



MAGÍSTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE CALIDAD

TRABAJO DE GRADO II

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y PLAN DE MEJORAMIENTO

Profesor: Rocío Riffo San Martín

Alumno: María Angélica Leiva Osores

Parral- Chile, noviembre de 2021

2. INDICE

Resumen	3
Introducción	4
Marco teórico	6
Marco Contextual	8
Diagnóstico Institucional	17
Análisis de resultados	65
Plan de Mejoramiento	72
Bibliografía	82
Anexos	83

3. RESUMEN

El siguiente trabajo tiene por objetivo abordar la problemática del Colegio Diferencial Santa Adriana de Parral, después de examinar el diagnóstico institucional mediante los Estándares Indicativos de Desempeño, esto para poder plantear un PME que sirva como mapa de ruta a seguir, de manera ordenada.

Este Diagnóstico Institucional aborda las cuatro Dimensiones de la Gestión de la Unidad Educativa; Liderazgo, Gestión Pedagógica, Formación y Convivencia y Gestión de Recursos; y sus respectivas subdimensiones, según el marco orientador de los Estándares Indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores y mejorar los procesos de la gestión Institucional, elaborados por el Ministerio de Educación, aprobados por el Consejo Nacional de Educación, dictados mediante Decreto Supremo.

Los Estándares Indicativos de Desempeño son un conjunto de referentes que constituyen un marco orientador para la evaluación de los procesos de gestión educacional de los establecimientos y sus sostenedores.

Este programa de Magister permite realizar un análisis teórico y práctico detectando fortalezas y debilidades del establecimiento, las cuales en conjunto con la comunidad educativa busca soluciones para el bien común de todos.

4. INTRODUCCIÓN

Para realizar este trabajo de grado y elaborar el plan de mejora se consideraron los distintos recursos existentes en el establecimiento, con el propósito de entregar herramientas para una Gestión de Calidad en el establecimiento, señalar que PME es relativamente nuevo para este tipo de establecimientos, con la cantidad de dos años de puesta en marcha voluntaria, ya que anteriormente a ello no existía, este plan de mejora se realiza mediante el análisis del FODA el cual nos permite determinar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que puedan existir.

Cabe destacar que el colegio Diferencial Santa Adriana, cuenta con los niveles de Educación General Básica y Taller laboral con la finalidad de brindar una educación integral y de calidad. El establecimiento no cuenta con ley SEP lo que genera además que los recursos en el establecimiento sean limitados.

Según estas estas razones, es que un plan de mejoramiento, debe buscar fomentar el liderazgo transversal de la comunidad educativa y utilizar los pocos recursos existentes de la mejor manera posible, poniendo énfasis en las relaciones de esta comunidad. Buscando estrategias que son compartidas por toda la comunidad educativa, mediante diagnóstico y análisis institucional permiten establecer metas que lleven a procesos educativos, generando que se fortalezcan los aprendizajes.

El colegio trabaja de acuerdo a decreto 87/90 de educación especial la cual señala que se atienden con niños con necesidades educativas especiales permanentes teniendo como prioridad una educación integral, formadora, mediadora, donde interactúan todas las áreas del desarrollo del ser humano y del currículo escolar tales como, área cognitiva, social, artística, vocacional y psicomotriz.

Además de la implementación Voluntaria en forma paulatina y experimental de la aplicación del decreto 83/2015, en base a las Orientaciones de

Adecuaciones curriculares a alumnos con Necesidad Educativa Permanente desde educación básica a talleres Laborales.

- Se trabaja con niveles ,de educación básica y Taller Laboral

La finalidad de nuestra institución es brindar una educación integral y de calidad tomando en cuenta el área educacional, social y cultural.

- Se prioriza la formación de las habilidades sociales con la finalidad de realizar una inserción al mundo de la vida y el trabajo.

Cabe destacar el establecimiento entrega apoyo y orientación en el área pedagógica social y psicológica

Para la elaboración de este documento, participaron de todos los estamentos de la comunidad educativa, dirigido por Dirección y participan desde auxiliares de aseo, chofer, secretaria, asistentes de aula, profesionales de la educación Kinesiólogo, Fonaudióloga, Docentes, Dirección y sostenedora .

Este documento se actualiza en el año 2020 y para quienes no pueden estar de manera presencial se realiza de forma remota, utilizando redes sociales.

5.MARCO TEÓRICO

La puesta en marcha de un Plan de Mejora Educativa implica bastante trabajo, el cual requiere que todos los estamentos puedan ser partícipes para su creación, ya que requiere de una mirada más amplia donde se expongan los distintos puntos de vista, de aquí se desprende que este proceso sea participativo, el PME “supone el abordaje de manera coordinada y articulada de los distintos niveles y dimensiones de la experiencia escolar” (División de Educación General, Ministerio de Educación, 2014, pág. 10).

“Para el logro de un mejoramiento educativo no basta con un asesoramiento externo, sino que además se requieren condiciones asociadas a un liderazgo distribuido” (Ahumada, 2010, p.111), los colegios requieren de un trabajo colaborativo donde se intercambien ideas y estas se transformen en ideas innovadoras para que todos/as aprendan y se generen aprendizajes más profundo y enriquecedor, es por ello que el PME es considerado como un proceso sistémico y global, uno participativo.

Fullan ha centrado su trabajo en el cambio educativo. Su modelo se centró en "los participantes humanos que participan en el proceso de cambio" (Ellsworth, 2001). Ellsworth (2001) comentó que El nuevo significado del cambio educativo de Fullan y Stiegelbauer (1991) presenta pautas para resistir, hacer frente o liderar los esfuerzos de cambio desde una perspectiva que va desde el estudiante hasta el gobierno nacional. A diferencia de Rogers, cuyo trabajo se centró más en las características de la innovación y los adoptantes, Fullan (1982, 1991) se centra en los roles y estrategias de varios tipos de agentes de cambio.

El diagnóstico y plan de mejoramiento se sustentan bajo una visión sistémica e inclusiva, ya que involucra todos los procesos educativos, los diferentes sistemas y subsistemas que coexisten en la comunidad educativa, cuando realizamos un buen diagnóstico creamos el rumbo a seguir y generamos los cambios necesarios para lograr los objetivos propuestos y para comprometer a los a la comunidad Educativa.

Así lo sugieren las investigaciones acerca de las fuerzas que rigen el cambio en educación, donde se destaca el papel que tienen las personas implicadas y las instituciones en que éstas actúan, en el origen y el mantenimiento de cualquier transformación educativa (Fullan, 1993).

6.MARCO CONTEXTUAL

6.1. Reseña histórica del establecimiento

Esta institución fue fundada en el año 1984, con la finalidad de entregar contenidos pedagógicos a niños y jóvenes con diversas discapacidades motoras, sensoriales e intelectuales, junto con las herramientas necesarias para enfrentar con mayor grado de autonomía los desafíos que la sociedad les presenta.

Actualmente el establecimiento cuenta con una matrícula de 38 alumnos, provenientes de sectores rurales tales como Retiro, San Gregorio, Catillo, atendidos por un equipo conformado por 7 profesionales, entre ellos un área multidisciplinaria formada por cinco Educadoras Diferenciales especialistas en Trastornos Específicos del Aprendizaje, Lenguaje y Discapacidad Intelectual, además de profesionales de la salud, como Psicólogo, Kinesiólogo, Fonoaudiólogo, que en conjunto con la Directora, la Sra. María Angélica Leiva O., apoyan integralmente la rehabilitación de los alumnos y alumnas a través de talleres enfocados a: Periodismo, Lenguaje, Chocolatería y Pastelería, Huerto Escolar, Confección en Género y Bisutería, para así prepararlos para una inserción al mundo laboral.

6.2. Antecedentes del establecimiento

El Colegio Diferencial Santa Adriana Cuenta con una Matrícula actual de 43 estudiantes, distribuidos en tres cursos un 4-5 combinado educación básica con 12 alumnos, laboral 1 A con 12 , Laboral 1 B curso retos múltiples con 8 estudiantes , Laboral 1 C con 12 estudiantes procedentes de la comuna de Parral , Retiro y Ñiquén, tanto de la zona Urbana como Rural. En cuanto a las familias que componen la comunidad escolar la Mayoría es de bajo nivel socio cultural como económico, El colegio presenta un índice que es del 92% de vulnerabilidad. Se presenta como amenaza y riesgo la falta de claridad de los padres y apoderados en relación a sus roles y funciones respecto a la discapacidad de sus hijos (as) y/o pupilos (as) (incluyendo Violencia intrafamiliar y vulnerabilidad de derechos de los niños) Muchos de ellos también presentan alguna discapacidad, por lo que el clima y relaciones interpersonales en el núcleo familiar es altamente desfavorable

para la crianza del o los hijos (as) con discapacidad, para la comprensión de sus procesos de aprendizaje y los apoyos esenciales que éste requiere. Es por lo anterior que el establecimiento trabaja conjuntamente con redes de apoyo como el servicio de salud, OPD y PPF Maule, Mesa Integración Familiar.

6.3.Descripción física del establecimiento (infraestructura)

El Colegio Diferencial Santa de Adriana se encuentra ubicado en Arturo Prat 528 de la Comuna De Parral Séptima Región del Maule.

El Establecimiento actualmente cuenta con 3 aulas habilitadas de característica y tamaño adecuado, 1 salón de psicomotricidad implementado con material de estimulación psicomotor, 1 aula interactiva Inclusiva, con material tecnológico, 1 sala comedor donde los alumnos reciben la alimentación JUNAEB y realización de actividades extra programáticas, 1 sala de profesores que se utiliza para concejo de profesores, escolar y reuniones de apoderados, 1 cocina implementada por la empresa SOCER. Además de dependencias Administrativas como Secretaria y Dirección y un Hall de entrada y recepción de personas, servicios Higiénicos para los alumnos, 1 para discapacitados, 1 para la manipuladora un mudador y servicios higiénicos para el personal.

Patio Techado y patio de juegos, un invernadero.

- Mayor grado de independencia y autonomía según sus características individuales.
- Manejo de lectura y matemáticas funcionales.
- Inclusión social que les permita desarrollar autonomía y habilidades Sociales.
- Desarrollar actitudes que permitan el buen empleo del tiempo libre y el gusto por las actividades recreativas.-

6.4. Acción educativa

El establecimiento a través de un clima de confianza y respeto entrega los recursos y el apoyo necesarios para lograr la integración contando con profesionales especialistas en Educación Diferencial y de la Salud, que otorgan asesoría y orientación técnica a miembros de toda la comunidad escolar.

Los alumnos participan en actividades sociales, culturales, deportivas, a nivel comunal, regional.

Existe equipo multidisciplinario que realiza diagnóstico, tratamiento, asesorías y atención a los alumnos que lo requieran.

Docentes de la Escuela están adscritos a JEC impartiendo talleres elección a los estudiantes.

Fonoaudiólogo, Kinesiólogo atienden semanalmente a los alumnos.

Existe organización de Centro de Padres con personalidad jurídica.

La escuela ofrece oportunidades de participación a los padres, a través de acciones individuales y colectivas.

El personal docente de la escuela colabora con el Centro General de Padres en las actividades programadas.

Existen instancias y espacios físicos en donde los alumnos pueden tener participación.

Nuestro establecimiento se destaca en áreas deportivas a nivel de escuelas especiales, obteniendo buenos resultados.

En el área de alimentación en Talleres Laborales, las competencias entre colegios especiales, también a dejado a nuestro establecimiento dentro de los primeros lugares, logrando grandes metas a nivel institucional.

Dotación docente actual y proyectada

	ACTUAL		PROYECTADA	
	DOCENTES	HORAS	DOCENTES	HORAS
Doc. Func. Directiva	1	14	1	14
Doc.Func. Gab. Tec.	1	14	1	14
Docente Ed. Diferencial	3	106	3	106
Otros(taller JEC)	1	8	1	8
TOTAL	6	142	6	142

Dotación Asistentes de la Educación

	ACTUAL	HORAS	PROYECTADA	HORAS
Jefe Administrativo	1	45	1	14
Secretaria	1	40	1	40
Auxiliar de aseo	2	75	2	75
Chofer	1	45	1	45
TOTAL	5	205	5	205

Dotación Profesionales de la Educación

Psicólogo

Fonoaudiólogo

Kinesiólogo

Planta Física

2 Salas de Nivel básico

1 Salas Taller Laboral

1 Salón de Psicomotricidad

1 Sala Comedor

1 aula interactiva Tecnológica

1 Sala Profesores

1 Cocina

Dependencias Administrativas; Secretaría, Dirección.

Servicios higiénicos para alumnos

Sala de Mudas para alumnos

Servicios higiénicos Docentes y Asistentes de la Educación.

Huerta escolar invernadero

Patio juego Párvulos

Patio techado

Objetivo General de establecimiento

- Desarrollar en los alumnos potencialidades físicas, afectivas e intelectuales y habilidades sociales para que logren obtener algún grado de iniciativa, creatividad y puedan lograr decisiones que les permitan desempeñarse y participar en la vida comunitaria efectivamente.-
- Proporcionar una formación de tipo laboral que les permita participar del mundo del trabajo.

Objetivos de la Institución

Atender a alumnos de la comuna de Parral con necesidades Educativas Especiales; intelectual, físico, sensorial de 6 a 26 años, previo diagnóstico, que oriente al plan educativo individual tendiente a desarrollar habilidades y destrezas manuales, sociales, cognitivas y valóricas, que favorezcan su aprendizaje.

Desempeño familiar, social, y laboral, lo más independiente posible Incorporando activamente a Padres y Apoderados y Redes de Apoyo en el quehacer educativo de la escuela y así entregar a la comunidad apoyo y servicios educativos especializado.

Objetivos estratégicos

- Estimular el desarrollo del lenguaje receptivo, expresivo y comprensivo usando metodologías y estrategias según su estilo, ritmo de aprendizajes además de sus habilidades permitiendo la inclusión.
- Estimular las funciones y procesos básicos a través de juegos y material novedoso, formando en el niño las nociones previas a las actividades de lecto-escritura y cálculo.-
- Lograr un manejo funcional de la lecto-escritura y cálculo mediante técnicas instrumentales adecuadas a cada grupo.-

- Capacitar a los jóvenes para que realicen trabajos en el área de costura o servicios en forma independiente o semiindependiente logrando una inserción laboral acorde a sus intereses y habilidades.-
- Fomentar en los alumnos valores, actitudes y normas de conductas adaptativas que les signifiquen mejorar las relaciones interpersonales con los miembros de su comunidad.-
- Fomentar valores como solidaridad, honradez, responsabilidad, cooperativismo para su integración en las actividades comunitarias y laborales.-

Desarrollo del Currículum de acuerdo a Decretos y lineamientos curriculares acordes al déficit atendido en la escuela (decreto 87/90) e implementación del decreto 83/2015

Existencia de Jornada Escolar Completa Diurna que ofrece talleres formativos de libre elección para los alumnos, tales como:

- Taller de Invernadero
- Taller de Alimentación
- Taller de Periodismo
- Taller de Lenguaje
- Taller de Artes
- Taller de género.

Se prioriza la formación de habilidades sociales de los alumnos de los niveles de básica a laboral.

La planificación se realizan en torno a unidades de aprendizajes anuales, en torno a lo solicitado en el decreto 83/2015 y el decreto 87/90 acordes al nivel y tipo de alumno atendido.

Las prácticas pedagógicas se basan en el diagnóstico psicopedagógico y se traducen en programas de acuerdo a las capacidades de los alumnos Existen tratamientos individuales acordes a las necesidades de los alumnos.

La escuela desarrolla Programa para los alumnos del nivel laboral en donde trabajan sistemas polivalentes para otorgar mayores aprendizajes.

Los alumnos son beneficiarios de los Programas de Salud, Alimentación y útiles escolares, otorgados por JUNAEB.

Metas

Considerando que la Escuela atiende a alumnos con discapacidad intelectual en los rangos Moderado, Leve, Profundo y Severo asociados además a otros diagnósticos clínicos: Discapacidad motora, Tea, síndrome de Down, entre otros, se hace necesario determinar por separado, conducta de egreso orientados a dos grandes grupos:

- ✓ Alumnos de buen pronóstico.
- ✓ Alumnos de alto riesgo y baja capacidad intelectual.

- ❖ Realizar Evaluaciones Diagnósticas Integrales para todos los estudiantes.
- ❖ Planificación de actos y actividades pedagógicas extras programáticas a nivel del establecimiento del primer y segundo semestre
- ❖ Realizar plan de Adecuaciones curricular a todos los estudiantes del establecimiento.
- ❖ Utilizar instrumentos de evaluación para evaluar P.A.C.I anual.
- ❖ Realizar FUDEI a partir del presente año escolar.
- ❖ Involucrar a los Profesionales de la Educación (Kinesiólogo, Fonoaudióloga), como apoyo a los apoderados y estudiantes.
- ❖ Implementar reglamento de evaluación para cursos con decreto 83/2015
- ❖ Participar en reuniones técnico pedagógicas semanales.
- ❖ Realizar reflexión pedagógica una vez al mes
- ❖ Lograr involucrar a los padres en el trabajo pedagógico y extra programático.
- ❖ Ampliar la intervención de las redes de apoyo hacia el área pedagógica y/o en aula.
- ❖ Nivelar a estudiantes para certificar estudios.

- ❖ Contratar por más horas a Fonoaudióloga y Kinesiólogo
- ❖ Trabajar en el aula con DUA en los cursos de 3-4 combinado y 8° básico.
- ❖ Realizar talleres de habilidades parentales para padres en la reuniones de padres y apoderados.
- ❖ Apoyar en el trabajo remoto tanto a estudiantes, como a apoderados
- ❖ Realizar reunión de apoderados de manera online
- ❖ Generar conciencia de la Pandemia Global que nos afecta a todos
- ❖ Realizar planes de acción COVID-19

Conductas de Egreso alumnos de buen pronóstico

- Presentar hábitos de higiene personal, alimentación, vestir, y cuidado del medio ambiente.
- Demostrar hábitos socio-laborales referidos a: Puntualidad, responsabilidad, honestidad, prolijidad, acatamiento de órdenes.
- Desempeñarse en forma autónoma y sin riesgos en su entorno familiar, escolar y comunitario.
- Ser personas sociables capaces de comunicarse e interactuar con otros en forma adecuada.
- "Valorar" el trabajo como medio de realización e independencia personal.
- Lograr manejo en el uso de materiales, herramientas y procedimientos que les aseguren éxito en el logro de un oficio o en un puesto de trabajo.
- Desarrollar la capacidad de aprehensión de valores éticos y morales que permita a los alumnos discriminar entre conductas positivas o negativas necesarias para un buen desempeño en la vida escolar, laboral y social.

Conductas de Egreso alumnos de alto riesgo y baja capacidad intelectual.

- Entrenamiento en la sistematización de algunos hábitos de higiene, de alimentación y cuidado personal.
- Entrenamiento en cuidados mínimos de seguridad en el hogar y entorno inmediato.
- Entrenamiento en desarrollo motor y del lenguaje verbal y no verbal según sus habilidades y capacidades.

7. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Autoevaluación del establecimiento por Niveles de Desempeño.

Nivel de Desarrollo	Indicador presente.
1. Débil	Cuando presenta uno o más de los problemas descritos en el nivel de desarrollo débil.
2. Incipiente	Cuando presenta uno o más de los problemas descritos en el nivel de desarrollo incipiente y ninguno de los descritos en el nivel de desarrollo débil.
3. Satisfactorio	Cuando cumple con todos los criterios descritos en este nivel y no presenta ninguna de las situaciones descritas en el nivel de desarrollo avanzado.
4. Avanzado	Cuando cumple con todos los criterios descritos en el nivel de desarrollo satisfactorio y presenta una o más de las situaciones descritas en el nivel de desarrollo avanzado.

Dimensión de Liderazgo

Liderazgo sostenedor	Indicadores de logro	4	3	2	1
1.1 El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, así como del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa vigente.	El sostenedor mantiene canales fluidos de comunicación con el director y el equipo directivo: recibe inquietudes, gestiona las peticiones, informa oportunamente		X		
	El sostenedor asume la responsabilidad por los resultados del establecimiento y da cuenta anual a la comunidad educativa sobre el logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, y sobre el grado de cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de la normativa educacional vigente.				

	El sostenedor define claramente los roles y atribuciones del director y el equipo directivo y los respeta.				
1.2 El sostenedor se responsabiliza por la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del plan de mejoramiento y del presupuesto anual.	El sostenedor gestiona eficazmente los apoyos acordados.	x			
1.3 El sostenedor define las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que delegará al establecimiento, y cumple con sus compromisos.	El sostenedor define claramente los roles y atribuciones del director y el equipo directivo y los respeta.				
	El sostenedor define con anticipación y por escrito los recursos financieros que se compromete a delegar al equipo directivo.		x		
	El sostenedor comunica parcialmente o de manera difusa al equipo directivo y administrativo las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente y los recursos financieros que les delegará, lo que genera confusiones menores.				
	El sostenedor generalmente cumple a tiempo con el apoyo comprometido y con la entrega de recursos financieros delegados, pero presenta incumplimientos o atrasos esporádicos.				

<p>1.4 El sostenedor comunica altas expectativas al director, establece sus atribuciones, define las metas que este debe cumplir y evalúa su desempeño.</p>	<p>El sostenedor inspira al director y promueve la excelencia en todas las áreas del quehacer educacional: contagia al director con su entusiasmo, lo involucra en la optimización de todos los procesos, se proponen trascender y tener un rol influyente en la educación, entre otros.</p>	x			
	<p>El sostenedor especifica detalladamente de o que realizará con respecto al funciones del director en el contrato de trabajo</p>				
	<p>El sostenedor evalúa formalmente el desempeño del director y le entrega retroalimentación oportuna al menos una vez al trimestre.</p>				
<p>1.5 El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento</p>	<p>El sostenedor informa y explica a la comunidad educativa los cambios estructurales implementados.</p>			x	
	<p>El sostenedor introduce medidas paliativas que no abordan cabalmente los riesgos que enfrenta el establecimiento, o bien introduce las medidas tardíamente, cuando los problemas se han profundizado</p>				
	<p>El sostenedor no consulta la opinión del Centro de Padres y Apoderados durante el proceso de formulación de los cambios estructurales del establecimiento.</p>				
<p>1.6 El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y con la comunidad educativa</p>	<p>El sostenedor mantiene canales fluidos de comunicación con el director y el equipo directivo: recibe inquietudes, gestiona las peticiones, informa oportunamente.</p>				

	El sostenedor define, en acuerdo con el director, el plan de comunicación con la comunidad educativa y respeta lo estipulado: ambos establecen qué información comunicará cada uno, quién atenderá a las distintas consultas o estamentos, los protocolos a seguir ante consultas o quejas, entre otros.		X		
	El sostenedor responde ante situaciones de crisis y atiende denuncias en última instancia, pero generalmente tarda en hacerlo.				

Liderazgo del Director		Indicadores de logro	4	3	2	1
2.1 El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento.	El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento y destina parte sustancial de su tiempo a supervisar y apoyar los procesos de enseñanza-aprendizaje.			X		
	El director tiene presencia activa en el establecimiento: recorre los distintos momentos de la rutina escolar, conversa con estudiantes y docentes, observa clases, participa en las actividades relevantes, entre otros.					
	El director se responsabiliza por los resultados del establecimiento y rinde cuentas semestralmente al sostenedor respecto del logro de los objetivos de aprendizaje del currículum vigente, de los Otros Indicadores de Calidad, de los objetivos de formación establecidos en el Proyecto Educativo Institucional y del					

	cumplimiento de la normativa educacional vigente.				
2.2 El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento.	<p>El director articula y sistematiza, en conjunto con el equipo directivo y docente, la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento de acuerdo a las definiciones del Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos Generales de la Educación, los objetivos de aprendizaje del currículum vigente y el plan de mejoramiento.</p> <p>El director logra que los miembros de la comunidad educativa compartan y se comprometan con la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento, y los ayuda a generar una mirada compartida.</p>		x		
2.3 El director instaure una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa	El director y el equipo directivo promueven constantemente una cultura de altas expectativas en el establecimiento mediante: El aumento progresivo de las exigencias en todos los ámbitos, el reconocimiento del esfuerzo, los logros y avances, el estímulo de la perseverancia frente al fracaso, el uso de lemas, símbolos, modelos y otros estímulos que refuerzan la idea de que es posible lograr los desafíos propuestos, el relato constante de historias de superación para instalar la noción de que es posible enfrentar y superar las situaciones adversas		X		

	<p>En el establecimiento prima una cultura de altas expectativas, pero existe pesimismo en ciertos ámbitos, circunstancias o grupos. Por ejemplo, el director y el equipo directivo no confían en las capacidades de los apoderados para apoyar a los estudiantes; la comunidad educativa se desanima ante un mal resultado o un incidente negativo; los docentes se proponen metas ambiciosas en Matemática, pero se resignan ante la falta de hábitos de vida saludable en los estudiantes; entre otros.</p>				
<p>2.4 El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento.</p>	<p>1. El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos.</p>		<p>x</p>		
	<p>El director instala y compromete a la comunidad educativa con los objetivos formativos y académicos del establecimiento, definidos en el Proyecto Educativo Institucional</p>				
	<p>El Director toma decisiones de forma expedita y oportuna, dándole fluidez a la administración del establecimiento.</p>				
<p>2.5 El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua.</p>	<p>El director está atento y detecta ,está abierto a la crítica constructiva.</p>		<p>x</p>		
	<p>El director aborda las dificultades que enfrenta el establecimiento como oportunidades de mejora, con un espíritu constructivo y comprometido en la búsqueda de soluciones.</p>				

	El director promueve que el equipo directivo y docente identifique aspectos que deben mejorarse y que aborde las dificultades como oportunidades de mejora. Además, asume un rol activo				
	para revertir eventuales actitudes defensivas del personal, tales como minimizar los problemas, eludir responsabilidades, apegarse a lo conocido, entre otras.				
2.6 El director instauro un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.	El director instauro un ambiente laboral de compromiso y responsabilidad que se refleja en la prevalencia de una ética de trabajo alta: personal dedicado, cumplidor, perseverante, esforzado, con iniciativa, entre otros.		x		
	El director instauro un ambiente de trabajo colaborativo entre el personal, que se caracteriza por relaciones de ayuda, confianza y apoyo mutuo ante los desafíos educativos				
2.7 El director instauro un ambiente cultural y académicamente estimulante.	El director logra conciliar el desarrollo de un ambiente de trabajo desafiante y exigente con un clima laboral armónico.				
	El director frena y aclara tempranamente los rumores que surgen entre el personal y enfrenta conflictos interpersonales importantes para que no se agrave.				
	El director promueve una cultura de altas expectativas en la comunidad escolar: propone metas desafiantes y muestra confianza en la capacidad de alcanzarlas, tanto de los equipos como de los estudiantes.		x		

	<p>4. El director conduce de manera efectiva la gestión pedagógica y formativa del establecimiento: define prioridades, establece ritmo, coordina y delega responsabilidades, afianza lo que está funcionando bien, establece acuerdos, detecta problemas y busca los mecanismos para solucionarlos, entre otros.</p> <p>El director promueve y participa en el desarrollo y aprendizaje de los docentes: lidera conversaciones profesionales, promueve desafíos académicos a los docentes, comparte reflexiones e inquietudes pedagógicas, retroalimenta oportuna y constructivamente a los docentes</p>				
3.-Planificación y gestión de resultados.	Indicadores de logro	4	3	2	1
3.1 El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo	1. El establecimiento cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que incluye la definición de la modalidad y las características centrales del establecimiento, la misión y visión educativa y la descripción del perfil del estudiante que busca formar.r.			x	
	El equipo directivo realiza un proceso sistemático anual de autoevaluación del establecimiento para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.				
3.2 El establecimiento lleva a cabo un proceso	3. El establecimiento elabora un Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación				

sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el plan de mejoramiento.	anual, que define prioridades, Metas, estrategias, plazos, responsables y recursos.)			x		
	El establecimiento cuenta con un sistema de Monitoreo periódico del avance del Plan de Mejoramiento Educativo, o plan estratégico o planificación anual.					
	El establecimiento recopila y sistematiza los resultados académicos y formativos de los estudiantes, los datos de eficiencia interna, de clima escolar, de satisfacción de los padres y del contexto, los analiza e interpreta y los utiliza para la toma de decisiones y la gestión educativa.					
3.3 El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.	El establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento que es revisado y actualizado anualmente y que se hace cargo de las debilidades consignadas en el proceso de autoevaluación		x			
	El plan de mejoramiento incluye las siguientes definiciones: Metas concretas y medibles, Acciones para alcanzar las metas, Responsables de la ejecución de las acciones., Plazos, Presupuesto.					
	El establecimiento involucra formal y sistemáticamente a los directivos, docentes y al Consejo Escolar en la elaboración del plan de mejoramiento.					

<p>3.4 El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el cumplimiento del plan de mejoramiento.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un sistema efectivo para monitorear el estado de avance del plan de mejoramiento durante el año, el cual considera: Indicadores para evaluar el cumplimiento de las metas y Encargados de supervisar la implementación de las acciones y de evaluar el grado de cumplimiento de las metas.</p>		x		
	<p>Los encargados de supervisar el estado de avance del plan de mejoramiento entregan al sostenedor y al director un informe escrito sobre el grado de cumplimiento de las acciones, al menos una vez al semestre, y un informe escrito sobre el grado de cumplimiento de las metas, al finalizar el año.</p>				
<p>3.5 El establecimiento recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un registro incompleto de los datos sobre el establecimiento y su contexto, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados, ya sea porque faltan datos en algunas áreas o porque algunos de ellos están desactualizados.</p>		x		
	<p>El establecimiento solo organiza algunos datos en un sistema de fácil acceso, o bien organiza todos los datos en un sistema centralizado o en unidades claramente identificadas, pero su acceso no es expedito.</p>				

3.6 El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.	El sostenedor y el equipo directivo comprenden la métrica de los principales indicadores utilizados en educación, tales como SNED.				
	El sostenedor y el equipo directivo analizan los datos recopilados, considerando la evaluación de la distribución y la tendencia; comparaciones con el promedio nacional, con establecimientos similares o con estándares; la identificación de relaciones y causas; y la obtención de conclusiones.		x		
	El sostenedor y el equipo directivo utilizan sistemáticamente los datos recopilados para monitorear y tomar decisiones en los distintos ámbitos de gestión, con fines como: Mejorar las prácticas pedagógicas, la convivencia y la satisfacción de los apoderados, Evaluar la efectividad de programas y proyectos, Reconocer a los profesores, Detectar debilidades y necesidades, Autoevaluarse y definir metas, Evaluar la implementación del plan de mejoramiento, Rendir cuenta, Ajustar gastos, Reponer materiales.				

Dimensión Gestión Pedagógica.

4.-Gestión Curricular	Indicadores de logro	4	3	2	1
4.1 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones: El director y el equipo técnico-pedagógico diseñan e implementan procedimientos que liberan tiempo de los profesores para que se concentren en la labor pedagógica. Por ejemplo, se estandarizan procesos, se entregan formularios prellenados, se entrega información por escrito para reducir las reuniones informativas, entre otros.	x			
4.2 El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.	El director y el equipo técnicopedagógico acuerdan con los docentes políticas comunes para solo unas pocas asignaturas, niveles o grupos de profesores.			x	
	El director y el equipo técnicopedagógico solo acuerdan con los docentes lineamientos metodológicos en algunas asignaturas, o bien les sugieren estrategias didácticas a los profesores de manera ocasional o poco concreta.				
	El director y el equipo técnico-pedagógico, en coordinación con los docentes, seleccionan y gestionan la adquisición de recursos educativos en función de las necesidades pedagógicas del establecimiento.				
4.3 Los profesores elaboran planificaciones que contribuyen a la	Los profesores conocen las Bases Curriculares y los programas de estudio, lo que permite que las planificaciones abarquen la totalidad				

conducción efectiva de los procesos enseñanza-aprendizaje.	del currículum y estén ajustadas al nivel de profundidad estipulado.				
	Los profesores elaboran planificaciones anuales para todas las asignaturas por curso, en las que se calendarizan los objetivos de aprendizaje que se cubrirán durante el año, considerando los días hábiles disponibles.		x		
	Los profesores elaboran planificaciones por tema o unidad para cada asignatura que imparten, en las que se especifican los objetivos de aprendizaje, las actividades de enseñanza y aprendizaje, y los medios de evaluación				
	El director y el equipo técnico-pedagógico analizan y comentan reflexivamente con los profesores las planificaciones elaboradas, con el fin de mejorar su contenido. En este intercambio se busca material complementario, se corrigen errores, se mejoran las actividades, entre otros.				
4.4 El director y el equipo técnico-pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y la revisión de cuadernos y otros materiales	El director y el equipo técnicopedagógico efectúan observaciones de clases ocasionalmente (al menos una vez al año a cada profesor o una observación mensual por directivo), con el fin de reflexionar con los docentes sobre la manera de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.		X		

<p>educativos con el fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>El director o miembros del equipo técnicopedagógico se reúnen con los profesores de cada nivel o asignatura, de manera semestral, para reflexionar sobre las clases observadas, los trabajos revisados y los desafíos pedagógicos enfrentados; o bien se reflexiona de manera superficial, lo que dificulta identificar problemas y elaborar estrategias para superarlos.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico analizan constantemente con los docentes el trabajo de los estudiantes (cuadernos, pruebas, trabajos de investigación, entre otros).</p>				
<p>4.5 El director y el equipo técnico-pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico, en conjunto con los docentes, estipulan la política de evaluaciones en el Reglamento de Evaluación y calendarizan las evaluaciones más importantes, de modo que queden homogéneamente distribuidas en el año.</p> <p>El director y el equipo técnicopedagógico revisan con los docentes solo algunas de las principales evaluaciones de cada asignatura o curso, o bien revisan las evaluaciones más importantes de algunas asignaturas o cursos.</p> <p>El director, el equipo técnicopedagógico y los docentes no son sistemáticos en la corrección y entrega de retroalimentación de las evaluaciones: en ocasiones no corrigen las evaluaciones a tiempo o no entregan retroalimentación a los estudiantes.</p>			<p>x</p>	

<p>4.6 El director y el equipo técnico-pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico hacen un seguimiento de la implementación curricular por curso y asignatura para asegurar su cobertura: llevan el detalle de los objetivos cubiertos según el reporte de los profesores, la revisión de cuadernos y pruebas, y las observaciones de clases.</p>					x
	<p>El director y el equipo técnicopedagógico solo organizan con los profesores instancias de análisis de los resultados al final de cada semestre, o bien efectúan un análisis de los resultados limitado a ciertos aspectos. Por ejemplo, identifican los cursos con bajo rendimiento, pero no analizan el impacto de las metodologías y prácticas implementadas.</p>					
	<p>El director y el equipo técnicopedagógico definen e implementan con los docentes estrategias remediales solo ante situaciones o casos extremos. Por ejemplo, se detecta que a mitad del año escolar solo se ha alcanzado a cubrir un 20% de lo planificado</p>					
<p>4.7 El director y el equipo técnico-pedagógico promueven entre los docentes el aprendizaje colaborativo y el intercambio de los recursos educativos generados.</p>	<p>El director y el equipo técnico-pedagógico logran que las reuniones de profesores sean instancias de aprendizaje y discusión técnica entre pares, en las cuales la mayoría de los docentes comparten los desafíos pedagógicos que enfrentan, sus experiencias, conocimientos y prácticas.</p>					x
	<p>El director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes comparten lecturas y otros materiales de estudio acordes con los vacíos que presentan e</p>					

	<p>investigan para resolver sus dudas profesionales y ampliar sus conocimientos.</p> <p>El director y el equipo técnico-pedagógico gestionan y promueven el intercambio, reutilización, adaptación y mejora de los recursos educativos desarrollados por los docentes, tales como guías, presentaciones audiovisuales, pruebas, entre otros.</p>				
5.Enseñanza y aprendizaje en el aula	Indicadores de logro	4	3	2	1
5.1 Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.	<p>Los profesores imparten clases alineadas a los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares: las actividades implementadas apuntan al desarrollo de las habilidades, conocimientos y actitudes establecidos en el currículum.</p> <p>En los establecimientos de educación técnico-profesional, los profesores imparten clases y talleres alineados con los Objetivos de Aprendizaje genéricos y de especialidad estipulados en las Bases Curriculares: las actividades implementadas apuntan al desarrollo de las competencias establecidas en el currículum y estas se encuentran actualizadas respecto de las prácticas productivas relacionadas con la especialidad.</p>		x		
5.2 Los profesores conducen las clases con claridad,	Los profesores enseñan de manera relativamente clara, pero en ocasiones lo hacen de manera confusa.		x		

rigurosidad conceptual, dinamismo e interés.	<p>Los profesores muestran dominios de los contenidos y las habilidades de las asignaturas que imparten y los enseñan con rigurosidad.</p>				
	<p>Los profesores generalmente conducen las clases de manera dinámica, pero en ocasiones estas se vuelven monótonas y los estudiantes pierden el interés.</p>				
	<p>Los profesores expresan interés por la asignatura y actividades desarrolladas en clases. Por ejemplo, muestran entusiasmo con los contenidos, cuentan anécdotas relacionadas, establecen conexiones con la contingencia, comentan novedades y avances, entre otros.</p>				
5.3 Los profesores utilizan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje en el aula.	<p>Los profesores comunican claramente lo que esperan que los estudiantes aprendan o consoliden en cada clase y establecen las relaciones entre las actividades realizadas y los objetivos a alcanzar</p>				
	<p>Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.</p>		X		
	<p>Los profesores aplican variadas estrategias de enseñanza, por ejemplo, que los estudiantes comparen, clasifiquen, generen analogías y metáforas, resuman, elaboren preguntas, expliquen, modelen conceptos, entre otras. tomen apuntes, discutan, expliquen a otros, trabajen en forma colaborativa, entre otras.</p>				

	<p>Los docentes incorporan recursos didácticos y tecnológicos en la medida que aportan al aprendizaje y motivación de los estudiantes</p>				
<p>5.4 Los profesores manifiestan interés por sus estudiantes, les entregan retroalimentación constante y valoran sus logros y esfuerzos.</p>	<p>5. Los profesores motivan y promueven que los estudiantes practiquen y apliquen las habilidades y conceptos recién adquiridos en forma graduada, variada y distribuida en el tiempo..</p> <p>Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros)..</p> <p>Los profesores monitorean, retroalimentan, reconocen y refuerzan el trabajo de los estudiantes constantemente y mantienen una actitud de altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje y desarrollo..</p> <p>Los profesores felicitan a los estudiantes, con relación directa con sus logros o esfuerzos.</p>		<p>X</p>		

<p>5.5 Los profesores logran que la mayor parte del tiempo de las clases se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>Los profesores tienen un buen manejo de clases, lo que permite que la mayor parte del tiempo lectivo se destine a las actividades de enseñanza-aprendizaje. En este sentido: Son asertivos y demuestran liderazgo y control del curso, Generan un ambiente organizado, en el que se exige el cumplimiento de las normas de comportamiento acordadas, Consiguen volver a captar la atención de los estudiantes o que estos retomen las actividades que estaban haciendo en los casos en que se producen interrupciones. Implementan rutinas y procedimientos que reducen la pérdida de tiempo al mínimo: aplican estrategias para pasar lista, repartir materiales, revisar tareas, hacer la transición entre actividades, entre otras; y enseñan a los estudiantes a seguir instrucciones colectivas, Logran iniciar las clases puntualmente, demoran menos de diez minutos en las actividades previas al comienzo de la lección (pasar lista, captar la atención de los estudiantes, entre otras) y las terminan cuando finaliza la hora, Reúnen con anticipación todos los materiales necesarios para desarrollar las clases y evitan las interrupciones.</p>		<p>x</p>		
<p>5.6 Los profesores logran que los estudiantes trabajen dedicadamente, sean responsables y estudien de</p>	<p>Los profesores logran que una parte importante de los estudiantes trabaje dedicadamente durante las clases, pero varios alumnos no atienden ni participan, debido las NEEP, o bien los profesores solo logran que los estudiantes trabajen con dedicación durante algunos</p>		<p>X</p>		

manera independiente.	períodos de las clases, pero en otros momentos se distraen.				
	Los profesores son sistemáticos en promover que los estudiantes desarrollen una ética de trabajo alta: mantienen el nivel de exigencia a lo largo del año.				
	Los profesores promueven que los estudiantes desarrollen la capacidad de trabajar y estudiar de manera independiente en clases y en el hogar.				

6. Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Indicadores de logro	4	3	2	1
6.1 El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan vacíos y dificultades en el aprendizaje y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.	El equipo técnico-pedagógico y los docentes detectan a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades en el aprendizaje, distinguiendo a aquellos que requieren ser evaluados para descartar un trastorno específico de aprendizaje de aquellos que solo necesitan reforzamiento adicional para superar vacíos (producto de enfermedades, ausencia de profesores, ritmo lento de aprendizaje, u otros). Para esto: • Analizan periódicamente con el equipo técnico-pedagógico el rendimiento de los estudiantes. •		x		

Aplican pruebas diagnósticas. •
Analizan, en el Consejo de Profesores, el desempeño integral de los estudiantes con bajo rendimiento.

El equipo técnico-pedagógico y los docentes entregan apoyo, apenas se detecta el problema, a los estudiantes que requieren reforzamiento adicional, mediante repasos programados, guías de apoyo, asignación de tutores, horas de estudio en el establecimiento, clases de nivelación, entrevista con los apoderados para que los ayuden, entre otros.

El equipo técnico-pedagógico aborda activa y efectivamente los trastornos específicos de aprendizaje de los estudiantes: Gestiona el diagnóstico y tratamiento de los estudiantes con posibles trastornos específicos del aprendizaje mediante un especialista interno o externo, lleva un registro actualizado de los estudiantes que reciben apoyo especializado interno o externo y efectúa el seguimiento de los casos.

<p>6.2 El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.</p>	<p>El establecimiento le asigna importancia a todas las asignaturas, de modo que los estudiantes con distintos intereses o habilidades tienen la oportunidad de desarrollarlos de manera efectiva. El establecimiento organiza y fomenta actividades extracurriculares para estimular y desarrollar la diversidad de intereses y habilidades de los estudiantes, tales como talleres de danza, reciclaje, invernadero, teatro.</p>		x		
<p>6.3 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas y conductuales, y cuentan con mecanismos efectivos para apoyarlos.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes que presentan problemas sociales, afectivos o conductuales, mediante mecanismos como seguimiento de las anotaciones, informes de personalidad o sociogramas de los estudiantes, observaciones de los profesores jefes, evaluaciones del Consejo de Profesores, entre otros.</p> <p>El establecimiento cuenta con un orientador, psicólogo o encargado de convivencia que conoce las redes de atención especializada y que es el responsable de derivar a los estudiantes que presentan dificultades sociales, afectivas o conductuales hacia ayuda competente.</p> <p>El equipo directivo y/o los docentes entrevistan y mantienen contacto periódico con los apoderados de los estudiantes que presentan problemas sociales, afectivos o conductuales para conversar sobre las dificultades observadas, reunir</p>		x		

	<p>más información, acordar medidas de apoyo, hacer seguimiento, entre otros.</p>				
	<p>El establecimiento cuenta con fichas actualizadas de cada estudiante que presenta dificultades, en las cuales se registra en términos generales el motivo de consulta, las derivaciones realizadas, el tipo de intervención recibida y la evolución.</p>				
<p>6.4 El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar e implementan mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes identifican a tiempo a los estudiantes en riesgo de desertar, El equipo directivo y los docentes implementan de forma sistemática medidas para apoyar a los estudiantes en alto riesgo de desertar, tales como: llamar al apoderado en caso de ausencias, se entrega apoyo académico,</p>		<p>x</p>		

<p>6.5 El equipo directivo y los docentes apoyan a los estudiantes en la elección de estudios y de alternativas laborales o educativas al finalizar la etapa escolar.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes promueven sistemáticamente aspiraciones académicas altas entre los estudiantes: les muestran la importancia de continuar la educación escolar y de esforzarse para acceder a alternativas de educación superior de calidad o a oportunidades laborales calificadas. Sobre todo en nuestros estudiantes que requieren apoyo en los cursos de talleres Laborales y su inserción en la sociedad, mediante el transito a la vida adulta .</p>	<p>x</p>			
<p>6.6 Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar (PIE) implementan acciones para que los estudiantes con necesidades educativas especiales participen y progresen en el</p>	<p>El establecimiento no tiene Programa de Integración Escolar PIE, ya que por sí solo es inclusivo al ser escuela especial</p>	<p>X</p>			

currículo nacional.					
	<p>algunos recursos materiales o pedagógicos puntuales, pero los estudiantes con necesidades educativas especiales pueden acceder a las experiencias de aprendizaje fundamentales.</p> <p>Los docentes y los especialistas generalmente planifican de manera coordinada, pero en la práctica trabajan de manera colaborativa, o bien ambos trabajan con los estudiantes con necesidades educativas especiales en la sala de clases, mediante planificaciones coordinadas.</p>				

Dimensión Formación y Convivencia

7.-Formación	Indicadores de logro	4	3	2	1
7.1 El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las	El establecimiento traduce los lineamientos formativos estipulados en el Proyecto Educativo Institucional en estrategias concretas para alcanzar su logro (prácticas pedagógicas transversales, programa de orientación, actividades de encuentro, talleres extra-programáticos, programas de formación docente, alianza familia escuela, entre otros		X		

<p>actitudes promovidas en las Bases Curriculares.</p>	<p>El establecimiento cuenta con una persona o equipo a cargo de la Convivencia Escolar, con funciones y tiempos conocidos por todos los miembros de la comunidad educativa.</p>				
	<p>El establecimiento cuenta con un encargado de convivencia para gestionar la implementación del plan de formación. El establecimiento contempla instancias formativas para los docentes y asistentes de la educación.</p>				
<p>7.2 El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.</p>	<p>El establecimiento monitorea de manera formal y sistemática la ejecución del plan de formación para el logro de los objetivos.</p>		<p>x</p>		
	<p>El establecimiento de convivencia solo evalúa el impacto de algunos de los objetivos contemplados en el plan de formación, dejando varios objetivos sin evaluar.</p>				
<p>7.3 El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes creen y transmiten a la comunidad escolar la noción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos y cambiar hábitos inadecuados, independiente de su condición.</p>		<p>x</p>		
	<p>El equipo directivo y los docentes actúan acorde a la creencia de que los estudiantes pueden cambiar: dedican tiempo a enseñar actitudes y conductas positivas, corrigen conductas y actitudes inadecuadas,</p>				

7.4 El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.

El profesor jefe mantiene un vínculo de confianza con sus estudiantes y los orienta formativa y académicamente: conversa con ellos y les pregunta sobre sus intereses, familia y dificultades; les exige y pone límites.

El profesor jefe monitorea el desarrollo de cada uno de sus estudiantes para formarse una impresión integral y actúa oportunamente ante las dificultades.

El profesor jefe es un mediador efectivo entre los apoderados y el establecimiento..

X

7.5 El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.

Los docentes enseñan constantemente habilidades y actitudes necesarias para la resolución de conflictos a sus estudiantes.

El equipo directivo y los docente actúan como mediadores y contribuyen a la adecuada resolución de conflictos entre sus estudiantes.

X

<p>7.6 El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.</p>	<p>El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover una vida activa entre los estudiantes. El equipo directivo y los docentes implementan acciones para promover una alimentación saludable entre los estudiantes.</p>		X		
	<p>El establecimiento cuenta con un programa de afectividad y sexualidad, en concordancia con los lineamientos formativos del Proyecto Educativo, hace un seguimiento a su implementación y evalúa sus resultados.</p>				
<p>7.7 El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.</p>	<p>El equipo directivo y docente involucra y orienta a los padres y apoderados en el proceso de aprendizaje académico y formativo de sus hijos. El equipo directivo y los docentes implementan actividades esporádicas para promover y orientar la participación de los apoderados en la formación académica de los estudiantes, o bien implementan actividades sistemáticas, pero no logran que los padres y apoderados asistan o respondan.</p>		X		

8.Convivencia	Indicadores de logro	4	3	2	1
8.1 El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.	El equipo directivo y los docentes promueven de manera transversal y cotidiana que los estudiantes , reforzando aquellas conductas aprendidas		x		
	El buen trato y la ayuda mutua son parte de los aprendizajes transversales en el establecimiento				
8.2 El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.	El equipo directivo y los docentes promueven el trato equitativo hacia los distintos miembros de la comunidad y corrigen cualquier tipo de discriminación.		X		
8.3 El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.	El establecimiento promueve y exige un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa y en todos los espacios formativos (aula, talleres, bibliotecas, patios, actos ceremoniales, eventos deportivos).		x		

<p>8.4 El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.</p>	<p>El establecimiento cuenta con procedimientos y rutinas de comportamiento que facilitan el desarrollo de las actividades cotidianas.</p>				
<p>8.5 El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.</p>	<p>El establecimiento provee las condiciones para hacer de la escuela un lugar seguro para los estudiantes, tanto física como psicológicamente (infraestructura adecuada, personal idóneo, protocolos para recibir denuncias, entre otros)</p>			<p>x</p>	
<p>8.6 El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.</p>	<p>El establecimiento previene y enfrenta las conductas antisociales o violentas, desde las situaciones menores hasta las más graves, a través de estrategias concretas y consensuadas.</p>		<p>x</p>		

<p>8.7 El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.</p>	<p>El establecimiento implementa acciones esporádicas para prevenir el acoso escolar: generalmente se limita a actuar ante casos polémicos a nivel nacional o ante hechos graves ocurridos dentro del establecimiento.</p>			<p>x</p>	
<p>9. Participación y vida democrática</p>	<p>Indicadores de logro</p>	<p>4</p>	<p>3</p>	<p>2</p>	<p>1</p>
<p>9.1. El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.</p>	<p>El establecimiento genera sentido de pertenencia en los estudiantes, lo que motiva su participación en torno al Proyecto Educativo Institucional.</p>		<p>x</p>		

<p>9.2 El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.</p>	<p>El establecimiento promueve el encuentro y la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa para crear lazos y fortalecer el sentido de pertenencia.</p>		<p>x</p>		
<p>9.3 El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.</p>	<p>El establecimiento promueve y modela entre sus estudiantes un sentido de responsabilidad con su comunidad, entorno y sociedad, y los motiva a realizar aportes concretos.</p>		<p>x</p>		

<p>9.4 El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.</p>	<p>El establecimiento promueve la participación de todos los estamentos a través del funcionamiento efectivo del Consejo Escolar</p>		<p>x</p>		
<p>9.5 El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.</p>	<p>El establecimiento promueve la participación de los estudiantes a través del Centro de Estudiantes y las Directivas de curso, los cuales han sido elegidos democráticamente</p>		<p>x</p>		

<p>9.6 El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.</p>	<p>El establecimiento es receptivo a las necesidades e intereses de los apoderados y estudiantes, y cuenta con canales claros tanto para recibir sugerencias, inquietudes y críticas, como para</p>		<p>x</p>		
--	---	--	-----------------	--	--

Dimensión Gestión de recursos

<p>10.- Gestión del Personal</p>	<p>Indicadores de logro</p>	<p>4</p>	<p>3</p>	<p>2</p>	<p>1</p>
<p>10.1 El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.</p>	<p>El establecimiento cuenta con la planta requerida por normativa para implementar el plan de estudios y cumplir los objetivos educativos propuestos, con definiciones claras de cargos y funciones.</p>			<p>x</p>	
<p>10.2 El establecimiento define los cargos y funciones del personal, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.</p>	<p>El establecimiento implementa mecanismos para lograr una baja tasa de ausentismo y un eficiente sistema de reemplazos en el caso de licencias.</p>				<p>x</p>

<p>10.3 El establecimiento implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener personal competente.</p>	<p>El equipo directivo participa activamente en los procesos de selección y estos incluyen procesos básicos: revisión del currículum vitae y de certificado de estudios y de antecedentes, y la realización de entrevistas por dos o más personas a más de un candidato.</p>				<p>x</p>
<p>10.4 El establecimiento cuenta con un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.</p>	<p>La evaluación se efectúa de acuerdo con una pauta de evaluación basada en criterios explícitos previamente acordados y difundidos.</p>		<p>x</p>		
<p>10.5 El establecimiento cuenta con personal competente según los resultados de la evaluación docente y gestiona el perfeccionamiento para que los profesores mejoren su desempeño.</p>	<p>El equipo Directivo está en conocimiento de los resultados de sus docentes, estando con resultados competente y avanzado.</p>		<p>x</p>		

<p>10.6 El establecimiento gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas.</p>	<p>El establecimiento define y prioriza las necesidades de perfeccionamiento del personal considerando la opinión de los directivos y profesores, los resultados en las evaluaciones de aprendizaje, la observación de clases y la evaluación docente.</p>			<p>x</p>	
<p>10.7 El establecimiento implementa medidas para reconocer el trabajo del personal e incentivar el buen desempeño.</p>	<p>El equipo directivo reconoce constantemente cualidades, avances y logros del personal, ya sea en forma grupal o individual. El establecimiento reconoce simbólicamente, de manera sistemática y pública la labor del personal mediante celebraciones,</p>		<p>x</p>		

<p>10.8 El establecimiento cuenta con procedimientos justos de desvinculación.</p>	<p>El establecimiento inicia oportunamente el proceso de desvinculación de aquellos miembros del personal que han incurrido en las causales descritas en el reglamento interno o en los contratos de trabajo, respetando los procedimientos establecidos</p>		<p>X</p>		
<p>10.9 El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo, colaborativo y de respeto.</p>		<p>X</p>		

11	Gestión de recursos financieros	Indicadores de logro	4	3	2	1
11.1	El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia de los estudiantes.	El establecimiento gestiona la matrícula y la asistencia, de manera que logra completar los cupos disponibles y alcanza un alto nivel de asistencia a clases		x		
11.2	El establecimiento elabora un presupuesto en función de las necesidades detectadas en el proceso de planificación, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad de la institución.	El establecimiento ejecuta sus gastos de acuerdo al presupuesto y controla su cumplimiento a lo largo del año.		x		

<p>11.3 El establecimiento lleva un registro ordenado de los ingresos y gastos y, cuando corresponde, rinde cuenta del uso de los recursos</p>	<p>.El establecimiento lleva la contabilidad al día y de manera ordenada y rinde cuenta pública del uso de recursos, de acuerdo a los instrumentos definidos por la Superintendencia El equipo administrativo elabora un estado de resultados anual u otro documento que consolide los ingresos y gastos del año, y se preocupa de mantener un saldo final positivo, y, en caso de ocurrir lo contrario, implementa medidas efectivas para revertir la situación.</p>		<p>x</p>		
<p>11.4 El establecimiento vela por el cumplimiento de la normativa educacional vigente.</p>	<p>El establecimiento cumple la legislación vigente: no tiene sanciones de la Superintendencia El establecimiento da a conocer sistemáticamente la normativa educacional vigente al personal y, para responsabilizarlo de su cumplimiento, incluye indicadores acordes en la evaluación directiva y docente.</p>		<p>x</p>		

<p>11.5 El establecimiento gestiona su participación en los programas de apoyo y asistencia técnica disponibles y los selecciona de acuerdo con las necesidades institucionales.</p>	<p>El establecimiento se mantiene informado y actualizado sobre los programas de financiamiento, entrega de recursos, apoyo pedagógico y asistencia técnica que se ofrecen.</p> <p>El establecimiento analiza la oferta de programas disponibles tomando en cuenta su alineación con el Proyecto Educativo Institucional, las necesidades diagnosticadas en el proceso de autoevaluación y el análisis de los beneficios y costos (costos implícitos, uso alternativo del tiempo de los alumnos y del personal, riesgos de pérdida de foco, entre otros).</p>		<p>x</p>		
<p>11.6 El establecimiento conoce y utiliza las redes existentes para potenciar el Proyecto Educativo Institucional.</p>	<p>El establecimiento conoce las diferentes redes disponibles para lograr las metas institucionales y las utiliza cuando es necesario; por ejemplo: •</p> <p>El establecimiento técnico-profesional genera convenios formales con organismos del sector productivo de las especialidades que imparte, con el fin de gestionar cupos para prácticas, solicitar supervisión de la calidad de los programas impartidos y orientación sobre las competencias que deben desarrollar sus estudiantes, entre otros.</p>		<p>x</p>		

12 Gestión de recursos educativos.	Indicadores de logro	4	3	2	1
<p>12.1 El establecimiento cuenta con la infraestructura y el equipamiento exigido por la normativa y estos se encuentran en condiciones que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y el bienestar de la comunidad educativa.</p>	<p>El establecimiento carece de elementos puntuales de infraestructura y de equipamiento exigido por la normativa vigente, o bien estos se encuentran en estado regular: mesas y sillas en mal estado, puertas que no cierran, pizarrones deteriorados.</p>			x	
	<p>Se involucra a los estudiantes y al personal en la mantención de la limpieza, orden y ornato del establecimiento, lo que se traduce en que la mayoría de ellos coopera con el cuidado de su entorno.</p>				

<p>12.2 El establecimiento cuenta con los recursos didácticos e insumos suficientes para potenciar el aprendizaje de los estudiantes y promueve su uso.</p>	<p>El establecimiento cuenta con los recursos didácticos exigidos por la normativa educacional vigente para cada nivel, asignatura) y estos se encuentran aptos para su uso. El equipo directivo promueve el uso del material didáctico mediante su difusión, explicaciones sobre sus potencialidades, sugerencias para su incorporación en las planificaciones, entre otros.</p>		<p>x</p>		
<p>12.3 El establecimiento cuenta con una biblioteca escolar CRA para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar el hábito lector.</p>	<p>El establecimiento cuenta con un espacio dedicado a la biblioteca CRA proporcional a su número de estudiantes.</p>		<p>x</p>		

<p>12.4 El establecimiento cuenta con recursos TIC en funcionamiento para el uso educativo y administrativo.</p>	<p>El establecimiento cuenta con computadores suficientes, pero la conexión a internet es lenta o inestable en relación con las posibilidades locales de conectividad, o los computadores se concentran en las oficinas y salas de profesores, lo que dificulta el acceso de los estudiantes; o bien no cuenta con equipo de proyección para ser utilizado en la sala de clases.</p>			<p>x</p>	
<p>12.5 El establecimiento cuenta con un inventario actualizado del equipamiento y material educativo para gestionar su mantención, adquisición y reposición.</p>	<p>El establecimiento revisa su inventario para detectar las necesidades de adquisición de recursos o la reposición por pérdidas o deterioro.</p>		<p>x</p>		

7.1 Gestión Institucional

Título	Pregunta	Respuesta
Dimensiones	¿Cómo ha sido el cumplimiento de los objetivos en relación a las acciones ejecutadas?	El nivel de cumplimiento fue el adecuado, dado que se tuvo que adaptar en el 2020 por nuevas formas de trabajo debido a la Pandemia (COVID-19).
Dimensiones	Los objetivos y acciones anuales de cada dimensión de proceso ¿Qué cambios generaron en las prácticas cotidianas de la comunidad educativa?	Se incorporó la especialización disciplinaria, mediante Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) y se aplicó la metodología progresiva (COPISI) en los procesos de aula. Se incorporó el sistema telemático a través de trabajo online , entrega de material concreto, utilizando herramientas tecnológicas de acuerdo a la necesidad y disponibilidad de cada estudiante
Dimensiones	¿Cuáles son las principales conclusiones que se obtuvieron del análisis y el nivel de desarrollo del último PME implementado?	La mayoría de las acciones se realizaron y están en proceso de consolidación y mejoramiento. Durante el año 2020 se mejoraron los objetivos en relación a las estrategias en cada una de las dimensiones para cumplir con las metas propuestas. El nivel de desarrollo en general fue bueno. Se requiere dar mayor realce la socialización del PME.
Resultados	¿Cuál es el grado de cumplimiento de las metas de su PME anterior?	El nivel de logro de nuestras metas llegaron a nivel adecuado, considerando los recursos con los que se cuenta
Resultados	¿De qué manera el cumplimiento de las metas muestra efectos respecto del logro de los objetivos?	Se han ido consolidando las prácticas y desarrollado las competencias del equipo humano del Colegio

Resultados	Si los resultados fueron favorables en relación a lo esperado ¿qué prácticas perdurarán en el tiempo?	Los resultados han sido favorables en la eficiencia interna en relación a la asistencia y deserción escolar. Aquellas que incorporan métodos y prácticas docentes y logro de innovaciones pedagógicas, como lo son apoyo pedagógico en lenguaje y matemáticas mediante implementación de DUA. Los docentes se fortalecieron en su práctica docente dentro del aula mediante acciones de acompañamiento en el aula, monitoreo de la cobertura curricular y revisión de planificaciones.
Resultados	Si los resultados no fueron favorables de acuerdo a lo esperado ¿Qué decisiones se deben adoptar?	Se toma decisiones como la realización de talleres entre los mismos docentes(auto perfeccionamiento) perfeccionamiento docente mediante CPEIP, continuar con el plan de apoyo pedagógico y visitas al aula.

7.2 Implementación de Planes

Título	Pregunta	Respuesta
Política de Convivencia Escolar (Plan de Gestión de la Convivencia)	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de esta política en la escuela/liceo?	Se ha avanzado en la disminución de casos atendidos por violencia física y maltrato entre los estudiantes, ya que los planes preventivos y formativos se han fortalecido gracias a la difusión y compromiso de los docentes y las acciones consideradas para dicha finalidad.
Política de Convivencia Escolar (Plan de Gestión de la Convivencia)	¿Qué nos falta por mejorar?	Nos falta mejorar aun el trabajo con las familias en torno a la temática de Convivencia Escolar , ya que hay que capacitar en este sentido a las familias, pensando en que nuestros niños/as son con NEEP. En cuanto a las prácticas pedagógicas estas se están adaptando a la realidad existente (tiempo de Pandemia) y a las necesidades surgidas

		en las diversas realidades de los estudiantes.
Política de Sexualidad (Plan de Sexualidad, Afectividad y Género)	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de este plan en la escuela/liceo?	No se puede evaluar mayor avance de Plan de Sexualidad , pero si se ha trabajado auto-cuidado de nuestros estudiantes, de manera transversal a los aprendizajes Pedagógicos. Respetando la diversidad de cada hogar, su cultura y creencias
Política de Sexualidad (Plan de Sexualidad, Afectividad y Género)	¿Qué nos falta por mejorar?	Fortalecer las acciones relacionadas con el autocuidado en todos los estudiantes del establecimiento de acuerdo a sus edades y/o etapa de desarrollo.
Política de Seguridad (Plan Integral de Seguridad Escolar)	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de este plan en la escuela/liceo?	El avance en la implementación de la política de Seguridad en nuestro establecimiento es continuo porque nuestra meta es cumplir con los objetivos planteados en el PISE y planes y protocolo COVID19. Se ha avanzado significativamente, con protocolos y medidas de protección efectivas para la comunidad educativa.
Política de Seguridad (Plan Integral de Seguridad Escolar)	¿Qué nos falta por mejorar?	Se ha cumplido con los Planes y protocolos de Seguridad de parte el personal del establecimiento. Falta de comprensión de parte del sostenedor a la hora de aplicación de estos.
Política de Inclusión (Plan de Apoyo a la Inclusión)	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de este plan en la escuela/liceo?	La inclusión sigue siendo el eje central de la cultura del Colegio, ya que es parte de nuestro sello y nuestra identidad, ya que somos una escuela especial.
Política de Inclusión (Plan de Apoyo a la Inclusión)	¿Qué nos falta por mejorar?	Mayor énfasis en la socialización hacia padres, escuelas para padres, generar un impacto que permita mayor cumplimiento con sus hijos, existe una conformidad y falta de proyección de partes de la mayoría de los apoderados.

Política de Formación Ciudadana (Plan de Formación Ciudadana)	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de este plan en la escuela/liceo?	El plan de formación ciudadana se ha estado trabajando de manera transversal a los aprendizajes adecuados y entregados en forma remota , encaso de no haber clases presenciales por COVID-19.
Política de Formación Ciudadana (Plan de Formación Ciudadana)	¿Qué nos falta por mejorar?	Crear un plan de trabajo con toda la comunidad educativa en el área cívica. Entregar información sobre beneficios, cuales son acciones que deban seguir , documentos solicitados, procedimientos .
Política de Desarrollo Profesional Docente (Plan de Desarrollo Profesional Docente)	¿Cuáles son las tres principales necesidades de desarrollo profesional docente, de su comunidad?	Capacitación en las áreas más descendidas de los docentes, con respecto a la evaluación docente. Fortalecer el rol docente mediante tutorías de pares aportados por Mineduc Reconocimiento económico significativo a los docentes de parte del Ministerio. Agobio laboral por parte del ministerio y de Sostenedores,
Política de Desarrollo Profesional Docente (Plan de Desarrollo Profesional Docente)	¿Cuánto hemos avanzado en la implementación de este plan en la escuela/liceo?	Implementar acciones para desarrollar las prácticas y competencias docentes en la actualización y profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos.
Política de Desarrollo Profesional Docente (Plan de Desarrollo Profesional Docente)	Considerará acción de mejora que involucren/considera la formación/capacitación de sus docentes en el transcurso del año?	Revisar y fortalecer las acciones de profundización de los conocimientos disciplinarios y pedagógicos, a través de talleres de reflexión, y capacitaciones

7.3 Implementación Curricular

Pregunta	Respuesta
<p>Describa la(s) principal(es) dificultad(es) respecto de la implementación curricular detectadas por los docentes y equipo de gestión</p>	<p>Falta de insumos fungibles constante durante todo el año (material escolar en general para la confección de material concreto), utilización del material didáctico del colegio en clases remotas requeridos por docentes para la atención de los estudiantes(Colegio sin Ley SEP) Que nuestros estudiantes y docentes puedan tener buenas conexiones y accesibilidades a las redes y tecnologías en tiempos de Pandemia.</p>
<p>¿Cómo impactan las dificultades identificadas anteriormente, en la cobertura curricular?</p>	<p>Impacta directamente en el rendimiento académico de los estudiantes ya que falta de materiales e insumos , no permite realizar una clase con mayor apoyo que facilite el aprendizaje de todos/as los estudiantes.</p>
<p>¿Cómo se ha abordado la implementación del currículum para responder a las necesidades de los estudiantes?</p>	<p>Trabajo colaborativo entre los docentes y los especialistas, flexibilidad y disposición del currículum en tiempo de pandemia, tomando en cuenta la necesidad y apoyo que requiere cada estudiante del establecimiento.</p>
<p>¿Cómo la implementación del currículum ha servido para abordar los sellos del PEI? ¿Se ha enfatizado en algún aspecto en particular?, ¿Cuál?</p>	<p>Se ha enfatizado en la inclusión, privilegiando la diversidad y los intereses propios de cada estudiantes, enfocados en el área socio- emocional de los estudiantes para enfrentar desde allí aprendizaje significativo.</p>

8.ANALISIS DE RESULTADOS

Análisis de la Autoevaluación de Estándares de Desempeño.

8.1.Dimensión de Gestión y Liderazgo

En esta Subdimensión se evidencian con indicadores en nivel “satisfactorio” prácticas como que el sostenedor asume la responsabilidad por los resultados del establecimiento y da cuenta anual a la comunidad educativa sobre el logro de los Estándares de Aprendizaje y de otros Indicadores de Calidad, en acuerdo con el director, define por escrito las funciones de apoyo que asumirá centralizadamente respecto a diferentes ámbitos (Gestión de personal, Perfeccionamiento, Gestión pedagógica, Apoyo al desarrollo de los estudiantes, Adquisición de material educativo, Gestión financiera y Mantenimiento de infraestructura), define con anticipación y por escrito los recursos financieros que se compromete a delegar al equipo directivo, informa y explica a la comunidad educativa los cambios estructurales implementados,. Dentro de las debilidades se puede apreciar que las supervisiones son poco sistemáticas y se requiere mayor observación de las visitas ocasionales al establecimiento, existe comunicación parcial con el Equipo Directivo respecto al apoyo de recursos financieros, generando confusiones menores aunque cumpliendo generalmente con el apoyo comprometido, se generan incumplimientos esporádicos, especialmente en recursos referidos infraestructura y material o herramientas pedagógicas. Según diferentes entrevistas realizadas años anteriores al Equipo Directivo y cuerpo Docente se evidencia que ante crisis y problemas el Sostenedor responde de forma tardía en la toma de medidas o soluciones. En cuanto a llevar a cabo las acciones necesarias para mantener una comunicación fluida con el Director a través de correos electrónicos, vía telefónica, atenciones y/o visitas, definiendo en mutuo acuerdo el plan de comunicación con la comunidad educativa respetando lo estipulado, también se observa como debilidad del sostenedor

En relación a la Subdimensión de “Liderazgo del Director” se pueden apreciar fortalezas en cuanto a que “El director asume como su principal

responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento” (Est. 2.1 Aut. de Indicadores de Desempeño), donde asume el logro de los objetivos formativos y académicos apoyando y supervisando en gran parte los procesos de enseñanza- aprendizaje, mantiene una presencia activa en el establecimiento, manteniendo comunicación con estudiantes, docentes y personal en general del establecimiento “El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento” (Est. 2.2 Aut. de Indicadores de Desempeño), articulando y sistematizando con los diferentes equipos los lineamientos del establecimiento de logrando que los integrantes de la comunidad educativa compartan y se comprometan con estos. “El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento” (Est. 2.4 Aut. de Indicadores de Desempeño) estableciendo plazos, definiendo tareas a los equipos, delegando responsabilidades, diseñando planes y procedimientos de actuación, monitoreando el funcionamiento, estableciendo acuerdos, realizando reuniones para la toma de decisiones y compromisos por los diferentes estamentos de la comunidad educativa. Mantiene comunicación con el personal realizando retroalimentación constante respecto a las conductas, actitudes y desempeño esperado por el establecimiento. “El director es proactivo y moviliza al establecimiento hacia la mejora continua” (Est. 2.5 Aut. de Indicadores de Desempeño) detectando aspectos que se puedan perfeccionar, escuchando opiniones y sugerencias de los diferentes equipos.

“El director instaura un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa” (Est. 2.6 Aut. de Indicadores de Desempeño) instaurando un ambiente laboral de compromiso, responsabilidad y de trabajo colaborativo entre el personal a través de actitudes de modelamiento y lineamientos claros. “El director instaura un ambiente cultural y académicamente estimulante” (Est. 2.7 Aut. de Indicadores de Desempeño) promoviendo el amor por el conocimiento, enriqueciendo los intercambios cotidianos con la comunidad educativa en general “En el establecimiento prima una cultura de altas expectativas, pero existe pesimismo en ciertos ámbitos, circunstancias o grupos” (Est. 2.3 Aut de desempeño), enfocado especialmente a la resignación por parte de algunos grupos

del personal a la falta de hábitos de vida saludable y de hábitos de estudio en los estudiantes.

“El sostenedor y el equipo directivo comprenden, analizan y utilizan los datos recopilados para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión”. (Est. 3.6 Aut de Desempeño) Indicadores que se encuentran en nivel satisfactorio respecto a la Autoevaluación de Estándares de Desempeño.

“El establecimiento conduce un proceso sistemático de autoevaluación anual”, solo se recoge la visión de ciertos estamentos, no considerando la de los estudiantes, además en este mismo no se aprecian conclusiones respecto a fortalezas y debilidades.

Dimensión de Gestión Pedagógica

En la Subdimensión de “Gestión Curricular” según la Autoevaluación de estándares de Desempeño se evidencian fortalezas referidas al indicador 4.1 “El director y el equipo técnicopedagógico coordinan la implementación general de las Bases Curriculares y de los programas de estudio.” Donde se cumple con todos los criterios del nivel de desarrollo “satisfactorio”

En relación a las debilidades se puede mencionar que respecto al indicador 4.2 de la Autoevaluación de Estándares de Desempeño existen dificultades para acordar políticas comunes en “todas las asignaturas”. En el estándar 4.4 si bien se aprecia que el Director y el equipo técnico-pedagógico analizan constantemente con los docentes el trabajo de los estudiantes, se efectúan observaciones de clases ocasionalmente. Otra debilidad referida al estándar 4.6 es que las instancias de análisis de resultados solo se realizan a final del primer semestre y a final del año escolar de forma general y utilizando datos sólo de tipo cuantitativos, presentan un nivel de desempeño incipiente en la Autoevaluación de Estándares de Desempeño.

Existen otros estándares que se encuentran en nivel de desarrollo satisfactorio referidos a la elaboración de planificación que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje, y la promoción del trabajo colaborativo y compartido.

En la Subdimensión de Enseñanza y Aprendizaje en el aula, las fortalezas que se destacan se relacionan con el estándar 5.1, 5.5 de la Autoevaluación de estándares de Desempeño, “Los profesores imparten las clases en función de los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares”, son asertivos, líderes, con control de los cursos.

Dentro de las fortalezas , se pueden observar los estudiantes NEEP en un clima Inclusivo dentro del colegio especial.

Dentro de la Subdimensión de Enseñanza y Aprendizaje en el aula se aprecian debilidades en cuanto a indicadores del estándar 5.2 puesto que si bien los docentes muestran dominio de los contenidos y habilidades de las asignaturas que imparten,; en el estándar 5.3 y 5.4 se evidencian debilidades en cuanto al cierre de la clase, donde la retroalimentación no consigue un espacio efectivo, muchas veces debido a que el desarrollo de la actividad aborda más tiempo del planificado. En el estándar 5.6 se evidencia que la participación no es de todos los estudiantes, existen quienes se distraen con más facilidad y que en varias ocasiones dejan sus actividades de lado, esto producto de las diferentes NEEP dentro del aula y la falta de asistentes para apoyar.

En la Subdimensión Apoyo al desarrollo de los estudiantes se presentan fortalezas en estándares con un nivel de logro satisfactorio, (6.1) se detectan a tiempo a los estudiantes que requieren mayor apoyo. 6.2 el establecimiento organiza y fomenta actividades extra programáticas para estimular y desarrollar la diversidad de intereses a través de la realización de debates, respecto al estándar 6.3 se identifican a tiempo a los estudiantes que presentan problemas sociales, afectivos y conductuales mediante entrevistas con apoderados. En el indicador 6.5 existen fortalezas en cuanto a los docentes que promueven sistemáticamente las aspiraciones académicas altas entre los estudiantes, alentándolos a continuar su educación escolar actual y continuar con la educación como tránsito para la vida adulta

En la misma Subdimensión se pueden apreciar fortalezas en los estándares 6.6 y 6.7 según la Autoevaluación de estándares de Desempeño donde

se presentan niveles de desarrollo “Avanzado” ,ya que el establecimiento por sí solo es inclusivo al ser escuela especial

Dimensión Formación y Convivencia

Respecto a la Dimensión Formación y Convivencia, en la Subdimensión de “Formación” se evidencian fortalezas en el estándar 7.3 de la Autoevaluación de Estándares de Desempeño, el equipo directivo y los docentes transmiten a la comunidad escolar actitudes y conductas a los estudiantes que pueden cambiar ciertos hábitos o actitudes, otra fortaleza se evidencia en el estándar 7.4, el profesor jefe genera y mantiene vínculos de confianza con sus estudiantes y los orienta formativa y académicamente, así como también con sus familias, entregando información de forma confidencial cuando se amerite a los profesionales pertinentes, además el profesor aborda temas relacionados con el desarrollo de habilidades. Mantiene un monitoreo constante con otros profesionales y estamentos respecto a los estudiantes a través de entrevistas y coordinación de acciones específicas

En la misma Subdimensión se pueden reconocer debilidades en el estándar 7.1, debido a que si bien en el PEI se definen objetivos formativos no se define un plan de acción para su logro contando además con pocas instancias específicas para implementar el plan formativo encontrándose en un nivel de desarrollo “débil”. Por otro lado en un nivel de desarrollo incipiente se encuentra el estándar 7.2, ya que el establecimiento monitorea de manera poco sistemática la ejecución del plan de formación, Otro estándar en nivel de desarrollo incipiente es el 7.5 donde se encuentran prácticas si bien existe una política general que abarca a todos los docentes en la enseñanza constante de estas habilidades no todos los profesores la aplican constantemente; en el estándar 7.6 se reconoce la implementación de estrategias sistemática para promover la vida activa, sin embargo se implementan acciones esporádicas en relación a promover la alimentación saludable entre los estudiantes; respecto al estándar 7.7 el equipo

directivo y los docentes mantienen informados a los apoderados de actividades formativas .

En la Subdimensión de Convivencia se evidencian fortalezas en los estándares 8.1, 8.3, 8.4 y 8.6 encontrándose en un nivel de desarrollo satisfactorio en la autoevaluación de estándares de desempeño a través de prácticas como: promover y exigir transversal y cotidianamente que los estudiantes respeten las normas básicas de cortesía y civilidad; Se corrigen permanentemente y de manera formativa a través de la reflexión las conductas antisociales que se consideran de menor gravedad en el Reglamento de Convivencia Escolar.

Las debilidades que se presentan en esta Subdimensión con un nivel de desarrollo, según la autoevaluación “incipiente”, se refieren al estándar 8.2, 8.5 y 8.7; en el establecimiento se promueve el trato equitativo hacia los diferentes miembros, sin embargo se promueve de manera poco sistemática la riqueza y el valor de la diversidad en los grupos humanos; sin embargo estas acciones no son del todo sistemáticas; El establecimiento implementa acciones esporádicas para prevenir el acoso escolar como tal.

En la Subdimensión Participación y vida democrática se evidencian todos los estándares con un nivel de desarrollo “satisfactorio”, según la Autoevaluación de Estándares de Desempeño, dentro de las fortalezas más relevantes se pueden mencionar que el establecimiento construye una identidad positiva, implican actitudes de compromiso y valores. El establecimiento cuenta con un Consejo Escolar activo, compuesto por un representante de cada estamento de la comunidad educativa, el cual es debidamente informado, Se mantienen informados a los apoderados y estudiantes sobre el desarrollo del PEI.

Dimensión Gestión de recursos

En la Dimensión Gestión de personal el estándar que se encuentra en un nivel de desarrollo “avanzado” es el 10.9 “El establecimiento cuenta con un clima laboral positivo”, la totalidad del personal estima que el clima laboral es excelente.

Hay estándares con un nivel de desarrollo “satisfactorio” (10.7 – 10.8) donde predominan prácticas como que el establecimiento se preocupa del bienestar del personal, además brinda oportunidades de desarrollo profesional. El establecimiento cuenta con protocolos claros y conocidos de ajustes de planta acordes a la normativa vigente y explicitados en el reglamento interno,.

Las mayores debilidades que se presentan en esta Subdimensión se refieren a los estándares 10.2 y 10.3 de la Autoevaluación de Estándares de Desempeño que se encuentran en un nivel “débil”. El establecimiento no logra garantizar la cobertura de clases en todo momento debido a que docentes Diferenciales son muy difíciles de encontrar cuando hay licencias médicas.

Por otro lado en un nivel “insipiente” encontramos los estándares 10.1, puesto que el establecimiento carece de un organigrama que especifique líneas específicas de los cargos y sus respectivas funciones. Respecto el estándar 10.4 el equipo directivo evalúa al personal de forma anual pero considerando solo algunos aspectos de su desempeño, en el estándar 10.6, se evidencia que el establecimiento no cuenta con procedimientos básicos de inducción al personal nuevo.

En la Subdimensión de Gestión de recursos financieros se aprecian estándares en un nivel de desarrollo “satisfactorio”, según la Autoevaluación de Estándares de Desempeño.

En la Subdimensión Gestión de recursos educativos, se pueden apreciar según la Autoevaluación de estándares de desempeño fortalezas en cuanto a los estándares 12.2 y 12.5 donde de evidencian niveles de desarrollo “satisfactorio”, puesto que el establecimiento cuenta con los recursos didácticos exigidos por la normativa educacional Dentro de las debilidades en esta Subdimensión se encuentran estándares con un nivel de desarrollo “insipiente” (12.1) debido a que a pesar de que el establecimiento cuenta con un sistema efectivo de aseo y orden, reflejado en sus dependencias en general, carece de elementos puntuales de infraestructura o algunos se encuentran en estado regular, debido a su uso como por ejemplo, puertas, paredes y pizarras. (12.4) El establecimiento cuenta con mecanismos para solucionar problemas tecnológicos

9.- PLAN DE MEJORAMIENTO

Dimensiones	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica
Gestión Pedagógica	Fortalecer el trabajo docente en el aula, con metodologías activas e innovadoras, para elevar los estándares de rendimiento en todos los niveles de la comunidad educativa.	100% de apoyo al desarrollo profesional docente, mediante el asesoramiento continuo y sistemático. Mediante rúbricas que actúen como mapa de ruta para los docentes y estudiantes, mediante visitas al aula.
Liderazgo	Fortalecer el rol del director en relación al seguimiento de la implementación curricular, con el fin de gestionar con mayor afectación en el desarrollo pedagógico de calidad en el aula	Realizar 80% de instancias colectivas de reflexión del PEI, fortaleciendo el rol tanto de UTP , como de Dirección
Convivencia escolar	Potenciar la socialización del reglamento de convivencia escolar, para hacer partícipe a todos los estamentos en los protocolos de actuación a seguir, en todo el establecimiento educacional	Generar el 100% instancias informativas y de participación de la comunidad en base al plan de convivencia Escolar
Gestión de recursos	Coordinar procedimientos para asegurar la administración ordenada, actualizada y eficiente de los recursos existentes, .	Trabajar al 100% con redes de apoyo , auto-capacitación, trabajo entre pares

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Dimensión de Gestión y Liderazgo	Liderazgo del Sostenedor	Contar con información sobre los recursos financieros claros por parte del Sostenedor hacia el establecimiento para cubrir necesidades	Generar 80% instancias donde se puedan llegar a un acuerdo anual entre Dirección y el Sostenedor sobre los recursos financieros con los que contará en establecimiento, para cubrir los requerimientos que se presentan.	Gestionar para llegar a acuerdos a mediante una reunión formal entre Dirección y Sostenedor	Directora
	Liderazgo del Director	Establecer un trabajo colaborativo y articulado focalizando el desarrollo de metodologías	Alcanzar el desarrollo del 90 % de actividades coordinadas y colaborativas entre los diferentes	Citar a reuniones quincenales con el fin de realizar articulaciones sobre procesos que permitan la articulación y	Directora

		desafiantes e innovadoras, pensando en la diversidad de estudiantes que posee el establecimiento	estamentos que existen en la Comunidad Escolar	coordinación sobre metodologías innovadoras para nuestros estudiantes NEEP	
	Planificación y Gestión de resultados	Implantar en el proceso de autoevaluación institucional para retroalimentar y lograr mejoras.	Generar en un 80% una autoevaluación de comunidad educativa , mediante analisis reflexivos que involucren a todo el estamento institucional .	Observar, realizar seguimiento de la autoevaluación institucional.	Directora

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Dimensión de gestión Pedagógica	Gestión Curricular	Fortalecer el trabajo docente en el aula, con metodologías activas e innovadoras, para elevar los estándares de rendimiento en todos los niveles de la comunidad educativa....	Lograr el 100% al desarrollo profesional docente, mediante el asesoramiento continuo y sistemático. Mediante rúbricas que actúen como mapa de ruta para los docentes y estudiantes	Generar al menos un consejo de profesores para la toma de acuerdos sobre lineamientos metodológicos para desarrollar en todas las asignaturas. Reflexionar sobre los compromisos acordados y los resultados de las prácticas ejecutadas.	Director UTP

				-Acompañar al aula por al menos en dos ocasiones a los docentes por parte del Director o el Equipo Técnico Pedagógico.	
	Enseñanza y Aprendizaje	Continuar con la retroalimentación de forma sistemática en todos los momentos de la clase a través de la diversificación de la enseñanza y considerando las características de todos los estudiantes NEEP	Lograr el 90% de la retroalimentación mediante el asesoramiento continuo y sistemático.	Generar instancias de participación tanto de docentes, como de equipo de profesionales (Fonoaudióloga, Kinesiólogo, Psicólogo), para buscar estrategias que beneficien a todos los estudiantes NEEP Mediante auto capacitaciones, tutorías entre pares, capacitaciones CPEIP.	UTP Equipo Docente Equipo Profesionales

	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Ejecutar la co-docencia entre asistentes de aula y profesionales de la educación	Lograr un 90% de las co-docencia en el aula .	Destinar al menos una reunión semanal de articulación entre asistentes de aula y profesionales de la educación	UTP

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Dimensión Formación y Convivencia	Formación	Generar instancias previamente determinadas el plan de formación y monitorear de forma sistemática su ejecución que permita una evaluación y	Agendar el 100% de las acciones del plan de formación en el calendario escolar.	Establecer instancias para acciones planificadas del Plan de Formación durante el año escolar. consejos técnicos que ayuden a	Convivencia Escolar. UTP

		retroalimentación de los objetivos formativos estipulados.		monitorear las acciones ejecutadas del Plan de Formación.	
	Convivencia	Realizar acciones preventivas de forma sistemática respecto al acoso escolar entre los estudiantes.	Ejecutar al menos dos acciones semestrales que aborden el acoso escolar entre los estudiantes., cumplir al 100%	Generar talleres y charlas por parte de las duplas psicossociales a los estudiantes con temáticas que aborden la prevención del	Convivencia Escolar UTP
	Participación y vida democrática	Establecer redes de intercambios con otros centros educativos que permitan la interacción entre	Lograr al menos dos instancias públicas de intercambio de experiencias con otros centros educativos.	Gestionar instancias y encuentros de participación para los	Convivencia Escolar UTP

		estudiantes para el intercambio experienci as socioculturales.	Cumplimiento 100%	estudiantes dentro y fuera del establecimiento.	
--	--	--	-------------------	---	--

Dimensión	Subdimensión	Objetivo	Meta	Acción	Responsable
Dimensión Gestión de recursos	Gestión de Personal	Determinar un organigrama con los cargos y sus funciones dentro del establecimiento, proporcionado un perfil de cargo	Estipular en el PEI un organigrama con todos los cargos, funciones y perfil de cargo	Determinar perfiles de cargo del personal del establecimiento. Determinar cargos y funciones del personal del establecimiento	Sostenedor Director UTP
	Gestión de recursos financieros	Fomentar la asistencia de lo	Lograr el 92% de asistencia anual de los	Planificar actividades vinculantes para	Sostenedor Director UTP

		estudiantes al establecimiento	estudiantes al establecimiento.	los estudiantes con el establecimiento que les permita el desarrollo del sentido de pertenencia. -Promover la participación de los estudiantes al establecimiento	
	Gestión recursos educativos. de	Mejorar las condiciones respecto a la infraestructura puntual en mal estado que genera riesgos para la comunidad Educativa,	Mejorar el 50% de las condiciones puntuales requeridas respecto a la infraestructura del establecimiento, velando por un ambiente físico seguro y pertinente al contexto de aprendizaje.	Realizar un Plan de específico de necesidades del establecimiento referido a su infraestructura y seguridad. -Gestionar recursos con redes y/o	

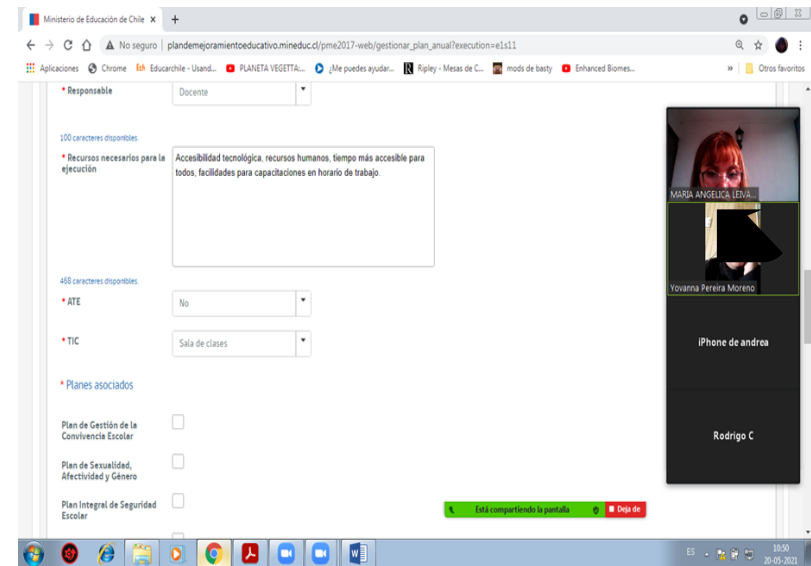
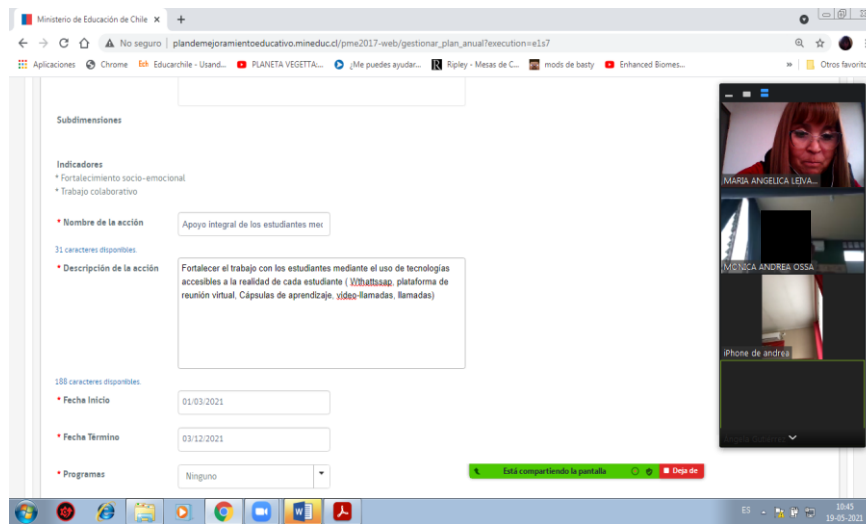
		promoviendo un espacio adecuado para el aprendizaje de todos los estudiantes.		sostenedor para la restauración de infraestructura específica del establecimiento.	
--	--	---	--	--	--

9.BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Orientaciones para la elaboración del plan de mejoramiento educativo 2019.
<https://liderazgoescolar.mineduc.cl/orientaciones-pme-2019/>
2. Ahumada, L. (2010). Liderazgo Distribuido Y Aprendizaje Organizacional: Tensiones Y Contradicciones De La Ley De Subvención Escolar Preferencial en Un Contexto Rural. *Psicoperspectivas*, 9(1), 111–123.
<https://doi.org/10.5027/psicoperspectivasVol9-Issue1-fulltext-99>
3. Ayuda Mineduc, 2020. <https://www.ayudamineduc.cl/ficha/plan-demejoramiento-educativo-pme>
4. De la Vega, L. F. (2015). Hacia Un Marco Analítico Y Metodológico Para La Evaluación Del Mejoramiento Educativo en Escuelas Chilenas. *Calidad En La Educación*, (42), 61–91 <https://doi.org/10.4067/S0718-45652015000100003>
5. Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores
https://www.curriculumnacional.cl/614/articles-222640_estandar.pdf

ANEXOS

Evidencia de trabajo con PME en Pandemia Covid-19, en conjunto con cuerpo directivo, personal docente y profesionales de la educación en reunión virtual



Una de las metas era perfeccionamiento docente, donde el 80% de las docentes participó en capacitaciones.



Pauta acompañamiento de aula

PROFESOR : _____
 ASIGNATURA : _____
 CURSO / SECCIÓN : _____
 TIPO VISITA : _____
 FECHA : _____
 HORA : _____

PAUTA DE ACOMPAÑAMIENTO AL AULA

INDICADORES					
Nº		SEMI	POSITIVO	POSITIVO	POSITIVO
1.	Prepara un ambiente propicio para enfrentar la clase				
2.	Revisa o reafirma los contenidos anteriores y los conecta con los nuevos.				
3.	Establece el o los objetivo (s) para la clase.				
4.	Desarrolla actividades estructuradas para el cumplimiento del o los objetivos propuestos.				
5.	Supervisa el avance de los aprendizajes				
6.	Optimiza el uso del tiempo lectivo, recurriendo a su experiencia y competencias profesionales.				
7.	Promueve la responsabilidad, dedicación, rigurosidad y autonomía en el trabajo encomendado y realizado por los Alumnos (as)				
8.	Evalúa el nivel del o los objetivos de la clase.				
A.	Demuestra dominio en el tratamiento de los contenidos que enseña				
B.	Desarrolla una metodología y emplea estrategias efectivas para lograr los objetivos de aprendizaje.				
C.	Mantiene, durante la clase, un clima apropiado para un ambiente organizado de trabajo.				
D.	Promueve una interacción pedagógica de calidad				
TOTALES					
Σ					
PROMEDIO DE SEMESTRE					

OBSERVACIONES A LA CLASE OBSERVADA. (Indique situaciones, especialmente si hubieran existido algunos hechos de contexto que pudieran haber influido en el desarrollo de la clase preparada por el docente)

NOMBRE Y FIRMA
DOCENTE OBSERVADO

NOMBRE Y FIRMA
DIRECTIVO / DOCENTE OBSERVADOR

DESCRIPTORES PARA LA PAUTA DE OBSERVACIÓN DE CLASES

Inicio		
INDICADORES	DESCRIPTORES	
1	PREPARA UN AMBIENTE PROPICIO PARA ENFRENTAR LA CLASE.	<p>PREPARA EL AMBIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> † Reúne con anticipación los materiales que requerirá para desarrollar su clase. † Inicia las clases puntualmente. † Evita la improvisación. † Se preocupa de eliminar distractores de entrada. † Se esmera por "sintonizar" desde el comienzo a los alumnos con su clase y asignatura. † Requiere, de los alumnos, los materiales necesarios para su clase. † Es asertivo y demuestra liderazgo y control del curso. † Demora menos de diez minutos en las actividades previas al comienzo de la lección (pasa lista, capta la atención de los estudiantes...)
2	RETROALIMENTA O REFUERZA LOS CONTENIDOS ANTERIORES Y LOS CONECTA CON LOS NUEVOS.	<p>RETROALIMENTA</p> <ul style="list-style-type: none"> † REPASA LOS CONTENIDOS TRATADOS EN LA CLASE ANTERIOR: <p>Posibles modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> † Informe solicitado a algún alumno, más refuerzo del profesor. † Lluvia de ideas, estimuladas a través de preguntas inquisitivas, para indagar sobre conocimientos previos. † Síntesis oral del profesor. † Registro en la pizarra de temas esenciales, ya tratados. † Repaso del proceso de resolución de un problema. <p>† CONECTA LOS CONTENIDOS TRATADOS CON LOS NUEVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> † Explica, grafica, demuestra cómo lo tratado en la(s) clase(s) anterior (es) "se aplica", "se relaciona" o "se integra" a los nuevos contenidos.
	ESTABLECE EL O LOS	<p>SE COMPROMETE Y COMPROMETE A SUS ALUMNOS CON UN OBJETIVO PARA LA CLASE</p>

3	OBJETIVOS(S) DE LA CLASE	<ul style="list-style-type: none"> † Conversa con los estudiantes sobre qué aprenderán, las actividades que se llevarán a cabo para lograrlo y su relación con las clases anteriores † Registra, proyecta o pega en la pizarra el / los aprendizajes esperados o el objetivo de aprendizaje para esa clase, con un lenguaje adecuado al nivel y edad de sus alumnos. † Clarifica a sus alumnos los niveles de aprendizajes requeridos: "qué conocimientos" y "qué habilidades" están en juego. † Informa y compromete a sus alumnos del nivel de avance esperado para la clase. † Plantea metas para la clase, en términos compartidos profesor- alumnos: "para lograr nuestro objetivo yo debo.....; y ustedes deben....."
---	--------------------------	--

3	OBJETIVOS(S) DE LA CLASE	<ul style="list-style-type: none"> • Conversa con los estudiantes sobre qué aprenderán, las actividades que se llevarán a cabo para lograrlo y su relación con las clases anteriores • Registra, proyecta o pega en la pizarra el / los aprendizajes esperados o el objetivo de aprendizaje para esa clase, con un lenguaje adecuado al nivel y edad de sus alumnos. • Clarifica a sus alumnos los niveles de aprendizajes requeridos: "qué conocimientos" y "qué habilidades" están en juego. • Informa y compromete a sus alumnos del nivel de avance esperado para la clase. • Plantea metas para la clase, en términos compartidos profesor- alumnos: "para lograr nuestro objetivo yo debo.....; y ustedes deben....."
---	--------------------------	--

Desarrollo		
Nº	INDICADORES	DESCRPTORES
4	DESARROLLA ACTIVIDADES ESTRUCTURADAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL O LOS OBJETIVOS PROPUESTOS.	<p>EJECUTA LAS ACTIVIDADES QUE HA DISEÑADO PARA QUE SUS ALUMNOS ALCANCEN LOS APRENDIZAJES ESPERADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para el desarrollo de habilidades en sus estudiantes busca que éstos: <ul style="list-style-type: none"> + elaboren información + Identifiquen diferencias y similitudes. + generen analogías... + produzcan esquemas u otras formas de organizadores gráficos + hagan representaciones de forma no verbal + Respondan y pregunten, resuman y repasen + Tomen apuntes, discutan, expliquen a otros + practiquen y apliquen • Utiliza recursos y materiales apropiados para el logro de los objetivos. • Las actividades implementadas apuntan al desarrollo de las habilidades, conocimientos y actitudes establecidos en el currículum, alineadas a los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.
5	SUPERVISA EL AVANCE DE LOS	<p>SUPERVISA, MONITOREA, CORRIGE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisa o recoge cuadernos. • Retira trabajos, desarrollados por etapas. • Controla avance de trabajos individuales o grupales.

	APRENDIZAJES.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica guías, pruebas formativas, cuestionarios, para informarse del avance de los Aprendizajes. • Monitorea constantemente la comprensión y el desempeño que alcanzan sus estudiantes durante las clases • Ayuda a sus alumnos a detectar y tomar conciencia de los errores, los guía para que corrijan sus faltas y les explica nuevamente si es necesario. • Valora el aporte de sus alumnos en la clase, es paciente, les ayuda y anima cuando presentan dificultades. • Resalta el progreso de sus alumnos cuando éste está orientado hacia el logro del objetivo de la clase.
6	OPTIMIZA EL USO DEL TIEMPO LECTIVO, RECURRIENDO A SU EXPERIENCIA Y COMPETENCIAS PROFESIONALES	<p>HACE USO EFICIENTE DEL TIEMPO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demuestra un adecuado manejo de la clase. • Implementan rutinas y procedimientos que reducen la pérdida de tiempo al mínimo. • Enseñan a los estudiantes a seguir instrucciones colectivas. • Aplica estrategias para pasar lista, repartir materiales, revisar tareas, hacer la transición entre actividades, ...

7

PROMUEVE LA RESPONSABILIDAD, LA DEDICACIÓN, LA AUTONOMÍA Y RIGUROSIDAD EN EL TRABAJO ENCOMENDADO A SUS ALUMNOS	<p>INSTALA VALORES QUE PROMUEVEN ESTUDIANTES EFICACES</p> <p>Logra que sus estudiantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • trabajen dedicadamente en las clases: estén atentos, pregunten, respondan, realicen las actividades solicitadas, lean, discutan, colaboren en los trabajos grupales, sigan instrucciones, entre otros. • desarrollen una ética y rigurosidad altas en el trabajo. • trabajen y estudien de manera independiente en clases, para que aprendan también a hacerlo en su hogar. • Enseña técnicas efectivas para estudiar: hacer esquemas y resúmenes, resolver ejercicios, formularse y responder preguntas sobre la materia,
--	---

Condiciones básicas para el buen desempeño docente

Nº	INDICADORES	DESCRIPTORES
A	DEMUESTRA DOMINIO EN EL TRATAMIENTO DE LOS CONTENIDOS Y LOS ENSEÑA DE MANERA CLARA.	<p>EXPONE O TRATA LOS CONTENIDOS CON SEGURIDAD Y CONVICTIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transmite claramente el marco de conceptos que utiliza en su clase. • Propone, con acierto, ejemplos paradigmáticos para el aprendizaje. • Desarrolla con claridad aspectos sustantivos de ejercicios, pasos para la resolución de un problema o procesos inherentes. • Sus explicaciones, aclaraciones, fundamentaciones o respuestas muestran una lógica convincente.

	(asegura la adquisición de conceptos)	<ul style="list-style-type: none"> Sus explicaciones, demostraciones, instrucciones, ejemplos, diagramas y preguntas utilizan un lenguaje adecuado al nivel y edad de sus alumnos.
B	<p>DESARROLLA UNA METODOLOGÍA PARTICIPATIVA Y EMPLEA ESTRATEGIAS EFECTIVAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE</p> <p>(asegura el desarrollo de conocimientos, de habilidades y actitudes)</p>	<p>LA METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS SELECCIONADAS BUSCAN ALCANZAR APRENDIZAJES DE CALIDAD, QUE EQUILIBREN LA ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTOS, DESARROLLO DE HABILIDADES Y ACTITUDES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Entre las estrategias que utiliza en su clase para informar o promover aprendizajes de calidad para sus alumnos, pueden encontrarse: <ul style="list-style-type: none"> Explicar, narrar, dramatizar, ilustrar, ejemplificar, esquematizar, utilizar material concreto, mostrar y analizar videos, compartir anécdotas, y hacer que los alumnos lean, investiguen, observen, entrevisten, entre otros. ALTERNA CLASE EXPOSITIVA CON ACTIVIDADES QUE REALIZAN LOS ALUMNOS, diseñadas para alcanzar niveles de aprendizajes conceptuales y de desarrollo del pensamiento, según el objetivo de la clase. <ul style="list-style-type: none"> Los alumnos hacen lectura de estudio, trabajan con guía de aplicación o auto aprendizaje; resuelven problemas desafiantes, analizan... Confeccionan resúmenes, cuadros, esquemas sinópticos o mapas conceptuales, o cualquier tipo de organizador gráfico. Diseñan, crean, avanzan en desarrollo de proyectos... Los conceptos que deben ser asimilados por los alumnos, quedan claramente establecidos a través de las estrategias empleadas.

C	<p>TRABAJO</p> <p>(asegura las condiciones para aprender)</p>	<p>requerimientos de su clase.</p> <ul style="list-style-type: none"> Instala rutinas favorecedoras de un trabajo escolar organizado Recurre a estrategias para mantener la atención sobre el foco de la clase. De producirse situaciones conflictivas, las canaliza criteriosamente y formativamente. Aplica la normativa de Convivencia, si es el caso. Generan un ambiente organizado, en el que se exige el cumplimiento de las normas de comportamiento acordadas Consiguen volver a captar la atención de los estudiantes o que estos retomen las actividades que estaban haciendo, en los casos en que se producen interrupciones o ante situaciones inesperadas. <p>Calidad de la explicación:</p> <ol style="list-style-type: none"> Va más allá de parafrasear o instalar conocimientos de forma repetida: el docente establece puentes o nexos entre conocimientos previos y los que deben incorporarse, para que sus alumnos no sólo conozcan, sino que integren aprendizajes destinados a desarrollar competencias.
D	<p>PROMUEVE UNA INTERACCIÓN PEDAGÓGICA DE CALIDAD</p> <p>(asegura el logro de habilidades)</p>	<p>Calidad de las preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Las preguntas deben plantear en sí mismas una tarea, un problema a resolver, un desafío. Estas preguntas deberían tener -entre otras- las siguientes características: ser desafiantes, inquisitivas, provocativas, disruptivas, “desestructuradas”, que buscan una nueva mirada del conocimiento, buscan hacer pensar, romper el orden establecido para promover el desarrollo de habilidades superiores.

	INDICADORES	Cierre
8	EVALÚA EL LOGRO DELO LOS OBJETIVOS DE LA CLASE.	<p>CIERRA LA CLASE</p> <p>Puede hacerlo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▸ Resumiendo contenidos tratados, mediante esquemas sinópticos, mapas conceptuales, glosario de conceptos tratados, etc; ▸ Recapitulando las partes sustantivas de la resolución de un problema o los pasos o proceso abordados. ▸ Utiliza iniciativas creativas para evaluar la clase, según objetivo y contenidos tratados, nivel y edad de los alumnos ▸ Comparte con los alumnos la evaluación de la clase (objetivos de la clase/ contenidos/actitudes/habilidades).

INFORME RETROALIMENTACIÓN DE LA SUPERVISIÓN AL AULA

1. IDENTIFICACIÓN:		2. DISEÑO DE LA CLASE:	
ESTABLECIMIENTO:		CONTENIDOS	
PROFESOR OBSERVADO:		OBJETIVO(S) DE LA CLASE	
CURSO:		RECURSOS DIDÁCTICOS UTILIZADOS	
FECHA OBSERVACIÓN:			
HORAS OBSERVACIÓN:			

3. ASPECTOS OBSERVADOS EN LA CLASE (de acuerdo al diseño de la clase presentado por el docente)

INDICADORES	Aspectos sobresalientes	
	Positivos, que deben cultivarse	Deficientes, que deben corregirse
1 Prepara un ambiente propicio para enfrentar la clase		

<p>2. Retroalimenta o refuerza los contenidos anteriores y los conecta con los nuevos.</p>		
<p>3 Establece el o los objetivo (s) para la clase.</p>		
<p>4 Desarrolla actividades estructuradas para el cumplimiento del o los objetivos propuestos.</p>		
<p>5 Supervisa el avance de los aprendizajes.</p>		
<p>6 Optimiza el uso del tiempo lectivo, recurriendo a su experticia y competencias profesionales.</p>		
<p>7 Promueve la responsabilidad, la dedicación, rigurosidad y autonomía en el trabajo encomendado y realizado por los alumnos.</p>		

8 Evalúa el logro del o los objetivos de la clase.		
9 Demuestra dominio en el tratamiento de los contenidos que enseña.		
10 Desarrolla una metodología y emplea estrategias efectivas para lograr los objetivos de aprendizaje.		
11 Maneja, durante la clase, un clima apropiado para un ambiente organizado de trabajo.		

4. **COMPROMISO:** El docente firma comprometiéndose a mejorar los aspectos deficientes indicados en el presente Reporte de Monitoreo.
5. **COMPROMISO:** El directivo firma comprometiéndose a un proceso de acompañamiento que apoya el mejoramiento de las prácticas de enseñanza del docente observado.