su valoración en Nivel 5. Esta valoración indica que estas prácticas se desarrollan efectivamente en el establecimiento, su uso ha sido formalmente sistematizado, evaluado y mejorado, generando aprendizajes y mejoras continuas en el establecimiento.

Las acciones que evidencian el nivel de estas dimensiones son:

- ✓ Los horarios son confeccionados de acuerdo la normativa MINEDUC, relacionada con el Marco Curricular y el Plan de Estudios. Al realizar la planificación por unidad se distribuyen temporalmente los OA de la asignatura en una calendarización.
- ✓ Los docentes planifican una matriz anual y por unidades siguiendo la secuencia de los programas de estudio. En los casos que no se completa la

cobertura por asignatura, se realizan unidades remediales que permitan a los estudiantes tener la progresión de los OA que necesitan para adquirir los aprendizajes.

- ✓ Se realizan observaciones de clases y existe equipo técnico encargado de revisar implementación curricular: planificaciones y evaluaciones.
- ✓ Las dependencias del establecimiento se distribuyen según los requerimientos de los estudiantes, además se cuenta con biblioteca, laboratorio, sala computación y otras dependencias que apoyan la labor educativa con un horario de uso para cada curso desde Pre- kinder a Sexto año Básico.

La dimensión descendida en el área de Gestión Curricular corresponde a Preparación de la Enseñanza y Evaluación de la Implementación Curricular con una valoración de Nivel 3 en cada una respectivamente.

Las acciones que evidencian esta valoración son las siguientes:

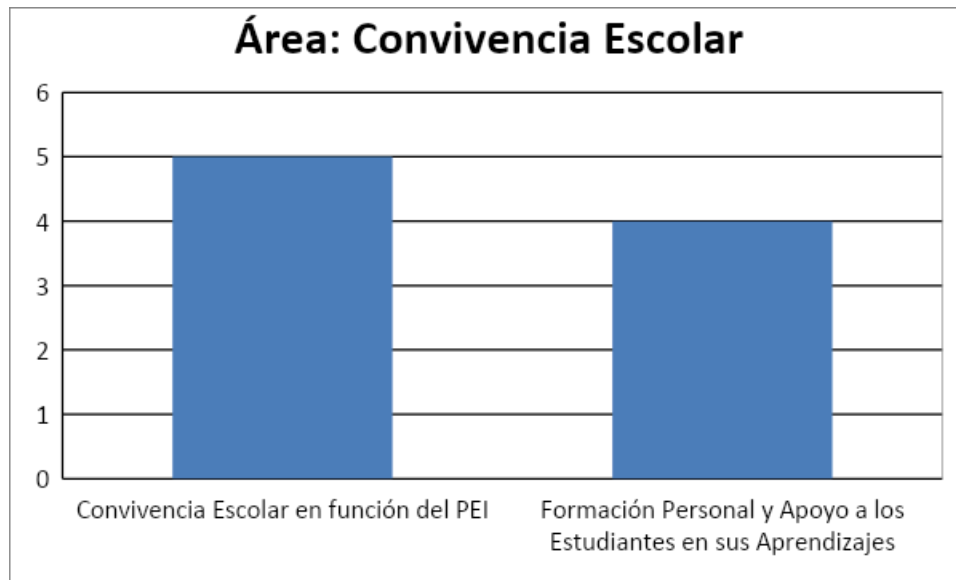
- ✓ Los docentes planifican una matriz anual y por unidades siguiendo la secuencia de los programas de estudio. Sin embargo, no existe suficiente información en los docentes sobre las metas y objetivos, contenidos en el PEI.
- ✓ Las planificaciones entregadas por los docentes incluyen estrategias diversificadas sólo para los estudiantes PIE, debiendo ampliarse esta condición para aquellos estudiantes que quedaron fuera de este decreto y

además considerar a los alumnos aventajados. Para ello se debe profundizar en el nuevo Decreto 87, que incluye a estos otros alumnos.

- ✓ La cobertura curricular se mide cada tres meses, utilizando para ello una matriz donde se registran los OA, trabajados. Una vez terminado este proceso se entrega informe en consejo de reflexión, cumpliendo sólo una función administrativa y no para tomar decisiones pedagógicas en torno a los porcentajes de avance de los OA por nivel.

- ✓ Las instancias de evaluación y reflexión sobre la implementación curricular se dan principalmente en los consejos de evaluación semestral y anual debiendo realizarse este proceso en periodos más reducidos con el fin realizar mejoras y ajustes para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje.

3.1.3 ÁREA CONVIVENCIA ESCOLAR



- La dimensión Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes fue la mejor evaluada de esta área, presentando coincidencia en su valoración en Nivel 5. Esta valoración indica que estas prácticas se desarrollan efectivamente en el establecimiento, su uso ha sido formalmente sistematizado, evaluado y mejorado, generando aprendizajes y mejoras continuas en el establecimiento.

Las acciones que evidencian el nivel de esta práctica son:

- ✓ Se realizan talleres de orientación desde pre-kínder a sexto básico.
- ✓ Existe una comunicación efectiva entre los profesores y el equipo de convivencia del establecimiento y PIE con el fin de detectar situaciones o comportamientos que estén afectando a los estudiantes y otorgar el apoyo necesario.
- ✓ Se realizan talleres extraescolares deportivos y artísticos donde los

estudiantes desarrollan otros aspectos de su personalidad.

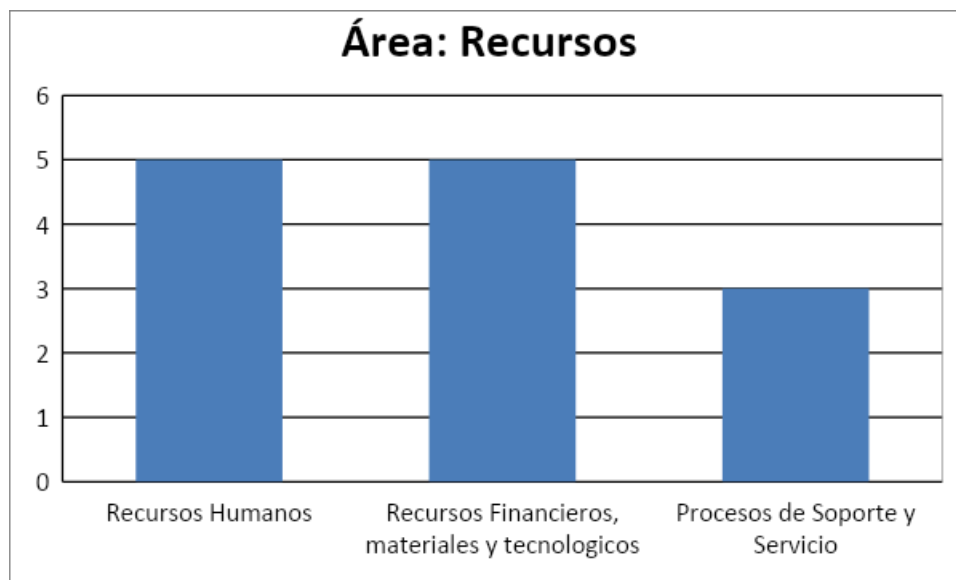
- ✓ Existe el reforzamiento pedagógico a través de PIE, profesores de apoyo y asistentes de sala destinado a aquellos niños con niveles de logro insuficientes en los cursos.
- ✓ Los estudiantes con problemas en el aprendizaje son incluidos en el Decreto 170, que cuenta con especialistas: psicólogo, asistente social, fonoaudiólogo, kinesiólogo y la profesora especialista, quienes velan por los desempeños de estos niños.
- ✓ Aquellos alumnos que no pertenecen a este decreto son atendidos por dupla psicosocial SEP, y en los casos necesarios se destinan recursos para que sean atendidos por el especialista necesario.
- ✓ La asistente social del establecimiento aplica talleres vocacionales en los sextos años, con el fin identificar intereses, y con esto definir en qué liceo continuarán estudiando. En nuestra comuna existen dos liceos humanista-científicos y uno técnico.
- La dimensión Convivencia Escolar en función del PEI fue evaluada con un nivel 4.

Las acciones que evidencian el nivel de esta práctica son:

- ✓ Todos los años se actualiza el Reglamento de Convivencia Interna del establecimiento, el cual es difundido a toda la comunidad escolar a través de su edición en la Agenda Escolar, aunque esta estrategia como medio de difusión es insuficiente.

- ✓ Existe un porcentaje importante de padres y apoderados no comprometidos con el establecimiento, situación que se manifiesta por la baja asistencia a las reuniones de apoderados y de informaciones generales, lo que incide directamente en la información de que disponen.

III.1.4 ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS



- Las dimensiones Procesos de Soporte y Servicio Recursos Financieros, materiales y tecnológicos fueron las mejor evaluadas de esta área, presentando coincidencia en su valoración en Nivel 5 por los estudiantes, apoderados y docentes. Esta valoración indica que estas prácticas se desarrollan efectivamente en el establecimiento, su uso ha sido formalmente sistematizado, evaluado y mejorado, generando aprendizajes

y mejoras continuas en el establecimiento.

Las acciones que evidencian el nivel de esta práctica son:

- ✓ Al inicio del año escolar se realiza catastro por nivel para detectar necesidades de la comunidad educativa, por ejemplo, para implementar los talleres extraescolares, textos de estudio, material de oficina, uniformes escolares, útiles de estudio, entre otros, que se distribuyen a los distintos cursos y estamentos del establecimiento.
 - ✓ Existe asistente de la educación encargado del inventario del establecimiento, el cual lleva un registro detallado de los elementos existentes en el establecimiento, su mantención, estado o aquellos que han sido dados de baja.
 - ✓ Los recursos financieros del establecimiento ingresan principalmente por vía SEP, estos son administrados directamente por el DAEM. A su vez, la dirección del establecimiento debe entregar un programa de compras de acuerdo a el PME del año, con el fin de que este organismo realice las licitaciones correspondientes para realizar las compras.
- La dimensión Recursos Humanos fue evaluada con un nivel promedio 4.

Las acciones que evidencian el nivel de esta práctica son:

- ✓ No existe un mecanismo claro para detectar las necesidades de los docentes y paradocentes con el fin de destinar los recursos necesarios para su perfeccionamiento de acuerdo a las competencias requeridas según su función en el PEI.

IV. DESARROLLO DE LOS DESCRIPTORES (EVIDENCIAS Y NIVELES).

IV.1 AREA LIDERAZGO

Dimensión	Descriptor	Nivel de Valoración	Evidencias
Visión Estratégica y Planificación	Existen prácticas de Planificación del Establecimiento.	5	Plan de trabajo UTP. Carpeta con planificaciones asignaturas. Registro asistencia a jornada de planificación SEP. Horario no lectivo de planificación. Registro asistencia planificación PIE. Registro de cantidad de planificaciones por asignatura.

	Revisión y actualización del PEI, de acuerdo a las necesidades	5	Registro de asistencia de comunidad escolar a taller de reflexión diagnóstico PIE. Guión de trabajo con observaciones y conclusiones registradas por los participantes.
	Existen prácticas por parte de los líderes en asegurar, implementar y evaluar acciones de mejoramiento de acuerdo a los Objetivos y Metas Institucionales.	5	Cronograma con actividades de los planes en las distintas áreas del establecimiento. Registro de seguimiento y monitoreo de las acciones. Pauta de retroalimentación del seguimiento para realizar ajustes o avanzar.
Conducción y Guía	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.	3	Plan de acción UTP. Convenio de desempeño directivo. Registro de talleres de análisis de las acciones implementadas.

	Existen prácticas para asegurar que el Director y el Equipo Directivo evalúen su desempeño.	3	Plan de acción UTP. Convenio de desempeño directivo. Registro de talleres de análisis de las acciones implementadas.
Información y Análisis	La Dirección vela por el clima 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.	5	Bitácora del establecimiento. Registro de padres atendidos por la dirección. Registro de estudiantes atendidos en dirección. Registro de docentes atendidos en dirección. Libro de observaciones abierto a la comunidad escolar.
	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	5	Registro asistencia de alumnos, apoderados, docentes, asistentes de la educación y visitas especiales a la Cuenta Pública de finales de año.

	resultados del aprendizaje y de las demás áreas del plan anual.		Documento resumen de la cuenta pública entregado a los asistentes.
--	---	--	--

4.2 AREA GESTION DEL CURRICULUM

Dimensión	Descriptor	Valoración	Justificación de la valoración
Organización Curricular	Existen prácticas que articulan el Marco Curricular, Plan de Estudio, Plan Anual, PEI y Calendarización.	5	Carga horaria de los cursos. Horario de los cursos Planificaciones Anuales. Planificaciones por Unidad. Calendarización de las clases. Planificaciones de clase.

	Existe coherencia entre ciclos y niveles en la práctica y el progreso de los Objetivos de aprendizajes o Aprendizajes esperados, según corresponda.	5	Matrices con progresión de los OA por asignatura.
Preparación de la enseñanza	Prácticas que aseguren la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza con los Programas de Estudio y el PEI.	3	Carpetas por asignatura con planificaciones.
	Existen prácticas para asegurar que las estrategias de enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los estudiantes.	3	Planificaciones con adecuaciones curriculares PIE. Instrumentos de evaluación con adecuaciones curriculares. Guías de trabajo diferenciadas.
Acción Docente en el Aula	Existen prácticas para recoger información sobre la	5	Carpeta con evaluaciones por asignatura.

	implementación de los diseños de enseñanza en el aula.		Pauta de revisión de instrumentos de evaluación. Informe de retroalimentación de los instrumentos de evaluación.
	Existen prácticas para asegurar que los docentes mantengan altas expectativas sobre el aprendizaje y desarrollo de todos sus estudiantes.	5	Cronograma visitas al aula. Retroalimentación de las visitas al aula. Planificaciones de las asignaturas. Registro de instrumentos de evaluación por asignatura
	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.	5	Documento con distribución de salas por curso. Horarios de uso de: biblioteca, sala de informática, patio, laboratorio de ciencias y otras dependencias del establecimiento.

Evaluación de la Implementación Curricular	Prácticas para evaluar la cobertura curricular lograda en los distintos niveles educativos.	4	Cronograma de revisión de cobertura curricular. Matrices de cobertura por asignatura. Informes de medición de cobertura.
	Existen prácticas para evaluar los logros de aprendizaje en los distintos cursos, establecidos en el Marco Curricular.	4	Registro semestral y anual de rendimientos por asignatura. Informe cualitativo y cuantitativo de los profesores de asignatura y jefes. Informe sobre planes remediales para los estudiantes y asignatura con bajos niveles de logro.
	Existen prácticas que aseguran instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.	3	Registro asistencia a consejos de reflexión. Registro asistencia a consejos de evaluación.

IV.2 AREA CONVIVENCIA

Dimensión	Descriptor	Valoración	Justificación de la valoración
Convivencia Escolar en función del PEI	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.	5	Reglamento de Convivencia escolar. Cronograma de trabajo de difusión del reglamento de convivencia a apoderados y estudiantes. Registro asistencia de estudiantes y apoderados a talleres de difusión. Agenda Escolar con protocolos de acción.
	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.	3	Registro de asistencia de comunidad escolar a taller de reflexión diagnóstico PIE. Guión de trabajo con observaciones y conclusiones

			registradas por los participantes
Formación Personal y Apoyo a los Estudiantes en sus Aprendizajes	Existen prácticas para facilitar el desarrollo psicosocial de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.	5	Plan de trabajo equipo extraescolar. Plan de trabajo equipo de convivencia escolar. Registro de alumnos atendidos por orientadora. Registro de estudiantes atendidos por psicóloga. Registro de estudiantes atendido por asistente social. Registro de estudiantes derivados a otros especialistas.
	Existen prácticas para apoyar el desarrollo progresivo de los estudiantes, atendiendo a las dificultades y	5	Horarios docentes PIE. Registro estudiantes pertenecientes a Decreto 170.

	avances en su aprendizaje.		Planes de trabajo con adecuaciones curriculares. Registro de estudiantes atendidos fuera del Decreto 170.
	Existen prácticas para promover la continuidad de estudios, la inserción social y/o laboral de los estudiantes, según sea el caso.	5	Plan de trabajo asistente social. Boletines con información de becas. Encuestas vocacionales. Registro de asistencia a talleres vocacionales a los 5° y 6° Años.

4.4 ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS

Dimensión	Descriptor	Valoración	Justificación de la valoración
Recursos Humanos	Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI.	5	Encuestas a docentes y paradocentes. Registro asistencia a talleres de docentes y paradocentes. Perfiles de docentes y paradocentes. Pauta autodiagnóstico de competencias docentes y paradocentes.
	Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales.	3	Registro de asistencia de docentes y paradocentes a taller de reflexión diagnóstico PIE. Guión de trabajo con observaciones y conclusiones

			registradas por los participantes.
Recursos Financieros, materiales y Tecnológicos	Existen prácticas que aseguran la mantención de los recursos materiales, tecnológicos y de equipamiento que requiere la implementación del PEI.	5	Horario asistente de la educación encargado de inventario del establecimiento. Registro de recursos materiales, tecnológicos y equipamiento existente en la escuela. Registro de recursos fungibles, dados de baja o por reponer.
	Existen prácticas para asegurar el uso eficiente de los recursos financieros.	5	Informe de gastos PME, entregado por el DAEM.
Procesos de Soporte y Servicios	Existen prácticas para asegurar que los soportes y servicios se ajustan a los requerimientos de la comunidad educativa.	5	Inventario de soportes y servicios. Registro de uso de soportes y servicios.

	Existen prácticas para asegurar un sistema de registro y actualización referida a los soportes y servicios.	5	<p>Horario asistente de la educación encargado de inventario del establecimiento.</p> <p>Registro de recursos materiales, tecnológicos y equipamiento existente en la escuela.</p> <p>Registro de recursos fungibles, dados de baja o por reponer.</p>
--	---	---	--

V. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

La escuela Domingo Faustino Sarmiento posee un nivel de desarrollo de las Áreas de Gestión destacado ya que la mayoría de sus valoraciones corresponde a 5. Sin embargo, algunos descriptores por área se valoran en 3, valoración que indica que se debe avanzar hacia una práctica sistemática y efectiva.

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico se concluye que:

- ✓ La Dirección del Establecimiento centra el foco en el aprendizaje y en lo formativo. En este esfuerzo trabaja alineada con el sostenedor, participando en el consejo de Directores liderado por la Jefa Departamento de Educación Municipal, en Talleres Comunes Directivos, del cual existen registro de asistencia, en donde se tratan temas técnicos y de aprendizaje, además de la participación en la elaboración del Plan de Desarrollo de Educación Municipal, en el que se incorporan aspectos técnicos y pedagógicos de la comuna.

- ✓ La Dirección del Establecimiento, posee altas expectativas de sus alumnos, los cuales están declarados en los siguientes documentos: Proyecto Educativo Institucional, El Plan de Mejora, Plan de Acción para el aprendizaje, Plan de acción de la Unidad Técnica Pedagógica P y Plan de apoyo para los docentes.
- ✓ El Establecimiento cuenta con evidencias de los procesos de evaluación y retroalimentación que permiten asignar Metas de desempeño, declaradas en: Desempeño Colectivo para Directivos, Plan de Mejora, Plan anual de apoyo para el aprendizaje, Plan de Unidad Técnica Pedagógica, Plan de apoyo para docente.
- ✓ El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional, que sustenta la gestión institucional, el cual es el eje articulador de sus procesos pedagógicos y administrativos, instrumento que se requiere actualizar sobre la base de este diagnóstico institucional.
- ✓ El establecimiento cuenta con un sistema de Planificación de los procesos están declarados en el Proyecto Educativo Institucional, en el Sistema de Gestión Educacional SIGE, Plan de Unidad Técnica Pedagógica y el Plan Anual del Establecimiento. Los Planes de Estudios son los propuestos por el Ministerio de Educación.
- ✓ El establecimiento cuenta con una Planificación anual de procesos de supervisión y de apoyo en el trabajo en el aula, además de un Plan de

Trabajo de la Unidad Técnica Pedagógica que contempla estos aspectos que son implementados en todos los niveles de enseñanza.

- ✓ El establecimiento cuenta con una Planificación Anual que contempla la dimensión formativa valórica y evaluativa del Establecimiento, los cuales se encuentran en: Proyecto Educativo Institucional, Plan de Mejora, Plan de Convivencia, Reglamento de Evaluación de los procesos de aprendizaje y los diseños de aulas.
- ✓ Existe y se implementa un reglamento Manual de Convivencia Escolar y los protocolos de su implementación, el cual se da a conocer y se entrega al momento de la matrícula, se socializa en reuniones, existiendo un registro de estos procesos.
- ✓ Semanalmente los docentes participan de jornadas de reflexión y planificación, guiados por la Directora y Jefa Técnica, en donde se entregan orientaciones para sus prácticas a fin de mejorarlas. Para ello se cuentan con registros de sus jornadas.
- ✓ Existe en la escuela un equipo multidisciplinario de apoyo a los alumnos, con asistentes de sala para apoyar a los alumnos de los distintos niveles académicos, un plan apoyo con docentes especialistas en el aula, Proyecto de Integración Escolar, en donde se contemplan apoyo y atención de alumnos con Necesidades Educativas Especiales además de un plan de apoyo profesional con psicóloga y orientadora para los alumnos con

problemas sicosociales, contemplado en el Plan Anual de Convivencia Escolar.

- ✓ La escuela posee protocolos de solicitud de materiales, salas, talleres y laboratorios. Los recursos de biblioteca y computacionales tienen un encargado quien coordina y registra su utilización y horario de funcionamiento.
- ✓ En los Consejos de Evaluación y en Jornadas de Reflexión Pedagógica, se analizan los resultados de aprendizajes y resultados de diagnósticos, de los cuales se tiene registros de firmas de cada una de estas jornadas, actas de su desarrollo, las cuales están consideradas en el Plan de Mejoramiento Educativo de la escuela.
- ✓ El Director y el Equipo Directivo se reúnen semanalmente en jornadas que permiten analizar los procesos especificados en la Planificación Estratégica, en donde se toman las decisiones para retroalimentar los procesos al interior del Establecimiento consignado en registro de firmas, y actas de reunión.
- ✓ La Dirección vela por el clima institucional resolviendo oportunamente los conflictos que se producen en la escuela, implementando los protocolos declarados en el Manual de Convivencia con entrevistas a los involucrados, de la cual existen bitácoras de su aplicación y procedimiento.
- ✓ La dirección mantiene informada a la comunidad escolar de sus resultados, a través de las sesiones con Consejo Escolar y la Cuenta Pública Anual, reuniones a las que asisten los estudiantes, apoderados, docentes y DAEM.

Lo anterior queda registrado en las actas correspondientes, registro de asistencia y copia de la Cuenta Pública Anual.

A partir de los descriptores descendidos el Proyecto de Mejoramiento Educativo desarrollará acciones destinadas a mejorar:

Área	Dimensión	Descriptor
Liderazgo	Conducción y Guía	<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.
Gestión del Currículum	<p>Preparación de la enseñanza.</p> <p>Evaluación de la implementación curricular.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.

Convivencia Escolar	Convivencia Escolar en Función del PEI.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Gestión de Recursos	Recursos Humanos	<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

VI. PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

VI.1 AREA: LIDERAZGO

Dimensión: Conducción y Guía

Descriptor que se abordará: 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.

OBJETIVO GENERAL

Coordinar efectivamente el trabajo del equipo de gestión para lograr implementar estrategias necesarias para liderar monitorear y acompañar los procesos pedagógicos e institucionales expresados en el PEI y en el PME del establecimiento.

JUSTIFICACIÓN

El liderazgo educativo se entiende como las prácticas desarrolladas por el director, equipo directivo y/o de gestión para orientar, planificar, articular y evaluar los procesos institucionales y conducir a los actores de la comunidad educativa hacia una visión y misión compartida para el logro de las Metas Institucionales.

Como aspecto descendido en el diagnóstico se identifica como nudo crítico la coordinación y articulación de la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos del PEI. Para ello, se definen acciones orientadas a conocer principales elementos que constituyen el PEI y la conducción efectiva del equipo de gestión a fin de lograr las metas declaradas de acuerdo a los perfiles y roles de los distintos estamentos que componen la comunidad educativa.

OBJETIVO ESTRATEGICO 1

Asegurar la identificación de la comunidad educativa con sus diversos elementos e iconos formales como la visión, misión y marco valórico dentro de ella.

META 1

Al finalizar el año Escolar, la escuela posee un Proyecto Educativo Institucional conocido e implementado por todos los actores de la Comunidad Educativa.

ESTRATEGIA 1

Implementación de un programa de difusión del PEI.

Acciones	Tiempo	Responsable
Elaborar un plan de acción para la difusión del PEI, que incluya a toda la comunidad escolar.	Marzo- Abril	Equipo Técnico Directora
Calendarizar las actividades de difusión del PEI, tales como reuniones de apoderados, talleres para los estudiantes, consejos de reflexión con los docentes y reuniones con asistentes de la educación.	Marzo- Abril	Equipo Técnico Directora
Realizar trimestralmente seguimiento y monitoreo del proceso de implementación de	Junio Septiembre	Equipo Técnico Directora

las acciones del Plan, a través de plantilla de avance de las acciones: conocimiento de su ideario, roles y funciones de la comunidad escolar, metas a cumplir.	Noviembre	
Al finalizar cada semestre se realiza jornada para evaluar el Plan de difusión del PEI, cotejando acciones a través de una pauta, verificando avances y realizar los ajustes necesarios.	Julio Diciembre	Docentes Estudiantes Apoderados Equipo UTP

INDICADORES DE SEGUIMIIENTO

<ul style="list-style-type: none"> ● % de avance de avance de las acciones programadas en Plan de Difusión del PEI ● % de asistencia a las reuniones y talleres realizados con los apoderados, estudiantes y docentes

MEDIOS DE VERIFICACIÓN

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de Difusión del PEI. ✓ Plantilla de Seguimiento del Plan de Difusión del PEI. ✓ Informe final del Plan de Difusión del PEI.
--

--

ESTRATEGIA 2

Conducción Efectiva del Trabajo del Equipo de Gestión

Acciones	Tiempo	Responsable
Elaboración de Plan de Trabajo del Equipo de Gestión.	Marzo- Abril	Director Equipo de Gestión
Realización de reuniones para definir roles y funciones del equipo de gestión.	Marzo- Abril	Director Equipo de Gestión
Elaboración de cronograma con acciones a desarrollar durante el año basadas en los proyectos institucionales: PEI, PME y ADECO.	Abril	Director Equipo de Gestión
Seguimiento y monitoreo de acciones y funciones de los integrantes del equipo de gestión.	Mayo Noviembre	Director Equipo de Gestión

Elaboración de informe semestral y anual de acciones realizadas durante el año por el equipo de gestión.	Junio Diciembre	Director Equipo de Gestión
--	--------------------	----------------------------------

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- % de reuniones realizadas por el equipo de gestión

MEDIOS DE VERIFICACIÓN

- ✓ Plan de Trabajo del Equipo de Gestión
- ✓ Actas de reuniones del Equipo de Gestión
- ✓ Informes semestrales y anuales del trabajo de los integrantes del equipo de gestión.

VI.2 AREA: GESTIÓN CURRICULAR

Dimensiones:

- Preparación de la enseñanza.
- Evaluación de la implementación curricular

Descriptorios que se abordarán:

- 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 instancias de reflexión sobre la implementación curricular para realizar los ajustes necesarios.

OBJETIVO GENERAL

Garantizar estrategias metodológicas efectivas necesarias para que los estudiantes se desarrollen y adquieran las competencias que fortalezcan su avance pedagógico y social dentro la comunidad escolar, teniendo como pilar central el concepto de inclusión y diversidad.

JUSTIFICACIÓN

La gestión curricular se define como la capacidad de organizar y poner en marcha el proyecto pedagógico de la institución a partir de la definición de qué se debe enseñar y qué deben aprender los estudiantes.

Está orientada hacia la formación de los estudiantes por medio de las metas definidas en el PEI del establecimiento y busca un mejoramiento permanente de la enseñanza y el aprendizaje.

A partir del diagnóstico, el aspecto descendido se relaciona con la aplicación de estrategias diversificadas en la enseñanza.

Las acciones aquí propuestas se centran en este aspecto, y buscan que a partir de la reflexión crítica de las prácticas docentes e implementación curricular los

docentes logren aprendizajes de calidad en todos los estudiantes.

OBJETIVO ESTRATEGICO:

Implementar un sistema de acompañamiento pedagógico con la finalidad de asegurar la aplicación de estrategias variadas y pertinentes a las necesidades y características de los estudiantes.

META:

Asegurar que las estrategias de Enseñanza diseñadas por los docentes sean pertinentes y coherentes a las necesidades de los alumnos.

ESTRATEGIA 1

Implementación de Talleres de Reflexión Pedagógica, en torno a estrategias de enseñanza y Decreto 83.

Acciones	Tiempo	Responsable
Elaboración del Plan de Trabajo con temáticas que serán abordados trabajadas por los docentes en talleres de Reflexión Pedagógica: co-docencia, estilos de	Marzo- Abril	Equipo Técnico Docentes Equipo PIE

aprendizaje, estrategias diversificadas, evaluación y Decreto 83.		
Implementación del Plan de Trabajo en los Talleres de Reflexión.	Abril- Diciembre	Equipo Técnico Docentes
Observación de clases, para evaluar trabajo de co-docencia y utilización de estrategias diversificadas.	Mayo .Noviembre	Equipo Técnico Docentes Equipo PIE
Retroalimentación individual colectiva de las observaciones, identificando fortalezas, debilidades y establecer compromisos de mejora.	Mayo Noviembre	Equipo Técnico Docentes Equipo PIE

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- % de observaciones de clase

MEDIOS DE VERIFICACIÓN

- ✓ Plan de trabajo, talleres de reflexión pedagógica
- ✓ Pauta de Observación de clases
- ✓ Informe de resultados de la Implementación del Plan.

ESTRATEGIA 2

Implementación de Plan Acompañamiento Pedagógico con el propósito de apoyar a los docentes en la implementación curricular y la didáctica en la sala de clases.

Acciones	Tiempo	Responsable
Elaboración de Plan de Acompañamiento Pedagógico, que contempla: visitas a las aulas, talleres de planificación e inducción en didáctica en las asignaturas de Lenguaje, Matemáticas, Historia y Ciencias Naturales.	Marzo- Abril	Equipo Técnico
Elaboración de cronograma de visitas a las aulas y los talleres pedagógicos.	Marzo- Abril	Equipo Técnico
Presentación del Plan a los docentes en Consejo de Reflexión.	Abril	Equipo Directivo
Visitas al aula.		Equipo Técnico
Retroalimentación y entrega de informe a los docentes.-	Semanalmente	Equipo Técnico
Evaluación de parte del Equipo Técnico en Consejo de Reflexión exponiendo fortalezas y debilidades para mejorar.	Junio Noviembre	Equipo Técnico

INDICADORES

- % de observaciones de clase

- % de Talleres Pedagógicos realizados

MEDIOS DE VERIFICACIÓN

- ✓ Plan de Acompañamiento Pedagógico
- ✓ Pauta de Observación de clases
- ✓ Informe de resultados de la Implementación del Plan.

ESTRATEGIA 3

Revisión de Instrumentos de evaluación, para verificar la coherencia entre la Planificación, el desarrollo de los objetivos y grado de apropiación de los objetivos de aprendizaje.

Acciones	Tiempo	Responsable
Elaboración de Plan de Trabajo.	Marzo	Jefe UTP Equipo Evaluación
Socialización de pauta de revisión de evaluaciones a los docentes en consejo de reflexión.	Marzo	Jefe UTP Docentes
Análisis de los instrumentos de evaluación elaborados y entregados por los docentes en UTP, para ser visados, timbrados y aplicados.		Jefe UTP Prof. Curriculista

Reporte quincenal del análisis de los instrumentos de evaluación en Consejo de Reflexión a fin de ser mejorados.	Mensualmente	Jefe UTP Prof. Curriculista
--	--------------	-----------------------------------

INDICADORES

<ul style="list-style-type: none"> • % de instrumentos revisados y retroalimentados por asignatura

MEDIOS DE VERIFICACIÓN

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pauta de revisión de instrumentos de evaluación. ✓ Reporte general del proceso de revisión de las evaluaciones.
--

6. 3 ÁREA: CONVIVENCIA ESCOLAR

Dimensión: Convivencia Escolar en Función del PEI.
Descriptor que se abordará: 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.

OBJETIVO GENERAL

Establecer políticas y prácticas que ayuden a desarrollar un sentido de pertenencia dentro de la comunidad educativa, involucrando activamente en los padres y o familias en distintas actividades.

JUSTIFICACIÓN

La definición del Ministerio de Educación respecto a Convivencia Escolar se refiere a “la coexistencia pacífica de los miembros de la comunidad educativa, que supone una interrelación positiva entre ellos y permite el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en un clima que propicia el desarrollo integral de los estudiantes”.

Uno de los factores más importantes de esta área lo constituyen los padres y apoderados, aspecto descendido en el diagnóstico y que se fortalecerá a través de las estrategias que aquí se presentan.

Las acciones tienen como fin involucrar a los padres y apoderados en el logro de las metas planteadas en el PEI y relacionadas con la convivencia escolar, acercándolos al establecimiento a través de actividades artísticas recreativas e informativas relacionadas con los roles parentales y de apoyo al aprendizaje.

OBJETIVO ESTRATEGICO:

Comprometer el apoyo de padres, madres y apoderados en el desarrollo del aprendizaje de sus hijos e hijas, en función de las metas y objetivos Institucionales.

META:

Al finalizar el año escolar, se evidencia un porcentaje importante de padres y apoderados que participan en las actividades organizadas por el Establecimiento en función del aprendizaje de los estudiantes.

ESTRATEGIA 1

Organización y participación colaborativa en veladas artísticas para acercar a las familias al establecimiento.

Acciones	Tiempo	Responsable
Elaboración de Plan de Trabajo, que considera la organización de actividades artísticas y responsables de su ejecución.	Marzo- Abril	Encargado de Convivencia Escolar Apoderados Alumnos Docentes
Determinación de espacios destinados a preparar los eventos.	Marzo-abril	Encargado de Convivencia Escolar Apoderados Alumnos Docentes
Participación en los eventos.	De acuerdo a celebraciones.	Encargado de Convivencia Escolar Apoderados Alumnos

Evaluación de las actividades a través de Encuesta de Satisfacción a los participantes y asistentes al evento.	Diciembre	Encargado de Convivencia Escolar Apoderados Alumnos Docentes
--	-----------	--

INDICADORES

<ul style="list-style-type: none"> • % de participación de apoderados
--

MEDIOS DE VERIFICACIÓN

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de trabajo con apoderados ✓ Encuesta de satisfacción
--

ESTRATEGIA 2

Ejecución de Escuela para Padres, relacionadas con los roles parentales con el fin de comprometer su participación en el apoyo al aprendizaje de sus hijos.

Acciones	Tiempo	Responsable
Elaboración del Plan de Trabajo, para definir temáticas a trabajar con los apoderados.	Marzo	Equipo de Convivencia

Realización de los Talleres por curso.	Mensualmente	Equipo de Convivencia Profesores Jefe
Monitoreo y seguimiento a los talleres, con el de cautelar la asistencia a estas reuniones.	Mensualmente	Equipo de Convivencia
Evaluación de los talleres a través de un Jornada de Análisis del Plan, con la participación de los padres y apoderados.	Diciembre	Equipo de Convivencia Profesores Jefe

INDICADORES

% de apoderados por curso que asiste a los talleres
% de talleres implementados

MEDIOS DE VERIFICACIÓN

- ✓ Plan de trabajo
- ✓ Cronograma de talleres
- ✓ Listado de firmas de los apoderados a las reuniones.

ESTRATEGIA 3

Difusión en reuniones de apoderados de los proyectos educativos que rigen el

funcionamiento del establecimiento, tales como PEI, Reglamento de Convivencia y Reglamento de Evaluación.

Acciones	Tiempo	Responsable
Elaboración del Plan de Trabajo, para definir temáticas a trabajar con los apoderados.	Marzo	Equipo de Convivencia Docentes
Realización de reuniones informativas en torno a los Proyectos Institucionales.	Mensualmente	Equipo de Convivencia Profesores Jefe
Monitoreo y seguimiento a los talleres, con el de cautelar la asistencia a estas reuniones.	Mensualmente	Equipo de Convivencia

VI.3 AREA: RECURSOS

Dimensión: Recursos Humanos

Descriptor que se abordará: Existen prácticas que aseguran la formulación y comunicación de Metas individuales y grupales en coherencia con los Objetivos Institucionales

OBJETIVO GENERAL

Implementar dentro del establecimiento una política de formación continua, que fortalezca las competencias de sus docentes y para docentes de acuerdo a las necesidades de implementación curricular en coherencia al PEI, PME y

proyectos adjuntos y complementarios.

JUSTIFICACION

El área de recursos se refiere a la forma en que se gestionan los recursos de la institución en función de los objetivos planteados en el PEI.

El diagnóstico arrojó que se debe mejorar la formulación y comunicación de las metas institucionales.

Las acciones aquí señaladas permiten la definición de los roles, funciones y competencias de los integrantes de la comunidad educativa y su monitoreo, en torno a la definición de metas individuales y de equipos de trabajo.

OBJETIVO ESTRATEGICO:

Definir e informar las competencias docentes y paradocentes para cumplir su función en forma eficiente de acuerdo a los objetivos Institucionales.

META:

Al finalizar el año Escolar, el personal Docente y asistentes de la educación, cumple con las competencias requeridas para cumplir su función declarada en el PEI.

ESTRATEGIA:

Actualización y difusión de los perfiles docentes y de los asistentes de la educación.

Acciones	Tiempo	Responsable
Elaboración de Plan de Trabajo para docentes y asistentes de la educación, con foco en la actualización de sus perfiles.	Marzo	Equipo Técnico Director
Implementación de los talleres.	Bimensualmente	Equipo Técnico
Monitoreo y seguimiento del Plan para realizar los ajustes y mejoras	Bimensualmente	Equipo Técnico
Evaluación a través de Autoevaluación de las competencias docentes y paradocentes definidas en los talleres.	Semestralmente	Equipo Técnico Docentes Asistentes de la educación

INDICADORES

- % de talleres implementados a los docentes
- % de talleres implementados a los asistentes de la educación

MEDIOS DE VERIFICACIÓN

- ✓ Plan de trabajo
- ✓ Cronograma de talleres

ESTRATEGIA 2

Capacitación personal docente y paradocente del Establecimiento, de acuerdo a las competencias definidas en el PEI.

Acciones	Tiempo	Responsable
Diagnóstico de requerimiento de capacitaciones para docentes y paradocentes.	Marzo	Director Equipo Técnico
Licitación de ATE de acuerdo a las necesidades requeridas por los docentes y paradocente	Marzo	Director Equipo Técnico
Implementación de las Capacitaciones	Abril- Diciembre	ATE
Monitoreo y seguimiento de las capacitaciones	Abril-Diciem bre	ATE
Evaluación de las capacitaciones a través de encuestas de satisfacción.	Diciembre	Director Equipo Técnico Docentes Asistentes de la educación

INDICADORES

% de asistentes a las capacitaciones

MEDIOS DE VERIFICACIÓN

- ✓ Propuesta y plan de trabajo de capacitación.
- ✓ Registro de asistencia a capacitación.

VII. COMUNICACIÓN, MONITOREO , SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO.

Las siguientes estrategias constituyen la base sobre la cual se activarán los mecanismos de difusión, seguimiento y evaluación del Proyecto de Mejoramiento de la Gestión Escolar.

- ✓ En el mes de abril se presentará a la comunidad educativa el diagnóstico institucional, presentando las prácticas a mejorar, objetivos, estrategias, acciones y responsables de su ejecución.
- ✓ En el mes de julio se realiza reunión con los responsables de cada acción con el fin de realizar seguimiento y monitoreo de las acciones. Es decir el avance de los objetivos estratégicos y sus metas asociadas, identificando los facilitadores u obstaculizadores para realizar los ajustes necesarios para la continuidad del Plan.
- ✓ En el mes de diciembre se evaluará el impacto pedagógico de este plan a los estudiantes, apoderados y docentes.
- ✓ Tanto para el seguimiento como para la evaluación semestral y final, el Equipo de Gestión utilizarán matrices e instrumentos para sistematizar la información proporcionada por los diversos actores. El estado de avance tendrá una frecuencia semestral y será socializado con docentes, Consejo Escolar y en la Cuenta Pública anual.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- ANTÚNEZ. S. (2006). CUADERNOS DE EDUCACIÓN, CLAVES PARA LA ORGANIZACIÓN DE LOS CENTROS ESCOLARES. ESPAÑA: HORSONI.
- ARANCIBIA .V. (1997). LOS SISTEMAS DE MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN: UNESCO
- PÉREZ, L. Y BELLEI, C. (2004). ¿QUIÉN DIJO QUE NO SE PUEDE? ESCUELAS EFECTIVAS EN SECTORES DE POBREZA. SANTIAGO DE CHILE .FONDO DE NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA.
- POBLETE. L. (2009) .MODELOS DE GESTIÓN PARA LA CALIDAD TOTAL .ESPAÑA. IEDE.
- UNICEF, (2004).- ¿QUIÉN DIJO QUE NO SE PUEDE? ESCUELAS EFECTIVAS EN SECTORES DE POBREZA. UNICEF, MINEDUC.
- MINEDUC (2012) : GUÍA PARA EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.

- MINEDUC (2015) : ORIENTACIONES TÉCNICAS PARA SOSTENEDORES Y DIRECTIVOS ESCOLARES.PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO: NUEVO ENFOQUE A 4 AÑOS.

- MINEDUC, (2016) :PLAN DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD ESCOLAR 2016 – 2019

- MINEDUC, (2017) : PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO 2017

