



**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD**

# **TRABAJO DE GRADO II**

## **Diagnóstico Institucional Y Plan De Mejoramiento Educativo Escuela De Lenguaje Lirio Del Desierto**

*Alumna: Jiménez Bustos, Andrea Ruve  
Educadora Diferencial  
JUTP.*

## ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN .....	3
MARCO TEÓRICO .....	4
DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO .....	10
ANÁLISIS DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL (ÁREAS Y DIMENSIONES) Y DESARROLLO DE DESCRIPTORES (EVIDENCIAS Y NIVELES).....	17
1.-ÁREA DE LIDERAZGO	
2.- ÁREA GESTIÓN CURRICULAR	
3.- CONVIVENCIA ESCOLAR	
4.-GESTIÓN DE RECURSOS	
PLAN DE MEJORAMIENTO. ....	24
ANEXOS.....	27
BIBLIOGRAFÍAS .....	39

## Introducción

El plan de mejoramiento, es un potente instrumento que sirve para consolidar procesos de cambios que permiten construir una visión compartida sobre un compromiso que posibilite el desarrollo de acciones teniendo siempre el resultado como hilo conductor hacia el mejoramiento.

La excelencia de una organización viene marcada por su capacidad de crecer en la mejora continua de todos y cada uno de los procesos que rigen su actividad diaria. La mejora se produce cuando dicha organización aprende de si misma, y de otras, es decir, cuando planifica su futuro teniendo en cuenta el entorno cambiante que la envuelve y el conjunto de fortalezas y debilidades que la determinan". (ANECA, [webs.uvigo.es/](http://webs.uvigo.es/) )

La planificación de su estrategia es el principal modo de conseguir un salto cualitativo en el servicio que presta a la sociedad. Para ello es necesario realizar un diagnóstico de la situación en la que se encuentra. Una vez realizado es relativamente sencillo determinar la estrategia que debe seguirse para que el destinatario de los servicios perciba, de forma significativa, la mejora implantada. Apoyarse en las fortalezas para superar las debilidades es, sin duda la mejor opción de cambio

A continuación se establece el diagnóstico de la escuela Lirio del desierto respecto de su situación de mejoras para el presente año 2012. Responde al trabajo conjunto con el equipo de gestión, desde la aplicación de la pauta de evaluación , la determinación de puntos críticos y la aplicación de estrategias de mejoramiento.

## MARCO TEÓRICO.

Actualmente se asume que la tarea fundamental en el rediseño de las organizaciones escolares es revisar la disociación existente entre lo específicamente pedagógico y lo genéricamente organizacional. Esto supone visualizar que la palanca de las transformaciones educativas radica en una gestión integrada de la institución educativa estratégica. Por otra parte toda acción de mejoramiento no debe situarse fuera de los procesos de enseñanza aprendizaje en el aula. Si una innovación no incide en la calidad de los aprendizajes de los alumnos difícilmente se la podría calificar como mejora. Este esfuerzo es el que puede demandar cambios a otros niveles, como por ejemplo la gestión organizacional de las escuelas, pero sin perder el foco en el aprendizaje.

“Tal como plantea CIAE (informe 4 la literatura internacional sobre modelos de mejoramiento educativo ha tendido a coincidir en torno a que la escuela sea el centro de los procesos de cambio, que las condiciones internas de las instituciones educativas son determinantes para potenciar o inhibir procesos de cambio y que, por tanto, deben ser explícitamente abordadas y que estos procesos deben estar centrados en un conjunto reducido pero estratégico de metas, definidas en torno a los aprendizajes de los alumnos, que la sostenibilidad de cualquier proceso de mejoramiento se basa en la generación de capacidades autónomas a nivel de la escuela, y que las propuestas de mejoramiento deben estar basadas en conocimiento relevante, evidencia científica o experiencia de docentes efectivos (Fullan, 1991; Hopkins, 1998).” (ASISTENCIA TÉCNICA EDUCATIVA EXTERNA, MINEDUC)

Sólo una profunda transformación de la forma de trabajo en educación permitirá situar al sistema educativo en óptimas condiciones de avanzar hacia los objetivos estratégicos que lo están desafiando: calidad, equidad, pertinencia del currículo y profesionalización de las acciones educacionales. La transformación en la que estamos inmersos nos impone transitar desde un presente modelo de administración escolar muy enraizado en el pasado, hacia un modelo presente lanzado hacia el futuro, aunque muchas veces parezca sólo un deseo: la gestión educativa estratégica. (Competencias para la profesionalización. Cap. II. Buenos Aires: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, 2000.)

Ante las formas rutinarias, formales y, por tanto, rígidas con que han sido tratadas las situaciones educativas, se están proponiendo diferentes alternativas de trabajo en gestión que comparten un mismo supuesto fuerte: la comprensión de que las escuelas son la unidad de organización clave de los sistemas educativos.

La diferencia entre administración y gestión es una diferencia relacionada con la comprensión y con el tratamiento de las unidades y las problemáticas educativas.

Los modelos de administración escolar resultan, a todas luces, insuficientes para trabajar sobre estos problemas en el contexto de sociedades cada vez más complejas, diferenciadas y exigentes de calidad y pertinencia educativa. Resulta insoslayable contraer el compromiso o afrontar el desafío de promover que lo medular de las organizaciones educativas sea generar aprendizajes, de manera de alinear a cada institución educativa y a todo el sistema en el logro de la formación demandada.

### **Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización**

La transformación conlleva al rediseño del trabajo educativo bajo ciertos principios centrales: fortalecimiento de la cooperación profesional a todo nivel, integración de funciones antes separadas como diseño y ejecución, reorganización de la comunicación a partir de redes y, sobre todo: la generación de nuevas competencias de alto orden.

Asumir que las organizaciones se han tornado de tal forma compleja que no alcanza sólo con nuevas recetas sino “una nueva manera de pensar, un nuevo modo de ver; necesitamos cambiar los anteojos” (Serieyx 1994:96).

### **Trabajo en equipo**

La presencia de los modelos de organización del trabajo basados en los supuestos de administración y control comienzan a ser cuestionados, fundamentalmente por la implicación de la división del trabajo que proponen y la separación alienante entre diseñadores y ejecutores. Valores como la obediencia y el acatamiento están dando paso a otros: la creatividad, la participación activa, el aporte reflexivo, la flexibilidad, la invención, la capacidad de continuar aprendiendo, la escuela entendida como comunidad de aprendizaje, entre otros.

La colaboración se convierte, pues, en la expresión de una cultura escolar encaminada a dotar a la institución escolar de una visión compartida acerca de hacia dónde se quiere ir y

de cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover, y al profesorado, de herramientas con las que encontrar motivación hacia su trabajo.

### **Apertura al aprendizaje y a la innovación.**

Más que contar con patrones únicos de soluciones, se ha vuelto imprescindible disponer de estrategias sistemáticas para desplegar soluciones creativas y apropiadas para cada nueva situación problemática. Las estructuras de conservación creadas por el modelo de la administración escolar eran excelentes para mantener funcionando lo dado. La gestión educativa tiene como misión construir una organización inteligente, abierta al aprendizaje de todos sus integrantes y con capacidad para la experimentación, que sea capaz de innovar para el logro de sus objetivos educacionales, romper las barreras de la inercia y el temor, favoreciendo la claridad de metas y fundamentando la necesidad de transformación. Las organizaciones abiertas al aprendizaje son capaces de: encarar y resolver sistemáticamente problemas; generar nuevas aproximaciones y experimentaciones; aprender a partir de la propia experiencia y cuestionarla; recuperar experiencias de otros; originar conocimiento y trasladarlo a sus prácticas

### **Asesoramiento y orientación al profesionalismo.**

Ante la complejidad y diferenciación de entornos que emergen, corresponderá originar toda una diversidad de estrategias de gestión educativa que promuevan diversas soluciones específicas a los procesos de enseñanza. Se requerirán espacios para “pensar el pensamiento”, pensar la acción, ampliar el “poder epistémico” y la voz de los docentes, habilitar circuitos para identificar problemas y generar redes de intercambio de experiencias, entre otras cuestiones. Tal diversidad sólo puede consagrarse con una forma diferente de integración y coordinación, tanto en la formación inicial de los docentes como en el asesoramiento y orientación continua en los espacios institucionales y de perfeccionamiento. Para ello serán necesarias nuevas prácticas, experimentación, diseños flexibles de investigación, sistemas de medición de calidad provincial y local que alimenten las acciones de transformación, orienten los aciertos y sean insumos para alentar la continuidad de los esfuerzos no certeros aún.

### **Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro**

La claridad de metas, la orientación hacia los fines, la visión de futuro supera las pocas informaciones de la lógica administrativista. Por otra parte, se trata de enfrentar el futuro y sus problemáticas clarificando objetivos, generando consensos, identificando metas, y generando así coherencia y espíritu de emprendimiento y creatividad. La recuperación del sentido de toda la comunidad educativa de generar aprendizajes es prioritario en tiempos de cambios vertiginosos permanentes, y es tarea de gestores.

La gestión, más que controlar a los sujetos, reconoce la necesidad de propiciar múltiples espacios de formación en competencias clave para todos los actores del sistema, que originen una sinergia capaz de promover una organización inteligente rica en propuestas y creatividad, que estimulen la participación, así como la responsabilidad y el compromiso, y que dé lugar al desarrollo de ambientes de trabajo basados en la confianza. .

### **Liderazgo pedagógico**

La gestión requiere prácticas de liderazgo para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en la transformación educativa. Tal como lo han venido avalando diversos estudios en las últimas décadas, la construcción de escuelas eficaces requiere líderes pedagógicos. No hay transformación sobre la base de autoridades formales, impersonales, reproductoras de conductas burocráticas.

Por *liderazgo* se entiende aquí un conjunto de prácticas intencionadamente pedagógicas e innovadoras. Diversidad de prácticas que buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios, supervisores y demás personas que se desempeñan en la educación. Las de liderazgo dinamizan las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes. Un gestor tiene presente que: cada proyecto es pequeño, cada meta de cambio es menor, se hace paso a paso, es una mejora pequeña pero al servicio de una obra de transformación de más amplio margen. El desafío de la gestión es mostrar la diferencia de calidad de cada cambio y, de esta forma, inspirar y motivar a los demás para que conciban el camino de la transformación como posible, además de deseable.

### **Calidad como meta.**

Si se considera a la calidad como la meta del proceso en la educación, este debe de considerar a cada uno de los elementos que lo integran e innovador, entre los múltiples y variantes significados al concepto de calidad cabe señalar el criterio de calidad como eficacia, entendida como el logro de los objetivos propuestos por el propio sistema educativo ( Programa calidad y equidad de la educación, 2001-2002), hoy la preocupación está centrada en el diseño de las estrategias que articulen los elementos externos internos del sistema escolar con la finalidad de crear más y mejores oportunidades de aprendizaje atendiendo a la diversidad de la población.

Existen varios paradigmas como modelos que buscan en forma completa obtener la educación total o integral (Seibold, 2000) donde la primera la relaciona con cuatro características fundamentales, la primera de ellas pone un énfasis en la satisfacción del "cliente" que puede llegar a ser descubiertas o satisfechas, la segunda el proceso de "mejora continua" de la gestión como del proceso, unido a esto una "participación" de todos los agentes que intervienen y por último se requiere que exista un nivel de "interpelación" que desde el punto de vista educativo con una vinculación al sector productivo y educativo entre universidades. La segunda se incorpora a la equidad, que es un valor como un elemento que sería difícil de medir, por lo tanto no es fácil de evaluar por ello se debe apelar a nuevas formas de evaluación y de autoevaluación que garanticen en forma y fondo que las medidas tomadas y ejecutadas están logrando los resultados previstos. Ya que el interés por la calidad en la educación y de los servicios educativos se asocia a la preocupación por realizar adecuadas actividades de aprendizaje para la totalidad de los alumnos. Siendo que la evaluación, así como la calidad educativa es una realidad compleja (Bertoni,1997), depende de una gran cantidad de factores y no permite ser acotada por un solo indicador que de un resultado, dado que la evaluación está relacionado con "un rendimiento de cuentas" esta permite ser usadas por las autoridades educativas como el medio para determinar los apoyos brindados y permite analizar cada una de las acciones realizadas, encaminadas a una educación dinámica integral, la evaluación debe de dejar de ser instrumento que se utiliza para controlar el nivel educativo de la población estudiantil, es preciso que estos instrumentos educativos sean transformados en un medio que utilicen las propias instituciones para mejorar su calidad educativa, ya que la enseñanza en las condiciones de la practica real o en el servicio debe preparar profesionales capaces de trabajar en colectivo para enfrentar los cambios acelerados que ocurren en el ámbito de toda la sociedad. Considerando la creciente implementación de sistemas para el control, el

aseguramiento, el perfeccionamiento o la planificación de la calidad dándose en las empresas, así como, el renovado tratamiento que durante los últimos años sufrieron los conceptos de calidad, evidencia que esta se ha convertido en una "arma competitiva" de una importancia no solo en las organizaciones modernas (Cañedo,1996) sino también en las instituciones educativas. Sin embargo, López Ruperez(1997) afirma que en el ámbito de la educación el cliente es el ciudadano-colectividad, dándose esto a través de la opinión pública y los diferentes organismos sociales, con una visión de los retos productivos del país. Se requiere de personas creando, aportando ideas que ejerzan un liderazgo, ya que la verdadera educación de calidad significa más que seguir cierto curso de estudios. Es amplia, incluye el desarrollo armonioso de todas las facultades físicas y mentales.

Dado que la evaluación es clave del proceso de mejoramiento su diseño debe ser muy creativo y bien analizado; y a su vez pueda ir respaldado por una buena estrategia de implantación sujeta a la realidad. Los modelos pueden ser sujetos a modificaciones y realizar una adaptación de la institución o mejor, diseñar un modelo propio fundamentado en cada uno de los elementos que forman parte de la educación. Existen diferentes modelos donde esto hace notar algún elemento en particular, ya sea la institución, el docente, el entorno socioeconómico o el alumno, Los enfoques que se representan como una base en la calidad de la educación superior supone una relación de coherencia entre cada uno de los componentes del sistema. Dentro de los modelos relacionados con la calidad de la educación superior, la función del docente puede ser tomadas desde diferentes puntos, en el enfoque sistémico supone una relación de coherencia o unión entre cada uno de los componentes que integran el sistema.

## **DIMENSIONAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO**

Nombre Unidad Educativa: Escuela De Lenguaje Lirio Del Desierto

Sostenedor: Corporación Municipal De Desarrollo Social Iquique :

Región : Primera - Tarapacá.

Provincia : Iquique.

Comuna : Iquique.

Dirección : Cerro Dragón n°2930

Teléfono : 65667742, (57) 544855

Email : [escuelaliriodeldesierto@gmail.com](mailto:escuelaliriodeldesierto@gmail.com)

Horario de Funcionamiento: lunes a viernes de 8:00 hrs. A 17:00

### **MARCO DE REFERENCIA.**

La escuela de lenguaje Lirio del desierto fue creada por la Corporación Municipal de Iquique en el año 2011 para la atención de niños que presentan Trastornos específicos del lenguaje y la superación de sus dificultades a fin de conseguir un mejor pronóstico y desempeño en los próximos años de atención escolar, ya que un mal manejo del lenguaje, involucra que todas las áreas del desarrollo académico se vean alteradas afectando su autoestima y rendimiento escolar.

La escuela se encuentra ubicada en el sector sur de Iquique, en un área residencial que se destaca por la presencia de establecimientos educacionales (Escuela España, jardines infantiles JUNJI, Colegio Deportivo y Escuela Italia), es un área de fácil acceso vehicular a las avenidas de dirección al centro de la ciudad. El ambiente físico del sector que ocupa es propio de un sector socio –cultural de clase media baja y baja, pues la mayoría de las familias son de escasos recursos económicos, el 80% de las madres son trabajadoras y el 25 % de las familias son inmigrantes de origen peruano, boliviano y colombiano, que llegan a la ciudad buscando oportunidades laborales. La escuela cuenta con una matrícula de 27 alumnos prioritarios.

Teniendo en consideración que muchas de las familias presentan algún grado de vulnerabilidad; el sostenedor Señor Ramón Pavés González, preocupado por el mejoramiento de la calidad de vida de nuestras familias, ofreció a la comunidad una jornada complementaria que amplía la disponibilidad horaria para las madres que trabajan, cuyo horario es de 8:00 a 16:30 hrs.

La escuela tiene capacidad para dar atención a 60 alumnos. Las edades fluctuarán de acuerdo a lo normado en el decreto 1300/2002 y decreto 17072009. La matrícula se organizó en los siguientes niveles de atención por año:

	AÑO 2011				AÑO 2012		
NIVELES	H	M	TOTAL	NIVELES	H	M	TOTAL
M.MAYOR A	3	11	14	M.MAYOR A	7	8	15
MAYOR. B	9	2	11	N.T.1 A	4	9	13
N.T.1 A	5	4	9	N.T.1 B	7	8	15
N.T.2 A	6	4	10	N.T.2 A	8	6	14
<b>TOTALES</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>TOTALES</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>57</b>

El local de la escuela es de material sólido, cuenta con todas las dependencias necesarias para el buen desarrollo del proceso educativo. Sus salas son muy luminosas y espaciosas, con una gran variedad de material didáctico entretenido para los alumnos(as).

El Equipo de trabajo está constituido por una Directora a cargo de la administración y ejecución del Proyecto Educativo Institucional de nuestro establecimiento, una Jefe de unidad técnico pedagógica a cargo de la ejecución y orientación de las distintas actividades del proyecto pedagógico, una Fonoaudióloga a cargo de la evaluación de su área para dar ingreso de los alumnos a nuestra escuela, así como de la aplicación del Plan Especifico del proyecto pedagógico, una Técnico Administrativa encargada de las labores de oficina y la atención de público, y una auxiliar paradocente a cargo de las funciones de aseo.

La matriz curricular está construida considerando las directrices de los Decretos de Educación N° 1300/2002 actualizado con el decreto 170, 289/2001( Bases Curriculares) con adecuaciones curriculares pertinentes a las necesidades educativas especiales que presenta cada alumno; y un Plan Específico que resuelve sus trastornos de lenguaje y sus necesidades de aprendizaje derivadas del Trastorno Específico del Lenguaje.

El énfasis curricular está centrado en el rol activo de los niños en sus aprendizajes, asumiendo ellos un rol protagónico, en el que se potencian las fortalezas y se compensan las debilidades, en el fortalecimiento de la formación valórica, la importancia de la afectividad, la comunicación, la creatividad y del juego.

La aplicación del Plan Anual Curricular podría resumirse en las siguientes actividades siguiendo la estructura de los periodos emanados del Calendario escolar regional:

#### PERIODO DE ORGANIZACIÓN:

- Conocimiento del cargo y sus funciones.
- Reunión de Trabajo y Planificación con personal del establecimiento para acordar las estrategias referidas a la construcción del plan anual curricular.

PERIODO DE ADAPTACIÓN Y DIAGNÓSTICO : actividades que están especialmente referidas a la organización de la documentación de ingreso de los alumnos:

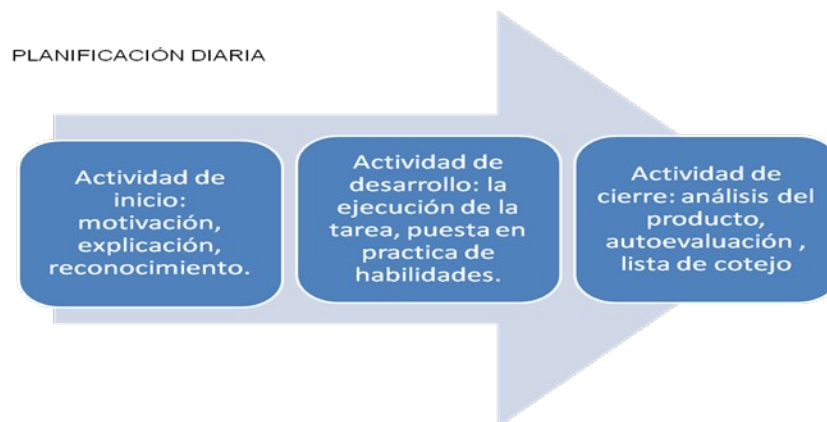
- Revisión y registro antecedentes de los 27 alumnos que se encontraban en matrícula a comienzos del año escolar y supervisión de la completación de antecedentes de todos los alumnos que fueron incorporándose a la matrícula durante el año hasta completar la documentación del total de 44 alumnos matriculados. La principal dificultad fue contar a tiempo con las valoraciones de salud que exige el ministerio, pues los consultorios no entregaban horas de atención con la premura necesaria.
- La documentación técnica referida a la evaluación de ingreso es extensa y requiere el trabajo coordinado de docentes y fonoaudióloga. Los documentos que completan la carpeta de antecedentes de cada alumno son: Anamnesis, Formularios, Informes Fonoaudiológico con sus respectivos Protocolos de Evaluación Fonoaudiológica, Informes Pedagógico del Plan General, Informe Pedagógico Plan Específico, Valoración de Salud, Informe a la Familia, Formulario único de TEL, Formulario Único de Síntesis de Ingreso, Formulario Único de Determinación de apoyos y Formulario único de Evaluación Psicopedagógica.
- Se realizó la supervisión de la completación de antecedentes al libro de clases.
- Se construyó el plan pedagógico del establecimiento, considerando carga horaria según decreto de atención (Decreto N°1300)
- Coordinación de la Preparación de Formato de Evaluación Diagnóstica.
- Entrega de formatos de documentación de registro de evaluación Diagnóstica.

- Supervisión de la Elaboración de programa Educativo de aula de cada docente.
- Elaboración de horario de atención de jornada complementaria con actividades tendientes al reforzamiento y desarrollo de habilidades propias de cada nivel.
- Participación en la conformación de cursos bajo la supervisión de Dirección.
- Participación en consejo de profesores.

PERIODO DE REALIZACION:

- Supervisión y Aplicación del Programa Educativo de cada aula.
- Construcción y adaptación de la Matriz Curricular según formato entregado por Don Erwin Rubilar y las necesidades propias de la naturaleza del establecimiento.
- Supervisión de planificaciones mensuales y semanales diarias según formato entregado a las docentes y analizado con ellas en reunión técnica. Se siguió la siguiente progresión y estructura.

## PLANIFICACIÓN



- Evaluación trimestral del Programa Educativo y completación de evaluación mensual en Matriz Curricular (se adjunta documentos).
- Construcción de formato de informes al hogar para entrega de avances trimestrales a los Apoderados.
- Revisión de informes entregados por las docentes.
- Entrega de estructura de carpeta técnica de aula y supervisión de la misma.
- Consejos técnicos de profesores.

#### PERIODO DE FINALIZACION:

- Revisión y organización del proceso de Evaluación Final, se agrega a la documentación existente los siguientes documentos: Formulario de evaluación de síntesis de ingreso, Formulario de evaluación de determinación de apoyos, Formulario de evaluación de ingreso 2012, Reevaluaciones fonoaudiológicas.
- Se realiza la evaluación de ingreso de todos los alumnos que solicitan matrícula.
- Se crea para el año lectivo el curso NT1B. La evaluación pedagógica de los alumnos nuevos se completará al inicio del año escolar.
- Se participa en la organización y ejecución de las actividades de Cierre de año 2011.
- Cierre y entrega de logros curriculares 2011.
- Participación en Periodo de Matricula año 2012

Durante el año 2011 se utilizó la Matriz Curricular como la herramienta básica para la organización de los contenidos, el registro de rendimiento de los alumnos y el control de logros y estado de avances.

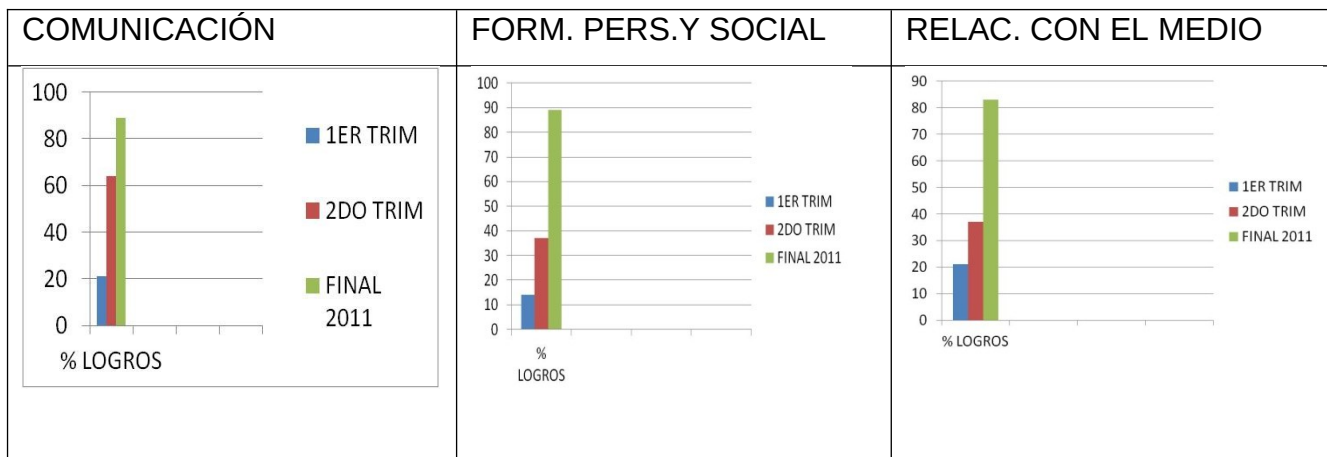
A comienzos de año se organizó el currículo exigido por las bases curriculares para cada nivel marcando en amarillo la progresión mes a mes de los aprendizajes esperados que las docentes debían abordar.

Se creó una planilla aparte para la planificación mensual donde se traspasaba de la Matriz los aprendizajes que debían trabajarse, para luego ser evaluados y según eso reestructurar la planificación del siguiente mes.

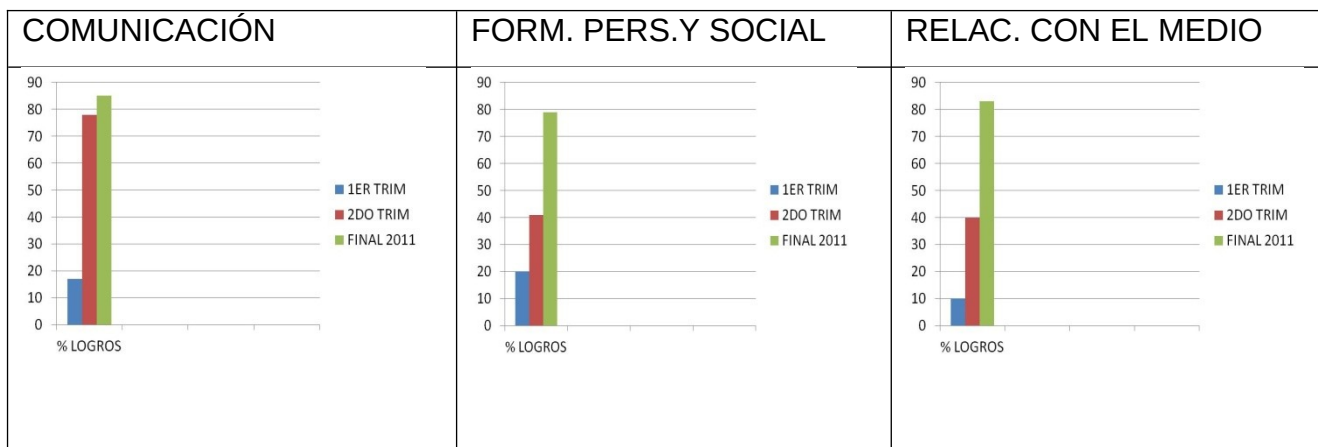
Mes a mes se traspasa la evaluación de las planificaciones hasta conseguir el panorama anual del curso relativo a cada ámbito de estudio.

Los gráficos siguientes indican la progresión de logro de los aprendizajes esperados para cada curso. Es necesario señalar que se consideró un aprendizaje esperado como logrado cuando el 80% del curso demostró adquirida la conducta.

### CURSO MEDIO MAYOR A

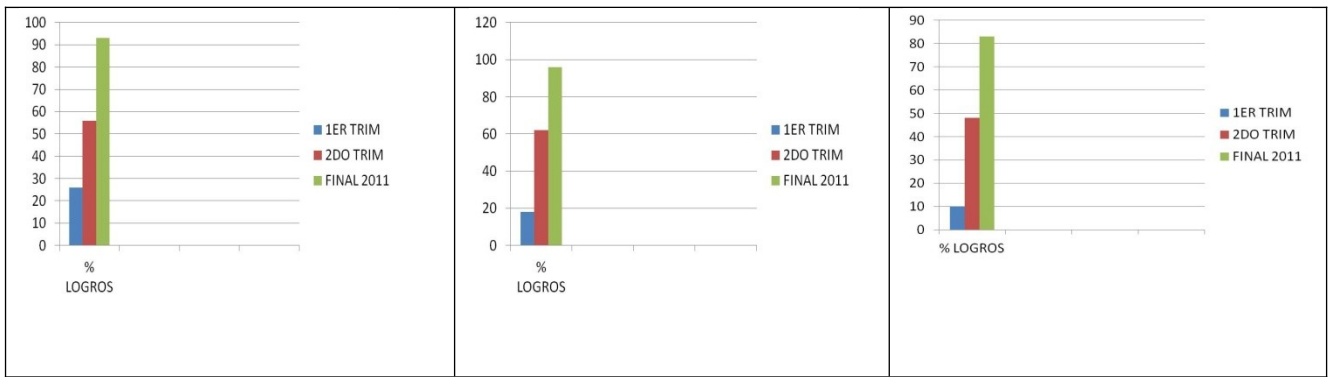


### CURSO MEDIO MAYOR B

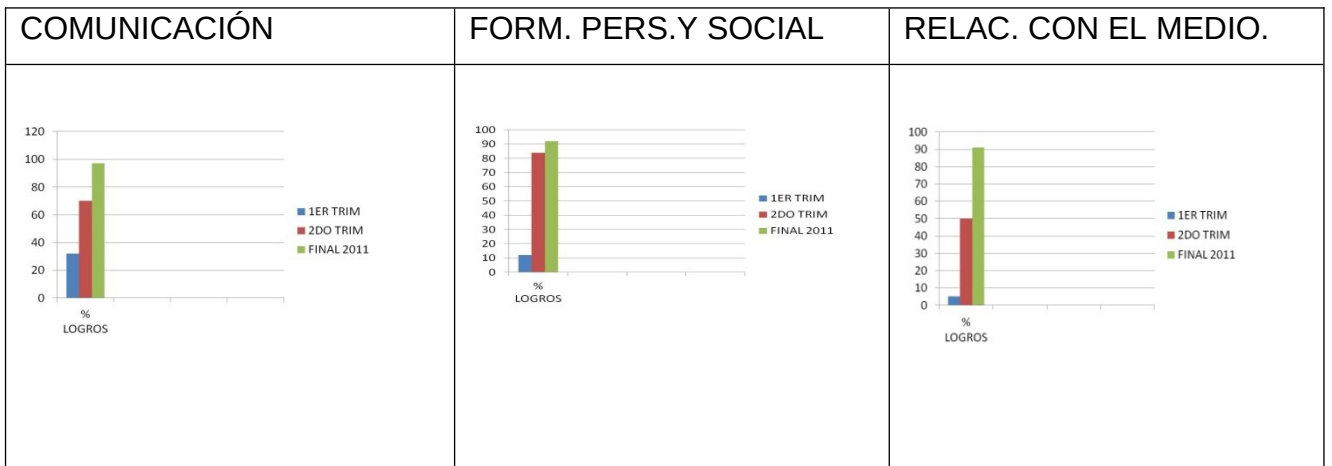


### CURSO NT1A

COMUNICACIÓN	FORM. PERS.Y SOCIAL	RELAC. CON EL MEDIO



## CURSO NT2 A



Se agregó a la planilla de la matriz curricular una hoja de logros por alumno que pueden verse en los anexos.

## **ANÁLISIS DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL (AREAS Y DIMENSIONES) Y DESARROLLO DE DESCRIPTORES (EVIDENCIAS Y NIVELES)**

Para realizar el análisis de los resultados del diagnóstico se abordaron en conjunto los descriptores de cada una de las dimensiones por área, con la respectiva valoración, nivel de instalación y evidencias.

### **1.-AREA DE LIDERAZGO**

#### **1.1 DIMENSIÓN VISIÓN ESTRATÉGICA**

- **DESCRIPTOR 1:** Dentro del establecimiento existen prácticas frecuentes de Planificación que organizan el trabajo de los distintos estamentos. Se realizan reuniones de planificación al inicio de cada trimestre, reuniones técnico y /o administrativas mensuales, así como reuniones de CGPA, cuya información ha sido utilizada para la toma de decisiones y el mejoramiento de los resultados. De estas prácticas emanan los documentos que siguen en las evidencias.

**EVIDENCIAS:** Plan Institucional, Plan anual curricular, Plan de atención fonoaudiológica, Plan de aula, Plan de acción y colaboración del CGPA.

**VALOR:** 3, **NIVEL:** Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados

- **DESCRIPTOR 2:** La revisión y actualización del PEI es una práctica frecuente y se realiza según lo programado en el plan anual Institucional y en reuniones extraordinarias según los requerimientos que emergen de la práctica institucional.

EVIDENCIAS: Actas de consejos escolares y procedimientos de reuniones de consejo ampliado.

VALOR: 3, NIVEL: Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados.

- DESCRIPTOR 3: Las prácticas relacionadas con asegurar, implementar y evaluar las acciones de mejoramiento de acuerdo a los objetivos y metas son las instancias de reuniones de consejo escolar, sin embargo aunque son una práctica existente su información no se ha consolidado en resoluciones que aseguren la implementación de medidas de mejoramiento conjunto, éstas han debido ser siempre abordadas por el equipo directivo en exclusividad.

EVIDENCIAS: Procedimientos de reuniones de consejo escolar y adecuaciones a la redacción del PEI.

VALOR: 2, NIVEL: Práctica sistemática con despliegue parcial.

## 1.2 CONDUCCIÓN Y GUIA

- DESCRIPTOR 4: Existen prácticas que aseguran la coordinación de toda la comunidad educativa para favorecer el logro de los objetivos y del PEI. Sin embargo tenemos pendiente la incorporación eficaz de los apoderados en este tipo de actividades.

EVIDENCIAS: Reuniones de consejo escolar y de coordinación entre estamentos.

VALOR: 2, NIVEL: Práctica sistemática con despliegue parcial.

- DESCRIPTOR 5: No existen prácticas que aseguren que el Director y el equipo directivo evalúen su desempeño, esta actividad se realiza en forma espontánea y por iniciativa propia de cada directivo, por lo tanto no es un descriptor que esté formalizado y no arroja información medible.

EVIDENCIAS: S/E.

VALOR: 1, NIVEL: No hay evidencias

## 1.3. INFORMACIÓN Y ANÁLISIS

- DESCRIPTOR 6: La dirección vela por el clima institucional, promoviendo acciones de mejora y resolviendo oportuna y adecuadamente las situaciones que afecten entre los distintos integrantes de la comunidad educativa.

EVIDENCIAS: Aplicación de procedimiento de manual de convivencia

VALOR: 2, NIVEL: Práctica sistemática con despliegue parcial.

- DESCRIPTOR 7 : Efectivamente existen sistemas de rendiciones de cuenta pública efectuada por la dirección a todos los estamentos de la comunidad de la escuela, para dar a conocer los resultados de logros de aprendizaje y de las demás Áreas del plan anual. Es una práctica efectiva y obligatoria.

EVIDENCIAS: Documento de cuenta anual que incluye informe de gestión curricular , leído a la comunidad a final de año y entregado a MINEDUC.

VALOR: 5, Nivel: Práctica efectiva

## 2.- AREA GESTIÓN CURRICULAR

### 2.1. DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN CURRICULAR

- DESCRIPTOR 8 y 9: Existen prácticas que aseguran que el marco curricular esté articulado al Plan de estudio, al Plan curricular, al PEI y a la calendarización. Se aplica una matriz curricular que está confeccionada sobre la base de la normativa vigente , las bases curriculares y la evaluación diagnóstica de cada nivel.

EVIDENCIAS: Matriz curricular articulada, planificación mensual evaluada y semanal diaria.

VALOR: 4 NIVEL: Práctica sistemática con despliegue total orientada a resultados, evaluada y mejorada

### 2.2 . DIMENSIÓN PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA

- DESCRIPTOR 10,11,12: Existen prácticas de aseguramiento de la articulación y coherencia de los diseños de enseñanza, las estrategias empleadas y los procedimientos de evaluación.

EVIDENCIAS: Existen procedimiento de evaluación establecido que articula todo el proceso del cual deriva el plan pedagógico de aula con la descripción de las estrategias que finalmente se expresan en la planificación y matriz curricular.

VALOR: 5, Nivel: Práctica efectiva

### 2.3 DIMENSIÓN DOCENTE EN EL AULA

DESCRIPTOR 13, 14 15: Si existen prácticas que recogen información sobre la implementación de los diseños de aula, y se realiza seguimiento de la buena utilización de los espacios educativos del aula. Sin embargo falta fomentar en los docentes la mantención de altas expectativas de sus alumnos

EVIDENCIAS: Acompañamiento y retroalimentación de la supervisión, Pauta de supervisión de aula.

VALOR: 2, NIVEL: Práctica sistemática con despliegue parcial.

### 2.4. DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR

DESCRIPTOR 16, 17, 18: Si existen prácticas para evaluar la cobertura curricular, así como los logros individuales y grupales de los distintos niveles, también existen instancias de reflexión aunque no son las suficientes.

EVIDENCIAS: La matriz curricular organiza mes a mes la cobertura y arroja mes a mes resultados y logros anuales . se realizan dos reuniones de análisis y reflexión al año con todo el estamento, además de las reuniones técnicas.

VALOR: 4 , NIVEL: Práctica sistemática con despliegue total orientada a resultados, evaluada y mejorada

## 3.- CONVIVENCIA ESCOLAR

### 3.1. DIMENSIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR EN FUNCIÓN DEL PEI

- DESCRIPTOR 19: En la escuela existen normas difundidas y consensuadas respecto a la regulación de conductas y enfrentamiento de conflictos entre los distintos actores de la comunidad educativa. La aplicación de los procedimientos es sistemática y está a cargo de un responsable reconocido y aceptado por el equipo.

EVIDENCIAS: reglamento interno, manual de convivencia, protocolo de aplicación de resolución de conflictos, protocolo de amonestaciones.

VALOR: 3, NIVEL: Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados.

- DESCRIPTOR 20: Se aprecia existencia de prácticas para asegurar que el involucramiento de los padres está en función de la implementación del PEI y del proceso de enseñanza y aprendizaje de sus hijos.

EVIDENCIAS: Procedimiento de toma de conocimiento del PEI y reglamento interno, documento de firma de asistencia a reunión mensual con toma de conocimiento de acuerdos, asistencia a escuela para padres a cargo de la JUTP y Fonoaudióloga, Firma de compromiso a brindar apoyos a su hijo/ac de acuerdo al plan de trabajo individual y según diagnóstico integral, cuaderno de tareas para apoyo en el hogar, Informes a la familia de proceso de diagnóstico, estados de avance y situación final.

VALOR: 5, Nivel: Práctica efectiva

### 3.2. DIMENSIÓN FORMACIÓN PERSONAL Y APOYO A LOS ESTUDIANTES EN SUS APRENDIZAJES

- DESCRIPTOR 21: En esta escuela es prioritaria la aplicación de estrategias para desarrollar el desarrollo psicosocial del alumno, considerando sus características y necesidades. por lo tanto la aplicación de prácticas de este tipo es frecuente.

EVIDENCIAS: Diagnóstico integral de cada una de las áreas de desarrollo y que consta de documentación detallada. Valoraciones de salud a cargo de consultorios, formulario de interconsultas a otros especialistas según sea el caso particular de cada alumno, Registro anecdótico de cada alumno y estudio de caso de quienes lo ameritan.

VALOR: 4, NIVEL: Práctica sistemática con despliegue parcial, orientada a resultados, evaluada y mejorada.

- DESCRIPTOR 22: Efectivamente existen prácticas para facilitar el desarrollo progresivo de los estudiantes, considerando sus características y necesidades.

EVIDENCIAS: Adecuaciones curriculares según diagnóstico particular, Programa de estimulación de lenguaje individual, organización del curso en subgrupos de desarrollo próximo, aplicación individual de plan específico para dificultades del lenguaje de cada niño.

VALOR: 3, NIVEL: Práctica sistemática con despliegue total y orientada a resultados

- DESCRIPTOR 23: Si existen prácticas establecidas para promover la continuidad de estudios y la inserción social de los alumnos.

EVIDENCIAS: Evaluación Psicopedagógica y fonoaudiológica de avance y situación final que da lugar a certificados de alta para promoción a enseñanza regular o certificado de derivación a proyecto de integración según sea el caso.

VALOR: 4, NIVEL: Práctica sistemática con despliegue parcial, orientada a resultados, evaluada y mejorada.

#### 4.-GESTIÓN DE RECURSOS

##### 4.1. DIMENSIÓN RECURSOS HUMANOS

- DESCRIPTOR 24: Existen prácticas para diagnosticar las necesidades de los docentes y paradocentes en relación con las competencias requeridas para implementar el PEI, sin embargo falta implementar mecanismos autoevaluación y análisis de resultados.

EVIDENCIAS: Aplicación de perfil del cargo, Aplicación de pauta de observación de practica directa a cargo de JUTP.

VALOR: 2, NIVEL: Práctica sistemática con despliegue parcial.

- DESCRIPTOR 25: Aún no se han implementado prácticas que aseguren la formulación y comunicación de metas individuales y grupales en coherencia con los objetivos institucionales. El recambio de funcionarios en distintos cargos ha retrasado esta práctica y se ha debido destinar más tiempo a la adaptación a las funciones, exigencia y cohesión en le trabajo de equipo.

EVIDENCIAS: S/E.

VALOR: 1, NIVEL: No hay evidencias

##### 4.2. DIMENSIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS, MATERIALES Y TECNOLÓGICOS

- DESCRIPTOR 26, 27: respecto de los recursos docentes , se realizan con frecuencia semanal reuniones técnicas y mensualmente reuniones de feedback respecto de los resultados del acompañamiento al aula. Las competencias requeridas están estructuradas en el perfil del cargo pero aún no se implementan acciones para mejorar la práctica en la utilización de los resultados.

EVIDENCIAS: Pauta de observación de aula.

VALOR: 2, NIVEL: Práctica sistemática con despliegue parcial.

#### 4.3. DIMENSIÓN DE PROCESOS DE SOPORTE Y SERVICIOS

DESCRIPTOR 28, 29: La mantención de los recursos, materiales tecnológicos y de equipamiento, así como el uso eficiente de los recursos financieros están asegurados por prácticas de análisis de necesidades en consejos administrativos, luego de los cuales se articula el plan de resolución de necesidades del mes de cada estamento.

EVIDENCIAS: Inventario, actividades de mantención ase y ornato (dos en el año), rendición de caja chica.

VALOR: 4, NIVEL: Práctica sistemática con despliegue parcial, orientada a resultados, evaluada y mejorada.

## PLAN DE MEJORAMIENTO

<b>AREA LIDERAZGO</b>				
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>LINEA DE ACCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
Visión Estratégica	Retroalimentar la gestión y aplicación del PEI con los beneficiarios	Diseño y aplicación de Encuesta de expectativas de los apoderados que pretende conocer la idea que los apoderados tiene respecto al servicio que esperan que la escuela les brinde.	Equipo de gestión Docentes	Fin del segundo semestre
		Diseño y aplicación de encuesta de satisfacción que medirá el cumplimiento de las expectativas establecidas como susceptibles de ser cumplidas.	Equipo de gestión Docentes	Fin del tercer semestre
Conducción Y Guía	Mantener a los padres informados sobre los logros y requerimientos de sus hijos.	Establecer calendario de entrevistas a todos los apoderados para entrega personalizada de estados de avance y requerimientos de su pupilo	Docentes fonoaudióloga	Fines de Julio y fines de Diciembre.
	Propiciar guiar y mantener la organización interna y formal de los apoderados	Conseguir personalidad jurídica para el CGPA a fin de articular con ellos instancias de postulación a fondos concursables y otros recursos	Asesora CGPA CGPA Sostenedor	Fines 2012.
Información Y Análisis	Mantener un adecuado clima organizacional que	Se realizarán dos actividades de esparcimiento organizadas para la	CGPA Equipo directivo	Julio y Diciembre

	genere una convivencia agradable y asegure el trabajo en equipo.	convivencia de los padres y apoderados	Docentes		
<b>GESTIÓN CURRICULAR</b>					
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>LINEA DE ACCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>	
Organización Curricular	Retroalimentar con otras escuelas de la CORMUDESI la aplicación de la malla curricular a fin de recoger experiencia y mejorar la práctica y documentación	Reuniones de análisis y coordinación con escuelas de lenguaje de CORMUDESI	JUTP	Inicio tercer semestre.	
Preparación para La Enseñanza	Implementar Educaciones para el uso pertinente del material didáctico que existe.	Solicitar capacitación el al escuela para el conocimiento y aplicación de material didáctico adquirido por la escuela	JUTP	Junio	
Acción Docente en el Aula	Promover cambios y favorecer las potencialidades de los alumnos.	Intercambio de experiencia logros y buenas prácticas	Entrega de autoevaluación del 1er semestre en reunión técnica para retroalimentar experiencias.	Julio	
Evaluación de la imple - mentación Curricular	Medir y cotejar logros de muestra con resultados de las planificaciones de aula	Diseño y aplicación de Control de logros a una muestra de cada curso como medición paralela a la realizada por la docente	Equipo directivo	Julio	
<b>CONVIVENCIA ESCOLAR</b>					
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>LINEA DE ACCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>	
Convivencia Escolar En Función Del	Mantener un adecuado clima organizacional que genere una convivencia	Se realizarán dos jornadas de reflexión dedicadas al auto cuidado , esparcimiento y	Equipo directivo Profesionales del Equipo Psicosocial	Julio y Diciembre	

Pei	agradable y asegure el trabajo en equipo.	desarrollo de sentido de pertenencia al equipo	de CORMUDES		
Formación Personal Y Apoyo A Los Estudiantes En Sus Aprendizajes	Brindar al alumno atención integral de todas las áreas de su desarrollo, atendiendo sus habilidades e intereses, en la aplicación de metodologías apropiadas	Se realizarán Estudio de caso de al menos 2 alumnos por curso se encuentren en una situación vulnerable.	Docentes y JUTP	Diciembre	
		Se realizarán 4 Charlas de Especialistas en reunión de apoderados.	JUTP	Dos charlas a Julio y Dos a Diciembre	
<b>GESTIÓN DE RECURSOS</b>					
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>LINEA DE ACCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>	
Recursos Humanos	Pesquisar necesidades de mejoramiento de perfil docente y técnico	Diseño y aplicación de Autoevaluación de competencias laborales	Equipo directivo	Julio Diciembre	
Recursos financieros,	Obtener recursos y financiamientos a través de proyectos. Realizar reuniones de Análisis de los instructivos de fondos concursables.	Diseño de proyecto de ayuda social con la colaboración de Empresa minera Quebrada Blanca	Dirección	Agosto	

**ANEXOS**  
**EVIDENCIAS DE DOCUMENTOS**





Ejemplo planificación diaria.

PLANIFICACIÓN SEMANAL:				
OBJETIVO GENERAL:			CAPACIDADES :	Fecha:
OBJETIVO TRANSVERSAL :			VALOR :	
DESCRIPCIÓN DE LOS RECURSOS:				
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
ÁMBITO:	ÁMBITO:	ÁMBITO:	ÁMBITO:	ÁMBITO:
NÚCLEO:	NÚCLEO:	NÚCLEO:	NÚCLEO:	NÚCLEO:
EJE:	EJE:	EJE:	EJE:	EJE:
INICIO:	INICIO:	INICIO:	INICIO:	INICIO:
DESARROLLO:	DESARROLLO:	DESARROLLO:	DESARROLLO:	DESARROLLO:
CIERRE:	CIERRE:	CIERRE:	CIERRE:	CIERRE:
ÁMBITO:	ÁMBITO:	ÁMBITO:	ÁMBITO:	ÁMBITO:
NÚCLEO:	NÚCLEO:	NÚCLEO:	NÚCLEO:	NÚCLEO:
EJE:	EJE:	EJE:	EJE:	EJE:
INICIO:	INICIO:	INICIO:	INICIO:	INICIO:
DESARROLLO:	DESARROLLO:	DESARROLLO:	DESARROLLO:	DESARROLLO:
CIERRE:	CIERRE:	CIERRE:	CIERRE:	CIERRE:
ÁMBITO:	ÁMBITO:	ÁMBITO:	ÁMBITO:	ÁMBITO:
NÚCLEO:	NÚCLEO:	NÚCLEO:	NÚCLEO:	NÚCLEO:
EJE:	EJE:	EJE:	EJE:	EJE:
INICIO:	INICIO:	INICIO:	INICIO:	INICIO:
DESARROLLO:	DESARROLLO:	DESARROLLO:	DESARROLLO:	DESARROLLO:
CIERRE:	CIERRE:	CIERRE:	CIERRE:	CIERRE:

**ESTUDIO DE CASO**

**I.- ANTECEDENTES DEL ALUMNO:**

.....  
.....

APELLIDO PATERNO                      APELLIDO MATERNO                      NOMBRES  
RUT:.....                                      FECHA                      DE                      NACIMIENTO:  
.....

EDAD:.....                      CURSO:.....

DIAGNOSTICO:.....                      FECHA DE E.C.:  
.....

**II.- DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN:**


**III.-ACUERDOS Y/O INDICACIONES:**


**III.- SEGUIMIENTO Y/O CIERRE:**


**DOCENTE**

**FONOAUDIÓLOGA**

**JEFE TECNICO  
APODERADO**

**DIRECTORA**

HOJA DE RUTA			
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO DE ORIGEN: ESCUELA LIRO DEL DESIERTO.</b>			
DIRECCIÓN			
TELÉFONO			
CORREO CONTACTO			
<b>NOMBRE DEL ALUMNO (A):</b>			
FECHA DE NACIMIENTO			
EDAD AL 30 MARZO			
FECHA DE INGRESO AL ESTABLECIMIENTO/ NIVEL		mes:	año:
		nivel:	
<b>DIAGNÓSTICO INGRESO:</b>			
<b>DERIVACIONES A OTROS ESPECIALISTAS:</b>			
<b>SEGUIMIENTO</b>			
<b>DOCUMENTOS ENTREGADOS AL APODERADO</b>			
<b>EGRESO</b>		<b>TRASLADO</b>	<b>INFORMES ENTREGADOS POR EL APODERADO</b>
Anaménesis		Anaménesis	
Valoración de salud		Valoración de salud	
Fomulario único TEL		Fomulario único TEL	PSICOLÓGICO
Fomulario único síntesis		Fomulario único síntesis	NEUROLÓGICO
Ev. De Ingreso		Ev. De Ingreso	PSQUIÁTRICO
Diagnóstico fonoaudiológico		Diagnóstico fonoaudiológico	PEDIÁTRICO
Reevaluación fonoaudiológica		Reevaluación fonoaudiológica	OTORRINO
Diagnóstico pedagógico		Diagnóstico pedagógico	OFTALMÓLOGO
			OTROS
Informe de diagnóstico a la familia		Informe de diagnóstico a la familia	
Estados de avance trimestral		Estados de avance trimestral	
Fomulario único de reevaluación		Fomulario único de reevaluación	
Determinación de apoyos especializados		Determinación de apoyos especializados	
Evaluación de apoyos especializados		Evaluación de apoyos especializados	
<b>SUGERENCIAS O DERIVACIONES:</b>			
<b>FIRMA APODERADO</b>		<b>FIRMA DOCENTE</b>	
		<b>FIRMA DIRECTOR (A)</b>	





## **REGISTRO DE OBSERVACIÓN**

Nombre del Alumno: XXXXXXXXXXXXXXXX Edad: 4 años 3 meses.

Curso: Medio Mayor - A

Nombre del docente: Sra. Mariana Rivera Madariaga

<i>Día</i>	<i>Hora</i>	<i>Observación</i>
02-09	08.10	<i>Se recibe al alumno advirtiendo cierto comportamiento extraño de somnolencia. Su madre indica que asistió a neurólogo y le fueron recetados medicamentos y que debe administrarle una cucharadita (2,5 cc, Simultan) a las 15.00 hrs.</i>
	09-.00	<i>Al momento del desayuno, el menor se comporta más somnolienta aún, no recibe el alimento, no responde preguntas ni focaliza la mirada.</i>
	10:15	<i>No quiere salir a recreo y duerme 15 minutos, luego permanece acostado hasta el segundo recreo. Se decide llamar a la madre para que lo retire.</i>
	12:30	<i>La madre viene a retirarlo y se muestra muy asustada al ver el estado de su hijo. La Fonoaudióloga se contacta con la Dra. Marta Saldaña y le da a conocer la situación.</i>
05-09		<i>La madre informa que debió llevar a urgencia al menor, el día viernes a las 17.00 hrs., donde lo estabilizaron y el Dr. De turno le indicó que suspendiera los medicamentos hasta el nuevo control con la Doctora Saldaña.</i>

### **Nota:**

*Hasta la fecha Claudio mantiene un comportamiento hiperactivo evidente, aunque recibe órdenes y parece comprenderlas no logra concentrarse y no finaliza sus tareas. Evidencia conductas ansiosas al llevarse todo a la boca, y destruyendo objetos. No controla sus impulsos, ni focaliza su atención, aunque no es agresivo y es muy cariñoso.*

*Desde el punto de vista pedagógico se han realizado esfuerzos por desarrollar en el alumno el autocontrol logrando algunas conductas positivas. Si bien es cierto es nuestro deseo que el alumno logre concentrarse por periodos de tiempo más largo, nos preocupa que un tratamiento medicamentoso pueda resultar demasiado invasivo.*

### **Firmas:**

---

DOCENTE

JUTP

APODERADO





## PAUTA DE SUPERVISIÓN DEL PERSONAL DOCENTE.

<b>NOMBRE:</b>	
<b>CARGO:</b>	Docente de nivel Medio Mayor

	<b>2.- ASPECTO LABORAL</b>	
1	Realiza y presenta planificaciones en forma oportuna.	Al día.
2	Las actividades que realiza son coincidentes con sus planificaciones.	Realiza adaptaciones a los tiempos según rutina general de la escuela, logra abordar toda la planificación.
3	Evalúa contenidos del programa aplicado	No se observan mecanismos de evaluación formativa durante el desarrollo de la clase.
4	Realiza actividad de inicio, desarrollo y cierre	Los alumnos vuelven del recreo a las 14:40, realizan aseo de manos y cara para comer la colación, la docente inicia con el canto habitual y refuerza conductas adecuadas. A los alumnos que van terminando les entrega material didáctico para focalizar su atención. Inicia la actividad a las 15:10, Aplica retroalimentación de contenidos abordados en clases anterior con apoyo de dibujos en el pizarrón. Los alumnos intentan conceptualizar pero con cierta dificultad de representación mental (ver N°7), en el Desarrollo informa a los alumnos sobre lo que van a realizar, entrega las instrucciones al mismo tiempo que reparte el material para la elaboración del animal en estudio y finalmente los alumnos evalúan su trabajo. Se sugiere traer modelo terminado del objeto a construir, dar indicaciones generales e individuales antes de entregar el material para no desviar la atención de los niños y acompañar de ejemplos prácticos-concretos sobre las praxias manuales que los alumnos deben realizar.
5	Realiza retroalimentación de conocimientos previos	Si bien es cierto lo realiza, la metodología no es la más adecuada (ver n°7)
6	Logra un buen nivel de motivación	No olvidar que la motivación al trabajo se logra cuando están bien dadas las instrucciones, cuando hay un modelo estimulante a seguir y cuando se ha comprendido lo que se va a realizar y para que se va a realizar
7	Utiliza material ad-doc	Se observa cierta carencia de material de apoyo adecuado que deben mejorarse tomando en cuenta lo siguiente: Debido a la edad mental de los niños es muy necesario entregar posibilidades didácticas desde lo más concreto y lo más ceñido a la realidad posible a lo más abstracto, sobre todo cuando lo que se espera es que los alumnos construyan la imagen mental del concepto que se espera enseñar. Apoyar con imágenes en gran formato, fotografías reales (aprovechar reciente salida curricular al zoológico para construir material de apoyo , videos etc).
8	Logra la atención del grupo	Se esfuerza por mantener la atención de todos sus alumnos. Se sugiere modificar tono de voz según los requerimiento de cada instancia y variar la ubicación de los alumnos, si se utiliza el pizarrón acercarlos a él lo más posible.
9	Logra control disciplinario del grupo	Ante la conducta disruptiva de un alumno en particular (Benjamín), lo persuade para lograr su atención aunque por espacios cortos de tiempo.
10	Entrega Instrucciones adecuadas a la comprensión de sus alumnos	Se deben eliminar distractores al momento de entregar las instrucciones y acompañar con ejemplos concretos.
11	Utiliza lenguaje adecuado al nivel de desarrollo de sus alumnos.	Se sugiere utilizar vocabulario y experiencias reales de los alumnos y acompañar el lenguaje oral de gestos y ademanes representativos (mejorar lenguaje corporal).
12	Tiene claridad de las fortalezas y debilidades de su grupo curso.	Está en etapa de conocimiento de sus alumnos
13	Ofrece la atención necesaria a cada uno de sus alumnos.	De dar atención a los requerimientos individuales sin perder el manejo del grupo.
14	Trabaja en equipo con otros profesionales de la escuela.	N/O
15	Mantiene al día los registros del libro de clase.	Al día.
16	Mantiene el libro de clases limpio y sin errores.	Debe mejorar la grafía.
17	Entrega el libro de clases oportunamente después de la jornada de trabajo.	Entrega generalmente los libros al final de la jornada, no olvidar que esta debe ser una conducta diaria.
18	Cumple oportunamente con la entrega de evaluaciones mensuales y trimestrales.	N/O
19	Mantiene al día y completa su carpeta técnica del curso.	Aunque mantiene al día la documentación. ésta no se encuentra en la carpeta del curso. Debe organizarla a la brevedad. Tampoco está expuesta la planificación en el panel técnico.
20	Aplica indicaciones fonoaudiológicas en el plan específico.	Según información recabada no se organiza aun adecuadamente el trabajo coordinado con la fonoaudióloga. Sin embargo debe aprovechar las competencias de su especialidad para organizar el trabajo del plan específico en lo que se refiere al espacio, metodología y didáctica. Es decir aprovechar la presencia de la técnico en sala para trabajar individualmente o en subgrupos pequeños, en un espacio aparte , con material adecuado a los requerimiento individuales de cada alumno. Se solicita implementar a la brevedad la aplicación de estas remediales.

<b>DOCENTE</b>	<b>JUTP</b>	<b>DIRECTOR/A</b>

Fecha: \_\_\_\_\_



## **HOJA DE RUTA DE ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN UTP QUE COMPLETA CARPETA TÉCNICA .**

Nombre Docente: \_\_\_\_\_ nivel: \_\_\_\_\_

<b>N°</b>	<b>ENTREGA DE:</b>		<b>FECHA PLANIFICADA</b>	<b>FECHA DE RECEPCIÓN</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>FIRMA</b>
1	FICHA ESCOLAR					
2	PANORAMA DEL CURSO					
3	EVALUACIONES DIAGNOSTICA					
4	PLAN PEDAGÒGIGO					
5	HORARIO					
6	PLANIFICACIONES	MENSUAL				
		SEMANAL				
7	REGISTRO PLAN ESPECÍFICO					
8	REGISTROS DE OBSERVACIÓN					
9	LISTA ASISTENCIA REUNION APODERADOS					
10	EVIDENCIAS DE ACTIVIDADES					
11	ESTUDIO DE CASOS					
12	INVENTARIO AULA.					
	I. MATERIALES DE LA DOCENTE					

Proceso de revisión completado  
Firma y timbre de UTP

**PLAN ESPECIFICO FONOAUDIOLOGICO PRIMER NIVEL DE TRANSICIÓN**

Nombre	Fecha de Nacimientos		Nivel	T.E.L
Criterios de Evaluación L (Logrado), ML(medianamente logrado), NL(no logrado)				
<b>NIVEL FONETICO- FONOLOGICO</b>				<b>TRIMESTRE</b>
				<b>1</b>
				<b>2</b>
				<b>3</b>
Reconoce aparato fonador				
Produce Praxias linguales				
Produce Praxias labiales				
Produce Praxias mandibulares				
Produce Praxias velares				
Utiliza una adecuada respiración				
Realiza soplo				
Realiza pronunciación de punto y modo articulatorio de consonantes /r/,/d/,/s/,/j/,/k/				
Realiza pronunciación de punto y modo articulatorio de difonos vocálicos /ie/,/ao/,/ae/,/au/,/ai/,/oa/,/oe/,/ou/,/oi/,/ea/,/eo/,/eu/,/ei/,/ia/, /ia/,/io/,/ie/,/iu/,/ua/,/uo/,/ue/,/ui/				
Realiza pronunciación de punto y modo articulatorio de difonos consonánticos /pl/,/bl/,/fl/,/gl/,/cl/,/tl/				
Produce polisílabos				
Realiza memorización de secuencias no verbal				
Realiza memorización auditiva de secuencias verbales				
Discrimina auditivamente sonidos: inicial, final, rima				
Realiza segmentación silábica y fonémica				
Mantiene métrica de la palabra de una, dos, tres y cuatro sílabas				
Memoriza auditivamente : Series de sonidos Sonidos faltantes Nuevos sonidos				
<b>NIVEL SEMANTICO EXPRESIVO</b>				<b>TRIMESTRE</b>
				<b>1</b>
				<b>2</b>
				<b>3</b>
Nómina y define elementos por: nombre uso función categoría forma				
Utiliza elementos de: temporalidad, cuantificación, calificativo, temporalidad y espacio				
Describe objetos, situaciones, escena				
<b>NIVEL SEMANTICO COMPRESIVO</b>				
Comprende elementos de: temporalidad Cuantificador Calificativo				
Comprende absurdos verbales simples				
Comprende adivinanzas simples				
Reconoce opuestos por confrontación visual				
Identifica absurdos visuales				
Asocia elementos por complementariedad				
Utiliza oraciones con dos elementos gramaticales				
<b>NIVEL MORFOSINTACTICO EXPRESIVO</b>				<b>TRIMESTRE</b>
				<b>1</b>
				<b>2</b>
				<b>3</b>
Utiliza oraciones con tres elementos gramaticales				
Utiliza nexos conectantes				
Respetar ordenes canónico oracional sujeto +verbo + complemento				
Utiliza verbos en pasado, presente , futuro				
Se expresa oralmente utilizando un nuevo vocabulario				
Utiliza artículos Indefinidos singular y plural, definidos singular y plural				
Utiliza pronombres de :Posesivos, demostrativos, indefinidos				
Utiliza adjetivos : Calificativo Demostrativos Posesivos				
Utilización de adverbios de: Lugar Tiempo Cantidad Modo Afirmación Negación Duda				
<b>NIVEL MORFOSINTACTICO COMPRESIVO</b>				<b>TRIMESTRE</b>
				<b>1</b>
				<b>2</b>
				<b>3</b>
Comprende ¿Qué?, ¿Quién?, ¿Dónde?				
Comprende oraciones simples				
Comprende tiempos verbales				
Comprende artículos indefinidos, definidos en singular y plural				
Comprende pronombres posesivos, personales, demostrativos, indefinidos				
Comprende adjetivos calificativos, demostrativos, posesivos				
Comprende adverbios según lugar, tiempo, cantidad, modo, afirmación, negación, duda.				
<b>NIVEL PRAGMATICO</b>				<b>TRIMESTRE</b>
				<b>1</b>
				<b>2</b>
				<b>3</b>

Intención comunicativa no verbal y verbal			
Mantiene contacto Ocular			
Mantiene atención y concentración			
Inicia tópico			
Mantiene tópico			
Finaliza tópico			
Mantiene discurso coherente			
Toma turnos			
Se adecua al interlocutor y situación comunicacional			

## REGISTRÓ DE ACTIVIDADES FONOAUDIOLÓGICAS

<b>Nombre y Apellido</b>	
<b>Fecha de nacimiento</b>	
<b>Nivel</b>	
<b>Diagnostico</b>	
<b>Fonoaudiólogo/a</b>	

FECHA	NIVEL DEL LENGUAJE	OBJETIVO A TRABAJAR	ACTIVIDAD	MATERIALES

## BIBLIOGRAFÍA

- Asistencia técnica educativa externa “Más apoyos para los procesos de Mejoramiento Educativo”, Mineduc, 200
- Cañedo, Rubén A.(1996).Editorial. Educación y calidad: dos eslabones en la cadena del servicio de excelencia. ACIMED 4(1): Enero-abril
- Competencias para la profesionalización. Cap. II. Buenos Aires: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, 2000
- Fullan, M., Stiegelbauer, S. (1991). *The new meaning of educational change second edition*. Gran
- Bretaña: Casell Educational Limited
- Hopkins, D. (2008). *Hacia una buena escuela. Experiencias y lecciones*. Santiago: Fundación Chile
- La calidad integral en educación , reflexiones sobre una nuevo concepto de calidad educativa que integre valores y equidad educativa, Revista Iberoamericana de Educación Seibold, 2000.
- La libertad de elección en educación. FAES, Madrid. LÓPEZ RUPÉREZ, F. (1997):
- Programa calidad y equidad de la educación, 2001-2002
- SERIEYX, Hervè: *El Big Bang de las organizaciones*, Barcelona: Ediciones B, 1994.