



**Magíster En Educación Mención
Gestión De Calidad**

Trabajo De Grado II

**Diagnóstico Institucional
Y
Plan De Mejoramiento Educativo**

Profesor guía:

Alumno (s):

Hugo García Castro

Mario Vargas Salvatierra

Santiago – Chile, Agosto de 2014

1.-Índice.

2.-Introducción

3.-Marco Teórico

4.-Dimensionamiento del Establecimiento

5.-Análisis del Diagnóstico Situacional

6.-Desarrollo de los Descriptores

7.-Análisis de los resultados.

8.-Plan de Mejoramiento.

9.-Bibliografías.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas son organizaciones muy complejas. Esa característica está relacionada con las múltiples y variadas demandas que reciben de la sociedad. Tratar de satisfacerlas da lugar a un conjunto de actuaciones que se desarrollan en ámbitos de actividad diversos: académico, administrativo, de gobierno de la institución, de las relaciones externas, etc. La magnitud y la complicación de esas tareas, especialmente en las instituciones escolares de tamaño considerable, son las causas principales que justifican la necesidad de tener un proyecto educativo bien estructurado y delineado.

La propuesta de Proyecto de Mejoramiento Educativo de este trabajo está centrada en el **Proyecto Educativo de nuestra escuela** (P.E.I.) explicita valores, pautas de conducta, actitudes, etc., que todos los miembros de la comunidad escolar asumen conscientemente, consensuando la necesidad de trabajar para realizarlo. En este sentido, en su elaboración, seguimiento y valoración, pueden y han de participar todos los miembros de la Comunidad Educativa independientemente del estamento al que esté adscrito.

Producto de los vertiginosos cambios que nuestra sociedad vive , en el contexto de la globalización y considerando la estrategia de desarrollo nacional, se vuelve fundamental la inversión en las personas , ello implica elevar la calidad y los resultados estadísticos en educación en nuestra población situación que involucra definir el perfil de nuestros estudiantes , nativos digitales, y especialmente definir el perfil de los docente y directivo docentes que trabajan con esos estudiantes,

estas competencias deben estar centradas en atender las necesidades educativas y formativas particulares, demandando metodologías de enseñanza acordes con los estímulos y realidades cotidianas proyectándose hacia un futuro significativo en el ser de cada estudiante.

Nuestra Escuela “República de Israel”, potenciará la aplicación de las nuevas tecnologías mediante:

- Integración las nuevas tecnologías como herramienta didáctica en las diferentes áreas.
- Concienciación a la comunidad educativa de la importancia de las nuevas tecnologías.
- Actualización y perfeccionamiento del profesorado en el uso de las nuevas herramientas.
- Desarrollo de actitudes críticas en el alumnado ante las nuevas propuestas.
- Informatización de la gestión administrativa y académica.

El proceso educacional que se desarrollará surge considerando al sujeto educativo como centro y motor donde se gesta la propuesta curricular del colegio, esto implica que todas las acciones educativas están pensadas para darles a los niños y niñas una educación de calidad, con equidad y participación de los agentes educativos involucrados en el proceso educacional formal. De ahí que nuestra propuesta curricular se enmarca en aspectos que fomentarán convicciones y prácticas democráticas, que supondrán:

- Incorporar al currículo contenido referidos a procesos participativos.
- Actividades de debate y convivencia.
- Organización y desarrollo de actividades de aula. Modelamiento y trabajo con talleres para docentes.
- Distribuir contenidos como democracia, partidos, participación ciudadana, etc.
- Uso de metodologías cooperativas.

- Promover la participación en la evaluación.
- Realizar dossiers específicos.
- Contratar apoyos tecnológicos como software y plataforma WEB que potencien el trabajo académico de aula y permitan una comunicación estable y fluida con todos los agentes de la comunidad escolar.
- Promover la solidaridad y la tolerancia.
- Impulsar una gestión participativa.
- Cultivar la toma de decisiones y el espíritu crítico.
- Establecer delegados de alumnos y padres, para trabajar en el centro de
- alumnos como en el centro de padres.
- Promover una revista abierta y pluralista.

El tipo de educación es integral: pretendemos desarrollar todas aquellas capacidades, competencias y actitudes que son parte de las áreas del saber, hacer y sentir que están declaradas en los actuales planes y programas de estudio del Ministerio de Educación. Resulta fundamental establecer que se harán los mayores y mejores esfuerzos para provocar una estrecha relación entre la familia, el colegio y la comunidad, con el fin de formar verdaderas alianzas estratégicas tendientes a optimizar el uso de los recursos humanos, materiales, financieros e institucionales que posibiliten brindar una educación de calidad.

Planteamientos institucionales (Gairín, 1995:22).

La siguiente tabla fundamenta nuestra decisión al minuto de definir ¿cómo queremos nuestro PEI?

MODELO DE SOCIEDAD	MODELO FORMACIÓN	MODELO ESCUELA	MODELO ORGANIZATIVO
-------------------------------	-----------------------------	---------------------------	--------------------------------

Cambio PERMANENTE.	EDUCACIÓN permanente.	Mejora permanente. Escuela de las oportunidades.	Modifica el sentido y rol de la organización.
-----------------------	--------------------------	---	---

La estructura indicada anteriormente supone una escuela que estudia, que modifica en equipos de trabajo y que busca nuevas oportunidades para implementar.

En este trabajo de análisis y propuesta educativa usaremos una metodología inductiva por ser la más usual y que a través de cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación, logrando así, reformular nuestra propuesta institucional. A través de esta metodología podemos definir que al razonar lo que hace quien la utiliza es ir de lo particular a lo general o bien de una parte concreta al todo del que forma parte.

Hemos considerado incluir algunos antecedentes generales que dicen relación con aspectos analítico- situacionales aquellos que desarrollan las características relevantes del entorno socio económico y cultural de la comunidad escolar. Su reseña histórica y la síntesis de las definiciones curriculares (opciones del establecimiento), los antecedentes pedagógicos del alumnado sus rendimientos académicos históricos y proyectados.

Otro apartado da cuenta de aspectos operativos y conlleva, en primer lugar, la construcción del plan para el mediano plazo, formulando metas a partir de los objetivos propuestos por dimensiones, de la gestión o áreas de mejoramiento. Contiene los proyectos específicos o de desarrollo articulados entre sí, en los que

se organizan las iniciativas de apoyo e innovaciones, para las dimensiones organizativa-operativa y administrativa-financiera.

La fase de seguimiento y evaluación se plantea periódicamente explicitando los instrumentos, procedimientos y quiénes la realizarán.

El seguimiento o monitoreo se ejecuta a través de la verificación de indicadores que se pueden construir a partir de las preguntas orientadoras y permite retroalimentar permanentemente los procesos y áreas de mejoramiento.

Finalmente como cuarto apartado encontraremos la Bibliografía consultada y que da sustento y valor a nuestra propuesta pedagógica.

Marco teórico

Los sistemas educativos de muchos países experimentan dificultades ya sea en logros académicos o problemas de socialización. La primera situación es evidenciada en las tasas de fracaso escolar, el segundo aspecto y más preocupante se manifiesta en problemas de disciplina.

¿Qué hace un educador en esta realidad?

En Chile se observa mayor deserción escolar y mayores problemas disciplinarios en escuelas o liceos públicos, donde se concentra la población más vulnerable del país.

Nuestros docentes sienten una crisis de pérdida de autoridad, pues el mundo cambio, ideas, valores creencias son cuestionadas, existe otra realidad con otros problemas pero la formación inicial quedo entrampada en un ideario de postura de profesional docente, sabemos que no existe grandes diferencias en la formación docente de maestros egresados hace diez años con otros egresados este último año, situación que evidenciamos en nuestra realidad.

Nos preguntamos ¿Cómo es posible que la formación inicial sea la misma, cuando nuestros niños nacen en un contexto social más tecnológico e informado que el de antes? , esta discrepancia nos provoca grandes inquietudes, parece ser que la teoría y la práctica están insertas en una brecha burocrática propia de un sistema formativo muy ajeno a la realidad social.

[...] *“la reflexión crítica sobre la práctica se torna una exigencia de la relación teoría/práctica sin la cual la teoría puede convertirse en palabrería y la práctica en activismo”* (Freire, 2004:11)

El educador se cuestiona, ¿quién es?, su compromiso, su vocación, ¿quién es dentro del contexto del aula y cuál es su rol en una realidad adversa? Preguntas que no encuentran respuesta porque las instituciones formadoras no entregaron las herramientas necesarias para logro de metas. Es importante destacar que la naturaleza de este problema pareciera ser de carácter psicosocial, correspondería entonces, potenciar a nuestros docentes en el manejo de técnicas psicosociales.

Un líder o director de una organización escolar tiene entre sus múltiples funciones una tarea superior a todas, esta se relaciona con la dimensión pedagógica y curricular, donde se involucran todos aquellos procesos de la escuela que están centrados en la gestión de enseñanza y aprendizaje. Esta mirada motiva el desarrollo de este proyecto que tiene como finalidad potenciar la enseñanza y favorecer mejores aprendizajes en los estudiantes.

¿Por qué trabajar en la escuela?

- 🎬 Para aprender a conocernos; el trabajo de pares genera protagonismo, autonomía y fortalece la profesionalización.

- Para que a través de la interacción se pueda potenciar la identidad con la institución, compromiso y credibilidad en el proceso de construcción y actualización pedagógica.
- Para que la reflexión colectiva basada en la experiencia, con apoyo de la teoría y contextualizada, favorezca los procesos de enseñanza.

La idea fundamental radica en el paradigma que fundamenta que el aprendizaje ocurre cuando internalizamos nuevas miradas y estas hacen cambiar nuestras creencias o ideas previas.

Podemos aprender de la propia experiencia o de la experiencia de otros.

Serafín Antúnez enfatiza que la eficacia de la gestión está en la actualización, aumentando la autoridad de experto. Siendo así, se presenta una necesidad que se convierte en motivación para gestionar no solo nuestro perfeccionamiento como directivos, sino además convertir la escuela en un centro de formación continua profesional. Se pretende dirigir a través de la credibilidad de nuestra formación potenciando paralelamente la experiencia a través de la formación de los profesores. Así es, esta propuesta desarrolla un proyecto de investigación-acción, intentando proporcionar estrategias y prácticas innovadoras que mejoren la enseñanza.

[...] “muy a menudo los profesores de un centro escolar no se sienten a sí mismos como formando parte de un equipo de trabajo. Pueden identificarse con cada uno de los demás en términos de papel y lugar de trabajo, y pueden llegar a tener un sentimiento de lealtad a los otros, a la escuela, pero es raro que se sientan parte de un grupo de trabajo que discute, planifica y contribuye a tomar decisiones educativas.”(Bolívar,2000:93)

Al llevar a cabo este estudio se está incursionando en procesos de reflexión de nuestras prácticas pedagógicas con la idea de mejorar y producir un impacto en los logros académicos.

Se plantean las siguientes interrogantes:

¿Por qué se produce esta discrepancia de logros entre los resultados de los cursos?

¿Cómo explicamos que el docente de un mismo curso obtiene resultados similares en las asignaturas que atiende?

¿Cuál es nuestro problema?

¿Cómo podríamos mejorar esta situación? ¿Esta propuesta realmente será una mejora para la organización?

Se dará inicio a este marco teórico con un título que se veía motivador y llamaba a la reflexión, ***“Formación dentro y fuera de la escuela. Antítesis o síntesis”***. (Barrios; Jiménez, 2002: 30).

Interrogando el título sorprendían los supuestos que emanaban. Si pensamos en formación dentro y fuera de la escuela, referida a los docentes, ¿en qué contexto? Explica el texto las relaciones que se dan entre los docentes y la organización escolar, el profesor está muy solo, recargado de tareas y horarios, sin espacios para diseño de clases y menos para perfeccionarse, participando de una cultura rígida donde el individualismo fundamenta la gestión.

“El problema del aislamiento está muy arraigado, la arquitectura lo apoya, el horario lo refuerza, la sobrecarga docente lo sostiene, la historia lo legitima” (Fullan y Hargreaves, cit. por Marcelo, 1994: 157).

El mismo artículo desarrolla la idea de que los docentes no comparten espacios de reflexión o de experiencias profesionales por desconfianza o inseguridad, quizá este aspecto motiva el individualismo en la gestión, el reconocer que el trabajo en equipos colaborativos es el primer paso para aceptar los miedos profesionales.

Según Hargreaves (1997), las estructuras en la organización escolar están creadas desde una “colegialidad artificial”, es decir los pocos espacios para compartir profesionalmente están reducidos a tratar situaciones administrativas.

En esta propuesta que se presenta, estas estructuras, se visualizan como espacios donde los docentes pueden desarrollar nuevas prácticas de enseñanza que provoquen aprendizajes significativos para los estudiantes. Por otro lado el cambio de visión posibilita el trabajo conjunto comprometiendo al docente en las tomas de decisiones y en una participación activa en la construcción de la organización.

Otro aspecto muy frecuente en las organizaciones es la “libertad de cátedra”, desde una visión muy personalizada y centrada en un conformismo y desinterés por crear un trabajo colaborativo. Si la organización se proyecta y desea crecer sus docentes deben plantearse la libertad de cátedra como una oportunidad de participación activa, considerando el trabajo colaborativo como exigencia social donde las metas son conocidas y compartidas por todos los miembros de la comunidad escolar.

La lectura denuncia las problemáticas docentes similares en Chile o España. Expone la idea de cuatro pilares básicos de la educación:

- Aprender a conocer.

- Aprender a hacer.
- Aprender a vivir juntos.
- Aprender a ser.

Pensar en estos cuatro pilares interactuando en una persona da una señal de profesionalismo y vocación que no siempre se refleja en el hacer del maestro, en cambio, la desmotivación y cuestionamientos profesionales y vocacionales parecen estar muy presentes en el mundo de los maestros. Teniendo en cuenta que la sociedad es cambiante, los profesores por sí solos, no dan respuesta a todos los requerimientos que se deben realizar a través de las instituciones escolares, deben apoyarse entre ellos o solicitar redes en otros profesionales y la organización.

Cultura escolar.

Según Ainscow (2003), los profesores deben dejar de pensar que la enseñanza es “una actividad personal y privada”, propia de cada uno y a través de sus propios medios, se puede pensar el enseñar como una actividad que puede mejorar continuamente si se analiza abiertamente.

Es una forma de transformar el “conocimiento personal en “conocimiento profesional”.

Es importante entonces el rol de la institución y como potencia a los profesionales que en ella se desempeñan, creando espacios que les permita diseñar contextos de actuación centrados en las metas de la organización escolar.

¿Qué viven los maestros en sus contextos laborales?

Actualmente los docentes están muy tensionados porque el mundo social es muy diverso y está constantemente cambiando, los padres se encuentran menos en casa, los hijos viven horas compartiendo en redes cibernéticas con otros cientos

de jóvenes, existe una tendencia a lograr rápidamente y con el menor sacrificio “éxitos”, aparentemente pareciera que nuestros niños están muy acompañados pero en realidad se encuentra solos frente a una caja de posibilidades. En la escuela debe encontrar al maestro, quién debe enseñarles conocimientos, valores y hábitos, centrados en una cultura de escuela de hace quince o más años atrás. Viñao (1996) explica la cultura escolar de los reformadores y aquella de los gestores.

La primera posición está muy normada, centralizada y dirigida, la segunda idea trabaja una cultura de colaboración donde aspectos como la comunicación, la reflexión colectiva sobre situaciones de enseñanza aprendizaje, trabajo compartido, el intercambio de experiencias pedagógicas y otros, resultan ser positivos y significativos para los docentes siempre cuando vean en este proceso una posibilidad de crecimiento profesional y personal.

Se hace necesario generar los espacios, se observa la necesidad de los docentes para colocar al servicio de un colectivo organizado y con una visión colaborativa de equipo sus conocimientos, sus diferencias, opiniones y experiencias para potenciar el compromiso con la organización escolar.

“La mejora de la calidad de la educación implica la formación permanente de los educandos. Y la formación permanente consiste en la práctica de analizar la práctica”. (Freire, 1997:91)

Cultura de la Colaboración.

...”el problema es comunicativo y resulta inevitable cuando no se comparten los símbolos del grupo de referencia. La falta de unos mismos códigos culturales y de interpretación comunes potencia el conflicto y a menudo comporta situaciones de marginación y de presión psicológica”. (Gairín, 1995:163)

Desde la mirada del trabajo de los docentes en el aula, la cultura de la colaboración tiene como finalidad lograr un consenso en temas pedagógicos y curriculares que considere como principios conductores el respeto por la diferencia de opinión y la divergencia en las propuestas.

También se trabaja la idea de actualización y se refiere a una puesta al día, conocimientos que se tienen que renovar surgiendo así un proceso de formación que no es tal sino mas bien es un reciclaje, es decir transforma o deshecha los conocimientos que dejan de ser significativos en el mundo actual. Se cita el siguiente ejemplo pensado en los profesores de primaria:”_ estos deben trabajar educación para la salud, para la paz, de valores, educación vial..., o en los profesores de secundaria, todo lo relativo a estrategias metodológicas, características de los alumnos, transferencia de conocimientos, análisis crítico de la realidad, funciones educativas y de orientación personal, académica y profesional, cuestiones organizativas de centro, trabajo colaborativo...etc.”

¿Es una actualización o es realmente un reciclaje?”

A pesar de ser una mirada muy crítica, para este estudio es válida porque esta propuesta tiene como centro, la formación permanente dentro de la escuela, donde en consenso se construyan buenas clases pero también se elija cómo y qué enseñar. Pensamos en una formación continua que potencie el desarrollo personal docente y mejore la calidad educativa.

¿Cómo nos aporta la ley SEP a un trabajo colaborativo?

Patricio Traslaviña A., coordinador del programa Mejor Escuela del Área de Educación de Fundación Chile.

“El aspecto más importante relacionado con la **Ley de Subvención Escolar Preferencial**, lo constituye la obligatoriedad de diseñar e implementar un plan de mejoramiento en cada una de las escuelas clasificadas como emergentes, considerando recursos específicos que se ponen a disposición para cumplir las metas que se fijan en los cuatros años de vigencia de este plan.”

Que se debe tener en cuenta.

1. MONTOS INVOLUCRADOS

Por cada niño o niña clasificado como prioritarios la escuela recibirá un monto de 1,4 unidades de subvención (USE). Para las escuelas definidas como emergentes la modalidad de pago considera que la mitad de la asignación (0,7 USE) se cancelará mensualmente y la otra mitad será considerada un aporte que se pagará si se van cumpliendo gradualmente las exigencias planteadas. Para este primer año la exigencia es elaborar el plan de mejoramiento con su correspondiente diagnóstico y en años posteriores el aporte se pagara junto con la asignación (o sea 1,4 USE completas) en la medida que se cumplan las metas definidas en este plan.

2. USO DE LOS FONDOS PROVENIENTES DE LA LEY SEP

El responsable legal de la implementación de la ley es el sostenedor ya que firmó el **Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa** que es el principal requisito para recibir los fondos correspondientes a esta ley.

La escuela debe elaborar un plan de mejoramiento que considere el uso que dará a los recursos provenientes de esta ley y que sean fundamentados técnicamente

en el diagnóstico; pero el sostenedor es responsable ante la ley de asegurar que se cumplan las metas, presentando anualmente al Mineduc y a la comunidad escolar un informe relativo al uso de los recursos percibidos.

3. ELABORACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO DE LA ESCUELA

Cada escuela debe levantar un diagnóstico de la situación inicial (línea base) en que el aspecto principal corresponda a los resultados de aprendizaje que tiene en la actualidad.

4. PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

El plan de mejoramiento es integral porque debe abarcar todos los aspectos y a todos los estudiantes de la escuela. Además debe ser elaborado en forma participativa, proponiendo al sostenedor soluciones técnicamente válidas, factibles de realizar y posibles de financiar con los fondos de esta ley.

Es necesario considerar una programación anual que tienda a mejorar los aprendizajes: instalación de un sistema de planificaciones de clases; mejoramiento de la gestión docente en el aula; reforzamiento pedagógico a los estudiantes con bajo rendimiento escolar; y acciones relacionadas con la gestión institucional en todos sus aspectos.

Cómo potenciamos la calidad profesional de nuestros docentes...

Esta interrogante es válida porque no solo necesitamos leyes y recursos también necesitamos profesionales empoderados.

¿Qué diferencias encontramos entre formación y desarrollo profesional?

El artículo, “Reflexiones globales sobre la formación y el desarrollo profesional del profesorado en el Estado español y Latinoamérica”, de Francisco Imbernión, comparto la idea de diferenciar formación de desarrollo profesional. Entendiendo como formación un proceso interno que moviliza nuestro propio conocimiento y comprensión.

El desarrollo profesional es factible y tiene calidad cuando una serie de factores externos se potencian entre sí. Por ejemplo clima laboral, sueldos etc.

Un líder directivo debe concentrar sus energías en fortalecer el desarrollo profesional, si se mejoran las prácticas en el aula, por ende, mejora la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Fortalecer la idea de desarrollo profesional implica reconocer que los docentes pueden ser agentes sociales generadores del conocimiento y promotores de un cambio educativo, significa entrelazar diferentes componentes de una sociedad, como cultura, conocimientos disciplinarios, ética, metodologías insertos en una praxis contextualizada, también implica que este desarrollo que es externo gatillara un cambio interno, propiciando un nuevo paradigma sobre educación.

En su ponencia "Los significados de la Educación del Siglo XXI", Birgin (2006), reflexionaba:

“Durante mucho tiempo los pedagogos nos dedicamos a decir: ‘la realidad tiene que entrar al aula’. Resulta que hoy la realidad no pide permiso para entrar al aula. La realidad entra de los modos más variados e indiscriminados y, a veces, nos trae interrogantes muy fuertes sobre los cuales es importante que intentemos

pensar y formularnos las preguntas, y también encontrar alternativas de respuestas”.

Pensamos que el gran desafío es: pensar en una formación docente que tome como punto de partida la diversidad de nuestros estudiantes.

La formación docente en Chile en la última década ha presentado un incremento en investigación con este propósito pero escasean iniciativas individuales y colectivas de reflexión de las prácticas. En el caso de la formación continua la investigación indica que se asocia a un programa determinado diseñado por alguna universidad, diplomados, magister, postítulos y cursos de especialidad. En otras situaciones equipos de investigadores diseñan estrategias de capacitación y perfeccionamiento.

El desarrollo profesional es factible y tiene calidad cuando una serie de factores externos se potencian entre sí. Por ejemplo clima laboral, sueldos etc.

Un líder directivo debe concentrar sus energías en fortalecer el desarrollo profesional, si se mejoran las prácticas en el aula, por ende, mejora la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Fortalecer la idea de desarrollo profesional implica reconocer que los docentes pueden ser agentes sociales generadores del conocimiento y promotores de un cambio educativo, significa entrelazar diferentes componentes de una sociedad, como cultura, conocimientos disciplinarios, ética, metodologías insertos en una praxis contextualizada, también implica que este desarrollo que es externo gatillara un cambio interno, propiciando un nuevo paradigma sobre educación.

En su ponencia "Los significados de la Educación del Siglo XXI", Birgin (2006), reflexionaba:

“Durante mucho tiempo los pedagogos nos dedicamos a decir: ‘la realidad tiene que entrar al aula’. Resulta que hoy la realidad no pide permiso para entrar al aula. La realidad entra de los modos más variados e indiscriminados y, a veces, nos trae interrogantes muy fuertes sobre los cuales es importante que intentemos pensar y formularnos las preguntas, y también encontrar alternativas de respuestas”.

Pensamos que el gran desafío es: pensar en una formación docente que tome como punto de partida la diversidad de nuestros estudiantes.

La formación docente en Chile en la última década ha presentado un incremento en investigación con este propósito pero escasean iniciativas individuales y colectivas de reflexión de las prácticas. En el caso de la formación continua la investigación indica que se asocia a un programa determinado diseñado por alguna universidad, diplomados, magister, postítulos y cursos de especialidad. En otras situaciones equipos de investigadores diseñan estrategias de capacitación y perfeccionamiento.

¿Qué es un Plan de Mejoramiento Educativo?

El Plan de Mejoramiento Educativo es una herramienta que sitúa a los establecimientos en una lógica de trabajo que apunta al mejoramiento continuo de los aprendizajes de todos los estudiantes, para esto, debe comprometer a toda la comunidad a participar y trabajar por mejorar los resultados de un establecimiento y sus Prácticas Institucionales y Pedagógicas. Esta herramienta permite a los establecimientos abordar cuatro áreas de proceso que consideran el quehacer

habitual de un establecimiento, estas áreas son: Gestión del Currículum, Liderazgo Escolar, Convivencia y Gestión de Recursos.

¿Cómo se realiza un Plan de Mejoramiento Educativo?

El Plan de Mejoramiento Educativo, se compone de cuatro etapas:

a) Etapa de Diagnóstico: los establecimientos deben analizar los resultados educativos, resultados de eficiencia interna. Además, en esta etapa es la autoevaluación de la Gestión Institucional a través del instrumento que permite el análisis de las Prácticas Institucionales y Pedagógicas en el que se registra el nivel de calidad que se le asignó a las Prácticas.

b) Etapa de Planificación: los establecimientos planifican lo que pretenden realizar en un año para mejorar los resultados y las prácticas institucionales y pedagógicas, esta etapa requiere que los establecimientos fijen metas y objetivos que le permitan establecer hacia dónde quiere llegar con las acciones que deben diseñar.

c) Etapa de Implementación: corresponde a todo lo que el establecimiento realiza para ejecutar su Planificación, junto con esto, toma decisiones respecto de ella, es decir, ajusta la Planificación inicial.

d) Etapa de Evaluación: corresponde al periodo en el cual el establecimiento ya está cerrando su Plan y debe reflexionar respecto de lo logrado durante el año y de aquello que se presenta como un desafío para el año siguiente. El establecimiento evalúa globalmente la gestión e implementación del Plan de Mejoramiento Educativo; junto con esto, evalúa además, el logro de las Metas educativas y de aprendizajes y el logro de los Objetivos asociados a los procesos de mejoramiento, junto con ello, establece las brechas entre lo proyectado y lo alcanzado.

Entre otras materias debemos preguntarnos el valor del docente.

¿Qué importancia tiene el saber pedagógico en las prácticas docentes? Debemos entender que el saber pedagógico debe estructurarse continuamente y quizás cambiar los paradigmas que socialmente se tiene de este concepto, ya que el saber se transforma de acuerdo a las demandas de la sociedad.

En esta idea se piensa en una escuela donde los procesos de diálogo entre docentes permiten “intercambio de saberes y experiencias” en función a criterios de calidad que se recogen del Marco para la Buena Enseñanza, valorando los procesos de reflexión en los cuales se distingan otras formas de hacer las cosas o de aprender entre pares.

La reflexión será más o menos significativa dependiendo del grado de sistematicidad y de relación con la realidad que se expresa a través de las prácticas pedagógicas en forma cotidiana. Será interesante entonces preguntarse ¿Cómo afecta este proceso a la formación de los estudiantes?, es en esta instancia donde se espera que los docentes cuestionen racionalmente su propio hacer y fundamenten con estándares de calidad.

La práctica docente puede ser analizada de diferentes miradas, interesa encontrar las claves de cómo enseñar para producir aprendizajes en los estudiantes, un

análisis de ese tipo permite a los propios docentes a partir de la experiencia común valorar el conocimiento logrado en la práctica cotidiana que es producto de la experiencia y personal que al ser comunicado y estudiado por el colectivo de profesores fortalece las habilidades y competencias de quien comunica.

Las instituciones que aprenden.

¿La escuela es una organización que aprende?

Las demandas del entorno obligan a las escuelas a renovarse y incentivan a que los grupos aprendan a organizarse creando instancias que mejoren el clima laboral y favorezcan el crecimiento intelectual de sus miembros. Surge así la idea de cultura de colaboración.

Gairín, indica que condiciones deben originarse en un centro para que esta cultura colaborativa sea real, explícita la importancia de un liderazgo positivo, una persona que lleve la iniciativa, pero en alguna actividad concreta, planificada y coordinada de manera que todos los integrantes del grupo sean líderes en determinadas actividad, sin la existencia de un único representante para poder hacerlo, logrando una organización que aprende en equipo.

Una organización que aprende pone en práctica una serie de estrategias que permitan apoyar el proceso, estrategias operativas y globales. Las estrategias tienen la particularidad que involucran a todos los actores de la institución en las metas y desafíos que la escuela se propone este espacio es un lugar de formación y cambio, una institución que aprende y evoluciona en su cultura.

¿Qué diferencia existe entre centros innovadores y organizaciones que aprenden? Los centros innovadores no necesariamente son organizaciones que aprenden, la innovación puede venir desde afuera, las organizaciones que aprenden se reúnen en función de buscar soluciones a un nudo o problema de la institución.

Debemos formarnos y reciclarnos atendiendo a los cambios de la sociedad y a las exigencias del entorno, para crear niños competentes, creativos y autónomos capaces de desenvolverse en un mundo competitivo, donde sea capaz de valorar a los otros e incentive el trabajo colaborativo y en equipo.

De Gairín y Castro, “La organización del centro educativo”, hace mención que la calidad de una organización educativa se gesta en la instancia de participación colectiva en propósitos y desafíos que la escuela defina, sustente y gestione.

“La creación de centros educativos de calidad parte de la convicción de que es posible crear, conservar y transformar la cultura, a pesar de que se requerirá tiempo para adecuarla a las nuevas exigencias. Se piensa que el hecho de compartir concepciones y convicciones sobre la enseñanza es fundamental para conseguir acciones coordinadas y de calidad”.

Las instituciones que aprenden deben ser dinámicas y entender el cambio como una acción permanente, generalmente exigidos por una sociedad muy informada y diversa que requiere de cambios en las organizaciones. (Gairín, 2004^a).

Entendemos que una institución que aprende, logra el dinamismo cuando es capaz de ser autónoma y tomar sus propias decisiones sobre su hacer, las escuelas eficaces presentan ese perfil, disponen de ambientes ordenados, enfatizan en desempeños académicos, manifiestan altas expectativas en sus estudiantes y se da que el colectivo de profesores tienen propósitos consensuados y comunes especialmente centrar sus energías en el logro de aprendizajes, manteniendo a sus estudiantes motivados y con desafíos académicos.

En nuestra legislación independientemente del contexto social y económico en que se ubique nuestra organización, existen lineamientos políticos comunes a todas las organizaciones educativas que se deben reflejar en nuestros proyectos, además están explícitos en la ley de Educación general del Estado de Chile. Al igual que el autor, creemos que cada institución debería gestionar su formación pensando que cada espacio es diferente de otro, aspecto que es considerado en el proyecto institucional y en otros planteamientos institucionales.

Es relevante considerar que la formación permanente es un proceso que va paralelo al tiempo y permanencia del docente en el aula, destacando que debe ser obligatoria, forma parte del desarrollo profesional por tanto ha de involucrar incentivos, debe responder a necesidades reales y contextualizadas, ha de ser monitoreada y evaluada y por sobretodo participativa, todas las ideas anteriores son una síntesis de la propuesta que más adelante se describe, somos los directivos los responsables de crear espacios de crecimiento colectivo donde el maestro sienta fortalecido su rol, el del equipo y el de la organización, trabajando propuestas de movilidad de logros académicos en beneficio de mejora en la calidad de los aprendizajes de nuestros estudiantes.

El aprendizaje colaborativo y el trabajo de pares.

Pensar el desarrollo profesional docente basado en el aprendizaje entre pares resulta relevante para fortalecer las prácticas pedagógicas de aula. Centrarse en la idea de valoración del saber pedagógico, como una gestión teórico práctico que se enriquece a través de la reflexión involucra otras competencias, como, análisis crítico, experimentación, dinamización de procesos de autonomía, entre otros, permitiendo una acción muy profesional en un contexto de colaboración.

El Aprendizaje entre pares requiere de un trabajo colaborativo, basándonos en la ventaja de enseñar para aprender entre iguales. Se indican algunas aportaciones de diferentes autores al respecto.

Vigostky, expresa que el aprendizaje colaborativo requiere de grupos de estudio y trabajo, porque es en esta instancia donde se potencian unos con otros especialmente los menos favorecidos en su desarrollo cognitivo.

Mario Carretero (1993), dice que el conocimiento se construye en la realidad del interactuar del ser humano.

Driscoll y Vergara, (1997, 91), explicitan: para que exista un verdadero aprendizaje colaborativo, no sólo se requiere trabajar juntos, sino que cooperar

en el logro de una meta que no se puede lograr individualmente. Y señalan que son cinco los elementos que caracterizan el aprendizaje colaborativo:

- Responsabilidad individual: todos los miembros son responsables de su desempeño individual dentro del grupo.
- Interdependencia positiva: los miembros del grupo deben depender los unos de los otros para lograr la meta común.
- Habilidades de colaboración: las habilidades necesarias para que el grupo funcione en forma efectiva, como el trabajo en equipo, liderazgo y solución de conflictos.
- Interacción promotora: los miembros del grupo interactúan para desarrollar relaciones interpersonales y establecer estrategias efectivas de aprendizaje.
- Proceso de grupo: el grupo reflexiona en forma periódica y evalúa su funcionamiento, efectuando los cambios necesarios para incrementar su efectividad.

Panitz, (1997) se entiende como construcción del consenso, a través de la cooperación de los miembros del grupo. Señala que en el aprendizaje colaborativo se comparte la autoridad y entre todos se acepta la responsabilidad de las acciones del grupo; mientras que en la cooperación la interacción está diseñada para facilitar el logro de una meta o producto final específico por un grupo de personas que trabajan juntas.

Dillenbourg, (1999) aprendizaje colaborativo es la situación en la cual una o más personas aprenden e intentan aprender algo en forma conjunta.

Salinas, (2000, 200) aprendizaje colaborativo es la adquisición de destrezas y actitudes que ocurren como resultado de la interacción en grupo.

Gros, (2000) En un proceso de aprendizaje colaborativo, las partes se comprometen a aprender algo juntos. Lo que debe ser aprendido sólo puede conseguirse si el trabajo del grupo es realizado en colaboración. Es el grupo el que decide cómo realizar la tarea, qué procedimientos adoptar, cómo dividir el trabajo, las tareas a realizar. La comunicación y la negociación son claves en este proceso.

De estas ideas se destaca que el aprendizaje colaborativo se centra en el dialogo, consenso, negociación, involucra un concepto que es aprendizaje en red. Aprender es un fenómeno social, es un proceso dialéctico y dialógico en que se contrastan diferentes posturas hasta llegar a acuerdos.

¿Qué se entiende por aprender?

Según Vygotsky el aprendizaje es una forma de apropiación de la herencia cultural disponible no solo es un proceso individual de asimilación. La interacción social es el origen y motor del aprendizaje.

Pablo Freire (2009) explicita “Aprender y enseñar son actos simultáneos. Una cosa no existe sin la otra”. Si aprender es un acto cognitivo personal que se desarrolla en la interacción social. Entonces ¿Qué valor tienen los grupos colaborativos en este proceso? La cognición individual, no se suprime en la interacción con otros pero el grupo genera actividades extras, explicaciones, desacuerdos, regulación mutua, que despiertan mecanismos cognitivos adicionales, internalización, extracción, conocimiento que son en definitiva a través de los cuales aprendemos.

Aprendizaje colaborativo con redes.

El aprendizaje colaborativo con soporte computacional, puede ser complementado con las posibilidades de trabajo colaborativo a través de las redes.

(Kaye, 1991) define seis elementos como los más importantes a tratar de delimitar el campo del aprendizaje colaborativo en redes.

- El aprendizaje es un proceso individual, influido por factores externos, especialmente las interacciones grupales e interpersonales.
- El aprendizaje es un fenómeno social y privado las interacciones de grupo e interpersonales se realizan a través del uso del lenguaje modificando las estructuras de conocimiento y comprensión de cada persona.
- Aprender colaborativamente implica intercambio entre pares.
- La colaboración lleva a la sinergia, permitiendo aprendizajes superiores.
- El aprendizaje colaborativo no tiene éxito, cuando la colaboración puede conducir a la conformidad

- El aprendizaje colaborativo implica que a través del grupo se puede apoyar el propio aprendizaje.

De esta lectura rescatamos que el aprendizaje colaborativo a través del uso de tics es un proceso donde el lenguaje, el uso de conceptos abstractos, el intercambio y las aproximaciones sociales, revaloriza un nuevo enfoque de comunicación donde se potencia la cultura visual.

¿Por qué importa el aprendizaje colaborativo?

Existe un alto nivel de éxito en los logros de los estudiantes ya que el proceso cognitivo ocurre durante la interacción y el desarrollo de la comunicación dialógica. Se estimula la iniciativa personal en pro de la toma de decisiones, mejorando los niveles de motivación y los logros obtenidos.

Johnson, (1993), destaca que el aprendizaje colaborativo, "aumenta la seguridad en sí mismo, incentiva el desarrollo de pensamiento crítico, fortalece el sentimiento de solidaridad y respeto mutuo, a la vez que disminuye los sentimientos de aislamiento".

La política educativa en Chile, ha desarrollado una política de fortalecimiento de la profesión docente, que considera diversas acciones de formación continua, entre otras de desarrollo profesional.

Se destaca:

Incrementos salariales, creación de nuevos incentivos.

- Reconocimientos a desempeños en el aula, como la Asignación de

Excelencia Pedagógica.

- Acuerdo tripartito que permitió crear el Sistema de Evaluación del

Desempeño Profesional Docente.

- Distintos programas ministeriales (P-900, Rural, Educación Parvularia, LEM, Liceo para Todos, Montegrande, Liceos Bicentenarios).
- Acreditación de excelencia académica.
- Red Maestros de Maestros.
- Pasantías Nacionales.
- Formación Continúa en el aula.
- Asesorías Técnicas Educativas.
- Formación de Directores de Excelencia.

El proceso de reflexión pedagógica se produce a través del dialogo entre docentes donde se intercambian saberes y experiencias y considera criterios de calidad.

Marco para la Buena Enseñanza.

Los criterios de calidad que orientan el proceso de reflexión están descritos en el Marco para la Buena Enseñanza, supone que los docentes se involucran como personas en la gestión pedagógica con todas sus capacidades y valores.

“El Marco reconoce la complejidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje y los variados contextos culturales en que éstos ocurren, tomando en cuenta las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias por parte de los docentes, tanto en materias a ser aprendidas como en estrategias para enseñarlas; la generación de ambientes propicios para el aprendizaje de todos sus alumnos; como la responsabilidad de los docentes sobre el mejoramiento de los logros estudiantiles”. (M.B.E, 2003)

El Marco tiene tres preguntas conductoras que se deben responder a través de los dominios que se explicitan:

- ¿Qué es necesario saber?
- ¿Qué es necesario saber hacer?

- ¿Cuán bien se debe hacer? o ¿cuán bien se está haciendo?

En nuestro estudio abordaremos dos de los cuatro ámbitos del Marco para la Buena Enseñanza, el Primero es el Dominio A, Preparación de la Enseñanza, por vincularse con la disciplina que se enseña, los principios y competencias pedagógicas. Este apoyo permite al docente organizar el proceso de enseñanza considerando las particularidades y expectativas de los educandos en un contexto determinado.

Este dominio exige del docente conocer a sus estudiantes específicamente características propias del desarrollo, el contexto cultural y social, habilidades y conocimientos. La experticia del docente se demuestra a través de los diseños de clases y como estos cobran vida en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula.

Los criterios que se analizan de este dominio serían:

- A1. Domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.
- A2. Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.
- A3. Domina la didáctica de las disciplinas que enseña.
- A4. Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el Marco curricular y las particularidades de sus alumnos.

- A5. Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.

El segundo Dominio elegido corresponde al dominio C, enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes. Se considera que los criterios que componen el dominio están en relación directa con la misión de las escuelas y se relaciona con generar oportunidades de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, se potencia la indagación, la interacción, y la socialización del proceso de aprendizaje. Es en esta instancia del Marco donde el docente monitorea los estados de avance de los aprendizajes y retroalimenta sus propias prácticas en el aula.

Los criterios que se abordados serían:

- C1. Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.
- C2. Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.
- C3. El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.
- C4. Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza.

- C5. Promueve el desarrollo del pensamiento.
- C6. Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.

Desde nuestra perspectiva el Marco para la Buena Enseñanza se convierte en una herramienta fundamental al minuto de reflexionar y evaluar nuestras prácticas pedagógicas, de este documento se extraen las pautas de evaluación y se delimitan los dominios que se han de analizar al observar una clase, lo trascendente que la lectura de los descriptores va entregando las remediales que los docentes han de planificar. A través de estos indicadores se fortalece la reflexión pedagógica porque va guiando un proceso reflexivo centrado en las prácticas de aula.

Leyes importantes para considerara ante cualquier propuesta educativa.

- Piso legislativo: estatuto docente (1991). Definición general de función directiva e incentivos asociados. Requisito poco exigente para asumir rol y autonomía del docente en aula.
- Ley 19.410 (1995): fija concursabilidad, administración delegada.
- Ley 19.979 (2004): mejor definición de la función directiva (foco en PEI), Camino hacia una mejor definición de la función directiva y un fortalecimiento de su rol rendición de cuentas, consejo escolar.

- Ley 20.006 (2005): concursabilidad obligatoria y plan de retiro (sector municipal).
- Marco para la buena dirección (2005): estándares indicativos para esta función (no prescriptivos).
- Ley General de Educación (2009): mayor claridad sobre foco en lo pedagógico.

Dimensionamiento del Establecimiento

Análisis Educativos

SIMCE 4º Básico:

	Asignaturas	Lenguaje	Matemáticas	Ciencias Sociales	Ciencias naturales
	Tendencia Últimos 3 años	Constante	Constante	Constante	*
Resultados año 2010	Nº Estudiantes	145	145	145	*
	Porcentaje Promedio	269	255	259	*
Niveles de Logro Año 2010	Inicial	28.27	37.24	36.55	*
	Intermedio	26.2	35.86	38.62	*
	Avanzado	45.51	26.89	24.82	*
Resultados año 2011	Nº Estudiantes	145	144	*	145
	Porcentaje Promedio	275	269	*	267
Niveles de Logro Año 2011	Inicial	24.82	24.3	*	24.82
	Intermedio	23.44	37.5	*	40.0
	Avanzado	51.72	38.19	*	35.17
Resultados año 2012	Nº Estudiantes	123	125	126	*
	Porcentaje Promedio	276	265	262	*
Niveles de Logro Año 2012	Inicial	20.32	34.4	40.95	*
	Intermedio	32.52	38.4	39.68	*
	Avanzado	47.15	27.2	29.36	*

SIMCE 8º Básico:

	Asignaturas	Lenguaje	Matemáticas	Ciencias Sociales	Ciencias naturales
	Tendencia Últimos 3 años	Baja	Baja	*	*
Resultados año 2007	Nº Estudiantes	185	188	188	185
	Porcentaje Promedio	268	273	260	272
Niveles de Logro Año 2007	Inicial	*	*	*	*
	Intermedio	*	*	*	*
	Avanzado	*	*	*	*
Resultados año 2009	Nº Estudiantes	138	142	137	106
	Porcentaje Promedio	272	271	254	268
Niveles de Logro Año 2009	Inicial	22.46	54.92	*	*
	Intermedio	39.13	29.57	*	*
	Avanzado	38.4	15.49	*	*
Resultados año 2011	Nº Estudiantes	187	187	186	187
	Porcentaje Promedio	246	255	253	256
Niveles de Logro Año 2011	Inicial	40.1	68.44	*	*
	Intermedio	40.1	25.66	*	*
	Avanzado	19.78	5.88	*	*

ANTECEDENTES GENERALES

1. Nombre del Colegio: Escuela "República de Israel".
2. Fecha de Fundación: 13 de Junio de 1958.
3. Niveles de Enseñanza que imparte: Educ. Parvularia y Educ. Básica.
4. Rol Base de Datos: 9 - 4 Teléfono: (58) 2221992

5. Dirección: Magallanes 1860.
6. Tipo de Establecimiento Educacional: Municipal
7. Tipo de Enseñanza: Colegio Mixto (Hombres y Mujeres).
8. Jornada de Trabajo: JECODI.
9. Horario de Trabajo:
- Educación Parvularia : Mañana : 08:00 – 15.30 hrs
 - Educación Básica : 08:00 – 15:30 hrs.

Matricula: 1496

42 cursos.

62 profesores.

07 Educadoras de Párvulos.

35 asistentes de educación.

16 Profesionales PIE.

EQUIPO DE GESTION

DIRECTORA : RUTH DINI VALENZUELA.

INSPECTORES GENERALES: PEDRO GUTIERREZ CHINGA.

HUGO GARCIA CASTRO.

UNIDAD TECNICO PEDAGOGICA: FANNY MAYA QUINTANA.

ORIENTADORES: JOSE HENRIQUEZ TORRES.

LINDANA LOPEZ HERRERA.

Antecedentes Pedagógicos

El tipo de educación es integral: pretendemos desarrollar todas aquellas capacidades, competencias y actitudes que son parte de las áreas del saber, hacer y sentir que están declaradas en los actuales planes y programas de estudio del Ministerio de Educación. Resulta fundamental establecer que se harán los mayores y mejores esfuerzos para provocar una estrecha relación entre la familia, el colegio y la comunidad, con el fin de formar verdaderas alianzas estratégicas tendientes a optimizar el uso de los recursos humanos, materiales, financieros e institucionales que posibiliten brindar una educación de calidad.

Misión.

“La Escuela República de Israel imparte una educación que promueve el aprendizaje significativo. Potenciando el desarrollo de habilidades cognitivas conceptuales, procedimentales y actitudinales, para esto último la Escuela fortalece las competencias sociales para la vida, que incluye valores de respeto, solidaridad, responsabilidad social y con el medio ambiente esperando la inserción efectiva y exitosa de nuestros estudiantes en un mundo social diverso y de cambio permanente.”

Análisis del Diagnóstico Situacional (Áreas y Dimensiones).

Se da inicio a este análisis en función a la información recogida a través de la aplicación de un diagnóstico institucional que nos permitirá reconocer el nivel de calidad de la gestión institucional y pedagógica, este proceso es una instancia de aprendizaje para toda la comunidad escolar y permite un análisis riguroso de la oferta educativa y la orientación que se dará al Proyecto de Mejoramiento Educativo. Se trabajo este análisis utilizando el Diagnóstico que se realiza para el Proyecto de Mejoramiento Educativo y que se aplica a través de las pautas diseñadas en el MINEDUC

Reporte Detalle Análisis Gestión Institucional

Área: Gestión del Currículum

Dimensión: Gestión Pedagógica

<i>Práctica</i>	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel N/A
1. El director y el equipo técnico pedagógico coordinan la implementación general de las bases curriculares y de los programas de estudio.				x	
2. El director y el equipo técnico pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.				x	
3. Los docentes elaboran planificaciones que contribuyen a la conducción efectiva de los procesos de enseñanza aprendizaje.				x	
4. El director y el equipo técnico pedagógico apoyan a los docentes mediante la observación de clases y de materiales educativos, para mejorar las oportunidades de aprendizaje.				x	

5. El director y el equipo técnico pedagógico coordinan un sistema efectivo de evaluaciones de aprendizaje.			x		
6. El director y el equipo técnico pedagógico monitorean permanentemente la cobertura curricular y los resultados de aprendizaje.				x	
7. El director y el equipo técnico pedagógico promueven el debate profesional y el intercambio de los recursos educativos generados.			x		

Dimensión: Enseñanza y Aprendizaje en el Aula

Práctica	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel N/A
1. Los docentes realizan las clases en función de los objetivos de aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.			x		
2. Los docentes conducen las clases con claridad, rigurosidad conceptual, dinamismo y entusiasmo.			x		
3. Los docentes utilizan métodos de enseñanza aprendizaje efectivos.			x		
4. Los docentes logran que la mayor parte del tiempo de la clase se destine a la enseñanza aprendizaje.			x		
5. Los docentes manifiestan interés por sus estudiantes, monitorean y retroalimentan su aprendizaje y valoran sus esfuerzos.			x		



6. Los docentes logran que los estudiantes trabajen didácticamente en clases.			x		
---	--	--	---	--	--

Dimensión: Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes

Práctica	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel N/A
1. El establecimiento identifica a tiempo los estudiantes que presentan rezago en el aprendizaje y cuenta con mecanismos efectivos para apoyarlos.			x		
2. El establecimiento cuenta con estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y con habilidades destacadas.			x		
3. El establecimiento identifica a tiempo los estudiantes con dificultades sociales, afectivas y conductuales y cuenta con mecanismos efectivos para apoyarlos.			x		

4. El establecimiento identifica a tiempo los estudiantes en riesgo de desertar y cuenta con mecanismos efectivos para asegurar su continuidad en el sistema escolar.				x	
5. El establecimiento cuenta con un programa de orientación vocacional para apoyar a los estudiantes en la elección de estudios secundarios y de alternativas al finalizar la educación escolar.				x	
6. Los establecimientos adscritos al Programa de Integración Escolar, cuentan con los medios necesarios para que los estudiantes con necesidades educativas especiales se desarrollen y alcancen los fines de la educación.				x	
7. Los establecimientos adscritos al Programa de Educación Intercultural Bilingüe, cuentan con los medios necesarios para desarrollar y potenciar la especificidad intercultural y de origen de sus estudiantes.					x

Área: Liderazgo Escolar

Dimensión: Liderazgo del Sostenedor

Práctica	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel N/A
1. El sostenedor se responsabiliza del logro de los Estándares de Aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad, del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y del correcto funcionamiento del establecimiento.		x			

2. El sostenedor define el procedimiento de elaboración del Proyecto Educativo Institucional, del Plan de Mejoramiento Educativo y del presupuesto anual.		x			
3. El sostenedor define los recursos financieros que delegará al establecimiento y las funciones de soporte que asumirá centralizadamente, y cumple con sus compromisos.		x			
4. El sostenedor introduce los cambios estructurales necesarios para asegurar la viabilidad y buen funcionamiento del establecimiento.		x			
5. El sostenedor define los roles y las atribuciones del director y establece las metas que este debe cumplir.					x
6. El sostenedor genera canales fluidos de comunicación con el director y establece una buena relación con la comunidad educativa.		x			

Dimensión: Liderazgo Formativo y Académico del Director

Práctica	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel N/A
1. El director asume como su principal responsabilidad el logro de los objetivos formativos y académicos del establecimiento educacional.			x		



2. El director logra que la comunidad educativa comparta la orientación, las prioridades y las metas educativas del establecimiento educacional.			X		
3. El director instaure una cultura de altas expectativas en la comunidad educativa.				X	
4. El director conduce de manera efectiva el funcionamiento general del establecimiento educacional.				X	
5. El director es proactivo y moviliza al establecimiento educacional hacia la mejora continua.				X	
6. El director instaure un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa.			X		
7. El director instaure un ambiente cultural y académicamente estimulante.			X		

Dimensión: Planificación y gestión de resultados

Práctica	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel N/A
-----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------------

1. El establecimiento educacional cuenta con un Proyecto Educativo Institucional que define claramente los lineamientos de la institución e implementa una estrategia efectiva para difundirlo.				x	
2. El establecimiento educacional realiza un proceso sistemático de autoevaluación que sirve de base para elaborar el Plan de Mejoramiento Educativo.				x	
3. El establecimiento educacional elabora un Plan de Mejoramiento Educativo que define metas concretas, prioridades, responsables, plazos y presupuestos.				x	
4. El establecimiento educacional cuenta con un sistema de seguimiento y monitoreo que le permite verificar que el Plan de Mejoramiento Educativo se cumpla.				x	
5. El establecimiento educacional recopila y sistematiza continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento educacional.			x		
6. El establecimiento educacional comprende, analiza y utiliza los datos que recopila, para tomar decisiones educativas y monitorear la gestión.				x	

Área: Convivencia Escolar

Dimensión: Formación

<i>Práctica</i>	<i>Nivel 1</i>	<i>Nivel 2</i>	<i>Nivel 3</i>	<i>Nivel 4</i>	<i>Nivel N/A</i>
1. El establecimiento educacional planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.				x	
2. El establecimiento educacional monitorea la implementación del plan de acción de formación y evalúa su impacto.			x		
3. La acción formativa del establecimiento educacional se basa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.			x		
4. El equipo directivo y docente modela y enseña a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.			x		
5. El establecimiento educacional promueve hábitos de vida saludable y previene conductas de riesgo entre los estudiantes.				x	
6. El equipo directivo y docente orienta de manera activa el involucramiento de los padres y apoderados en el proceso educativo de los estudiantes			x		

Dimensión: Convivencia Escolar



<i>Práctica</i>	<i>Nivel 1</i>	<i>Nivel 2</i>	<i>Nivel 3</i>	<i>Nivel 4</i>	<i>Nivel N/A</i>
1. El establecimiento educacional valora la diversidad como parte de la riqueza de cualquier grupo humano y previene cualquier tipo de discriminación.				x	
2. El establecimiento educacional cuenta con un Manual de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.				x	
3. El establecimiento educacional define rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades cotidianas.				x	
4. El establecimiento educacional se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.				x	
5. El establecimiento educacional enfrenta y corrige las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.				x	
6. El establecimiento educacional previene y enfrenta el acoso escolar o bullying mediante estrategias sistemáticas.				x	

Dimensión: Participación

<i>Práctica</i>	<i>Nivel 1</i>	<i>Nivel 2</i>	<i>Nivel 3</i>	<i>Nivel 4</i>	<i>Nivel N/A</i>
1. El establecimiento educacional construye una identidad positiva, capaz de generar sentido de pertenencia y orgullo que motiva la participación de la comunidad educativa en torno a una misión común.			x		
2. El establecimiento educacional promueve el encuentro entre los distintos estamentos de la comunidad educativa, para crear lazos y fortalecer el sentido de pertenencia.			x		
3. El establecimiento educacional promueve entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motiva a realizar aportes concretos a la comunidad.				x	
4. El establecimiento educacional valora y fomenta, en un contexto de respeto, la expresión de ideas y el debate fundamentado y reflexivo entre los estudiantes.				x	
5. El establecimiento educacional promueve la participación de todos los estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores, el Centro de Padres y el Centro de Estudiantes.				x	

6. El equipo directivo y docente cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.				x	
--	--	--	--	----------	--

Área: Gestión de Recursos

Dimensión: Gestión del Recurso Humano

Práctica	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel N/A
1. El establecimiento educacional define los cargos y funciones del recurso humano, y la planta cumple con los requisitos estipulados para obtener y mantener el Reconocimiento Oficial.				x	
2. El establecimiento educacional gestiona de manera efectiva la administración del recurso humano.			x		
3. El establecimiento educacional implementa estrategias efectivas para atraer, seleccionar y retener a profesionales competentes.					x
4. El equipo directivo implementa procedimientos de evaluación y retroalimentación del desempeño del recurso humano.			x		
5. El establecimiento educacional cuenta con un recurso humano competente según los resultados de la evaluación docente.				x	
6. El establecimiento educacional gestiona el desarrollo profesional docente según las necesidades pedagógicas.					x

7. El sostenedor y el equipo directivo reconocen el trabajo docente y directivo e implementan medidas para incentivar el buen desempeño.			x		
8. El establecimiento educacional cuenta con procedimientos claros de desvinculación que incluyen mecanismos de retroalimentación y alerta cuando corresponde.					x
9. El establecimiento educacional cuenta con un clima laboral positivo.				x	

Dimensión: Gestión de Recursos Financieros y Administrativos

Práctica	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel N/A
1. El establecimiento educacional. gestiona la matrícula y la asistencia.				x	
2. El establecimiento educacional elabora un presupuesto de acuerdo a las necesidades de los diferentes estamentos, controla los gastos y coopera en la sustentabilidad del proyecto.				x	



3. El establecimiento educacional lleva la contabilidad al día y de manera ordenada.				x	
4. El establecimiento educacional vela por el cumplimiento de la legislación vigente.				x	
5. El establecimiento educacional está atento a los programas de apoyo que se ofrecen y los gestiona en la medida que concuerdan con su Proyecto Educativo Institucional.				x	
6. El establecimiento educacional genera alianzas estratégicas y usa las redes existentes en beneficio del Proyecto Educativo Institucional.				x	

Dimensión: Gestión de Recursos Educativos

Práctica	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel N/A
1. El establecimiento educacional cuenta con las condiciones de seguridad, las instalaciones y el equipamiento necesario para facilitar el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes, de acuerdo a lo exigido en las normas del Reconocimiento Oficial.				x	
2. El establecimiento educacional cuenta con los recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.				x	
3. El establecimiento educacional cuenta con una biblioteca CRA que apoya el aprendizaje de los estudiantes y fomenta el hábito lector.				x	






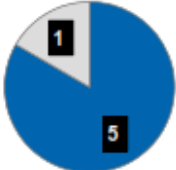





4. El establecimiento educacional cuenta con recursos TIC en funcionamiento para la operación administrativa y educativa.				x	
5. El establecimiento educacional cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento y los recursos educativos.				x	






Reporte de Síntesis Diagnóstica por dimensiones de la Gestión Institucional y Pedagógica.

Nombre del establecimiento: **ESCUELA REPUBLICA DE ISRAEL**

RBD: **9**

Los siguientes gráficos son una síntesis de los resultados obtenidos en cada área de la Gestión Institucional y Pedagógica y, representan la cantidad de prácticas de cada Dimensión que fueron evaluadas con los niveles de calidad 1,2,3 o 4.

Gestión del Currículum			
	Gestión Pedagógica	Enseñanza y Aprendizaje en el Aula	Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes
	Liderazgo Escolar		
Liderazgo del Sostenedor		Liderazgo Formativo y Académico del Director	Planificación y gestión de resultados
Convivencia Escolar			
	Formación	Convivencia Escolar	Participación
	Gestión de Recursos		
Gestión del Recurso Humano		Gestión de Recursos Financieros y Administrativos	Gestión de Recursos Educativos

-  **Nivel 1:** Se realizan acciones cuyos propósitos son difusos para los actores del establecimiento educacional y se implementan de manera asistemática.
-  **Nivel 2:** El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, cuyos procesos son sistemáticos.
-  **Nivel 3:** El quehacer incorpora un propósito que es explícito y claro para todos los actores del establecimiento educacional, con una sistematicidad y progresión secuencial de los procesos subyacentes y con una orientación a la mejora de los resultados institucionales, lo que define una práctica institucional o pedagógica.
-  **Nivel 4:** La práctica incorpora la evaluación y el perfeccionamiento permanente de sus procesos.
-  **Nivel N/A:** El establecimiento no abordará la práctica.

Revisado el diagnóstico situacional centrando el enfoque en las áreas y dimensiones y apoyados por la gráfica presentada en el cuadro anterior podemos indicar que gran parte de las áreas se encuentran en un nivel óptimo de desarrollo y las prácticas involucradas dan cuenta de un proceso de gestión institucional apropiado por los integrantes de la organización en vías de consolidación.

Aquellas dimensiones de menor desarrollo se deben a gestión del sostenedor y generalmente tienen que ver con la movilidad en las contrataciones.

Para hacer más significativo lo expuesto en este análisis se incluyen resultados de eficiencia interna que permiten corroborar el nivel indicado en el diagnóstico institucional.

El % de retiros de estudiantes es de un 2% considerando como causal el cambio de ciudad.

La repitencia corresponde a 0.65 % y se da en tercer o cuarto año básico, el índice de aprobación por asignatura es mayor al 95%.

Esta información más lo obtenido en el reporte de el diagnóstico de la gestión institucional y pedagógica nos da cuenta de la necesidad de la organización de buscar mayores desafíos para trabajar en la mejora permanente de impacto en calidad y formación personal integral de cada estudiante.



Desarrollo de los Descriptores (Evidencias y niveles).

Los descriptores y evidencias en nuestra propuesta surgieron de la conversación y reflexión pedagógica de todos los docentes de esta escuela y se adecuaron a cada acción solicitada en nuestro proyecto de mejoramiento educativo.

Análisis de los resultados

Revisado este proyecto y distinguiendo la información de resultados de gestión interna mas toda la bibliografía en función al trabajo docente en aula podemos distinguir que el nivel de la escuela es bueno, enmarca en una gestión autónoma suseptible de mejorar.

El aporte del pme se centra en fortalecer la gestión propia de aula y en brindar espacios y recursos adecuados para los apoyos de nuestros educandos.

La forma como se monitorea permanentemente este proyecto da espacio para correcciones y mejoras de diversas propuestas.

Los resultados académicos dan cuenta de mejorar apoyos curriculares y las acciones del pme están focalizadas en el área curricular y convivencia escolar.

8 Plan de Mejoramiento

RBD: 9

Nombre establecimiento: ESCUELA REPUBLICA DE ISRAEL

Resumen de Programación Anual

Área	Dimensión	Proceso de Mejora	Acciones	Costo estimado acciones \$	% del presupuesto total declarado en el PME
Gestión del Currículum	Gestión Pedagógica	No se abordará	-	-	-
	Enseñanza y Aprendizaje en el Aula	Mejoramiento	5	104795974	31.88%
	Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes	Mejoramiento	2	65000000	19.77%
Liderazgo Escolar	Liderazgo del Sostenedor	Mejoramiento	2	33489580	10.19%
	Liderazgo Formativo y Académico del Director	Consolidación	2	10500000	3.19%
	Planificación y gestión de resultados	No se abordará	-	-	-
Convivencia Escolar	Formación	No se abordará	-	-	-
	Convivencia Escolar	Consolidación	6	55387500	16.85%
	Participación	No se abordará	-	-	-
Gestión de Recursos	Gestión del Recurso Humano	Articulación	2	3000000	0.91%
	Gestión de Recursos Financieros y Administrativos	No se abordará	-	-	-
	Gestión de Recursos Educativos	Consolidación	8	56550000	17.2%
Total			27	328723054	100%

Detalle de Programación Anual



UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES



Dimensión Focalizada	Liderazgo del Sostenedor
Práctica de la Dimensión que será abordada 1	5. El sostenedor gestiona eficazmente los apoyos acordados.
Objetivo	Gestionar gastos de administración central en labores de apoyo técnico pedagógico y administrativo financiero, generadas por la elaboración e implementación de los PME, para aumentar la eficacia y eficiencia de los mismos y asegurar el logro de las metas (anuales y a largo plazo) estipuladas en ellos.
Indicador de Seguimiento 1	Porcentaje de establecimientos cumple con la elaboración, implementación y evaluación de los PME
Indicador de Seguimiento 2	Porcentaje de establecimientos educacionales que logran una alta ejecución presupuestaria.
Indicador de Seguimiento 3	Porcentaje de logro de metas educativas y de eficiencia interna en los PME

Acción Nombre y Descripción	Gestión de apoyo administrativo financiero	
	Entrega a todos los establecimientos educacionales adscritos a la SEP de: _apoyo a la gestión de Recursos Humanos del Personal SEP de la totalidad de establecimientos, _control y seguimiento de alumnos prioritarios, apoyo a la gestión de compras y adquisición de recursos.	
Fechas	Inicio	2014-01-01
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Sostenedor
Recursos para la implementación de la acción	Contratación de Personal: _de apoyo a Recursos Humanos SEP _de Equipo de Asistentes Sociales para Coordinación de Procesos De Alumnos Prioritarios _de apoyo a la Gestión y Adquisiciones financiadas por la ley SEP	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación Copia de Decretos y contratos sobre personal SEP.	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 2604252
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 2604252

Acción Nombre y Descripción	Gestión fe apoyo técnico pedagógico	
	Entrega a todos los establecimientos educacionales adscritos a la SEP de : _apoyo a la gestión técnica pedagógica, _control y seguimiento de alumnos prioritarios, _difusión SEP con participación de la comunidad escolar y apoyo a la gestión curricular.	
Fechas	Inicio	2014-01-01
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Sostenedor



UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES



Recursos para la implementación de la acción	Contratación de Personal: _Asesores Técnicos Pedagógicas SEP exclusivos DAEM _Equipos de Asistentes Sociales para Coordinación de Convivencia Escolar. _Equipo de Difusión SEP Gestión y desarrollo de _Apoyo a Congreso de UTPS _Proyecto de Ajedrez _Licitación y contratación de Capacitación para Jefes Técnicos Pedagógicos _Actividades de Difusión (Agenda, Diario, Video, Otras.) Adquisición de _Lector Optico _Material Fungible _Mobiliario _Equipamiento Tecnológico _Otros Realización de Gastos Operativos	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	
	Copia de Decretos y contratos sobre personal SEP:	
	Listas y actas de asistencia a las distintas actividades SEP.	
	Copias de ordenes o facturas de compra y copia de contrato de prestación de servicios.	
	Material audiovisual(videos ,fotos, diarios ,etc.) con el registro de las actividades.	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 30885328
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 30885328

Dimensión Focalizada	Liderazgo Formativo y Académico del Director
Práctica de la Dimensión que será abordada 1	1. El director se compromete con el logro de altos resultados académicos y formativos.
Práctica de la Dimensión que será abordada 2	3. 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.
Práctica de la Dimensión que será abordada 3	5. 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.
Objetivo	Promover una cultura de altas expectativas tanto en lo curricular como en convivencia escolar, potenciando perfeccionamiento a el equipo de gestión y a los docentes para fortalecer los resultados de aprendizaje de los estudiantes y difundiendo la propuesta educativa a la comunidad.
Indicador de Seguimiento 1	Certificación capacitación docentes.
Indicador de Seguimiento 2	Certificación capacitación equipo de gestión
Acción Nombre y Descripción	Difusión y Publicidad Gestionar difusión y publicidad de logros académicos e institucionales y actividades extracurriculares relevantes que potencien la identidad e imagen de la institución.



MIGU

Fechas

Inicio	2014-05-01
Término	2014-12-31



Responsable	Cargo	Director
Recursos para la implementación de la acción	Contratación de espacios en la prensa y radios. Adquisición de folletería y gigantografías. Contratación de local para servicios de once y cena para premiación. Compra de estímulos.	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	
	Copia de contratos.	
	Fotografías.	
	Gigantografía, folletería y otros.	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 4000000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 4000000

Acción Nombre y Descripción	Potenciando gestión curricular y convivencia escolar Definir y promover prácticas reflexivas pedagógicas en equipos de trabajo, potenciando gestión del liderazgo y convivencia escolar a través de adquisición de perfeccionamiento para el Equipo de gestión.	
Fechas	Inicio	2014-07-01
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Director
Recursos para la implementación de la acción	Adquirir libros de talleres para el Equipo de Gestión.	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	
	Certificación de las capacitaciones contratadas.	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 6500000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 6500000



Dimensión Focalizada	Gestión de Recursos Educativos
Práctica de la Dimensión que será abordada 1	1. El establecimiento dispone de instalaciones y equipamiento que facilitan el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.
Práctica de la Dimensión que será abordada 2	2. El establecimiento cuenta con recursos didácticos suficientes para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes en todos los niveles y establece normas y rutinas que favorecen su adecuada organización y uso.
Práctica de la Dimensión que será abordada 3	3. El establecimiento cuenta con una biblioteca o CRA operativa, que apoya el aprendizaje de los estudiantes.
Práctica de la Dimensión que será abordada 4	5. El establecimiento cuenta con un sistema para gestionar el equipamiento, los recursos educativos y el aseo, con procedimientos de mantención, reposición y control de inventario periódicos.
Objetivo	Asegurar la adecuada adquisición, provisión, organización y uso de recursos educativos necesarios para apoyar los procesos de gestión institucional y aprendizaje de todos los estudiantes.
Indicador de Seguimiento 1	Inventariar los Recursos didacticos
Indicador de Seguimiento 2	Adquisicion e instalacion de equipamientos Tics,Cra y otros.
Indicador de Seguimiento 3	Mantencion del equipamiento

Acción Nombre y Descripción	Giro global Gestionar giro global para casos emergentes como instalación de material tecnológico, movilización, material de apoyo al aula, insumos computacionales, reparación de equipos informáticos y otros, para facilitar la gestión y los aprendizajes de los estudiantes.	
Fechas	Inicio	2014-04-01
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Director
Recursos para la implementación de la acción	Instalación recursos tecnológicos movilización materiales educativos insumos computacionales y eléctricos. Equipos de sonido otros.	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	
	Rendición de cuentas	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 6000000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 6000000

Acción Nombre y Descripción	Utiles escolares Se entregara a los estudiantes distintos tipos de material escolar como cuadernos, lapices, diccionarios y otros, para apoyar el proceso escolar.	
Fechas	Inicio	2014-05-01



MIGU

	Término	2014-11-30
Responsable	Cargo	Sostenedor



Recursos para la implementación de la acción	Utiles escolares.	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación Listado recepción utiles escolares.	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 18000000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 18000000

Acción Nombre y Descripción	Conectividad Gestionar implementación de conectividad para toda la escuela.	
Fechas	Inicio	2014-01-01
	Término	2014-08-31
Responsable	Cargo	Equipo de Gestión
Recursos para la implementación de la acción	Contratación de servicios. Adquisición y compra de materiales e insumos para la instalación y habilitación de conectividad para toda la escuela.	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación Copia contrato o licitación.	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 5000000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 5000000

Acción Nombre y Descripción	Potenciar la Escuela Gestionar eficazmente los apoyos solicitados y definidos a travez del PME.	
Fechas	Inicio	2014-03-04
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Director
Recursos para la implementación de la acción	Materiales de oficina , como resmas , tonner , otros.	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	



UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

	oficio y documentación solicitada	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 10000000
	Total	\$ 10000000



Acción Nombre y Descripción	Mantenimiento y adquisición de equipos tecnológicos	
	Mantenimiento y compra de duplicados de fotocopadoras, impresoras, equipamiento tecnológico e insumos que permitan la impresión del material pedagógico para el trabajo de los estudiantes (NEE, PIE, CRA, ENLACES, INSPECTORÍA, UNIDAD TÉCNICA, ORIENTACIÓN, PRE BÁSICA, PRIMER CICLO, SEGUNDO CICLO BÁSICO)	
Fechas	Inicio	2014-03-31
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Director
Recursos para la implementación de la acción	Financiar mantenimiento de equipos y adquisición de insumos.	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	
	Copia de facturas y boletas.	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 10000000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 10000000

Acción Nombre y Descripción	Lectoaventura	
	Adquisición de software para el desarrollo de unidades didácticas de lectura desde primer año básico hasta cuarto año básico, con la finalidad de fortalecer la lectura comprensiva en los niveles indicados.	
Fechas	Inicio	2014-08-01
	Término	2014-10-15
Responsable	Cargo	Director
Recursos para la implementación de la acción	Software proyecto Yatiña	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	
	Copia de factura o boleta	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 5000000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 5000000

Acción Nombre y Descripción	Incentivos Economicos
------------------------------------	-----------------------



MIGU

	Gestionar incentivos economicos por logros obtenidos al equipo directivo, técnico, docentes y asistentes de la educación, a través de asignaciones destacadas en la pauta de evaluación que se consigne por consenso de los diferentes estamentos.	
Fechas	Inicio	2014-06-01
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Equipo de Gestión



Recursos para la implementación de la acción	2000000	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación Pauta de evaluacion	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 2000000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 2000000

Acción Nombre y Descripción	Presentación personal Adquisición de vestones para los estudiantes (varones) que conforman el cuadro de honor y se presentan en los desfiles escolares u otros eventos que representen a la escuela.	
Fechas	Inicio	2014-05-01
	Término	2014-10-31
Responsable	Cargo	Equipo de Gestión
Recursos para la implementación de la acción	Compra o adquisición de veinticinco vestones de colegio.	
Uso de tecnología	2	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación Copia de la factura.	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 550000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 550000
Dimensión Focalizada	Gestión del Recurso Humano	
Práctica de la Dimensión que será abordada 1	1. 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.	
Práctica de la Dimensión que será abordada 2	4. El establecimiento cuenta con procesos de evaluación y retroalimentación de desempeño docente y administrativo, orientados a mejorar las prácticas.	
Objetivo	Asegurar la adquisición y organización de los recursos humanos pertinentes para una adecuada atención afectiva y cognitiva de los educandos.	
Indicador de Seguimiento 1	Copia de las contrataciones indicadas por el Equipo de Gestion de la Escuela	
Acción Nombre y Descripción	Gestionando contrataciones Gestionar con el sostenedor que las acciones indicadas en el Plan de Mejoramiento Educativo y dotacion docente y administrativa, en relacion a contrataciones del recurso humano se ejecuten en los tiempos y horarios definidos por la escuela.	



UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

Fechas	Inicio	2014-01-01
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Sostenedor



Recursos para la implementación de la acción	Monitoreo y seguimiento de las contrataciones definidas en las diferentes acciones implementadas en este plan de mejora a través de Pauta de registro.	
Uso de tecnología	0	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación Pauta de registros.	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 0
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 0

Acción Nombre y Descripción	Talleres de Metodología y Musica Gestionar capacitación en metodología y didáctica de la musica para docentes del primer ciclo básico y educadoras a través de la contratación de un par acreditado en metodologías de iniciación musical de musica a colores, respondiendo a un trabajo práctico de talleres semanales, con monitoreo en el aula potenciando los aprendizajes y el currículo.	
Fechas	Inicio	2014-08-05
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Director
Recursos para la implementación de la acción	contratación de professor	
Uso de tecnología	2	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación Planificación de talleres Asistencia a talleres Evidencia fotografica	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 3000000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 3000000



Unidad Miguel de Cervantes
Área Convivencia Escolar

Dimensión Focalizada	Convivencia Escolar
Práctica de la Dimensión que será abordada 1	4. El establecimiento cuenta con procedimientos y rutinas de comportamiento que facilitan el desarrollo de las actividades cotidianas.
Práctica de la Dimensión que será abordada 2	7. El establecimiento previene y enfrenta el bullying o intimidación sistemática, a través de estrategias concretas.
Objetivo	Consolidar los procedimientos cotidianos institucionales y acciones preventivas que generen en la comunidad escolar un ambiente de respeto valorizado, organizado y seguro.
Indicador de Seguimiento 1	Informes del PIE y docentes con NEE.
Indicador de Seguimiento 2	Informe de acciones ejecutadas en el año en relación al fortalecimiento de la Convivencia Escolar.
Indicador de Seguimiento 3	Acreditación de capacitación

Acción Nombre y Descripción	Protocolo de trabajo con estudiantes con NEE	
	Implementar protocolo con normas de convivencia en el trabajo con estudiantes con NEE.	
Fechas	Inicio	2014-03-18
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Orientador
Recursos para la implementación de la acción	Material de oficina. (hojas y tintas) Impresora	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	
	Protocolo de convivencia	
	Copia factures	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 500000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 500000

Acción Nombre y Descripción	Capacitación	
	Definir y promover practicas pedagogicas en equipo de trabajo, potenciando las competencias sociales, emocionales y la estimulación cognitiva en la convivencia escolar.	
Fechas	Inicio	2014-06-19
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Director
Recursos para la implementación de la acción	Contratación de cursos; "Competencias sociales y emocionales para la convivencia escolar" para 8 funcionarios del equipo de gestión. "Herramientas teórico prácticas de los programas de estimulación cognitiva" para 9 funcionarios docentes	
Uso de tecnología	1	



MIGU

Programa

SEP

Medios de Verificación

Certificación del curso



MIGU

	Registro fotografico	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 3087500
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 3087500

Acción Nombre y Descripción	Psicomotricidad en pre- básica	
	Generar oportunidades a los estudiantes de prebasica para que tengan clases de psicomotricidad y asi fortalecer acciones que permitan conocimiento y cuidado del propio cuerpo y generación de habitos conductuales y alimentacion en estudiantes NT1 y NT2, para el desarrollo del ambito de convivencia escolar en este nivel, con apoyo y contratación de un profesor especialista en Educación Física.	
Fechas	Inicio	2014-03-18
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Equipo de Gestión
Recursos para la implementación de la acción	Contratación del profesor de Educación Física.	
Uso de tecnología	2	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	
	Copia Contrato	
	Informes mensuales de gestión.	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 5200000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 5200000

Acción Nombre y Descripción	Espacios seguros	
	Implementación de recreos seguros a través de espacios monitoreados.	
Fechas	Inicio	2014-06-03
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Orientador
Recursos para la implementación de la acción	Adquisición de juegos de salón. Adquisición e instalacion de camaras de seguridad en patios y rincones de dificil acceso. Habilitación de espacios con toldos, sillones ,mesas y sillas de colores.	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	
	Copia de facturas y contratos si los hubiere.	



MIGU

Financiamiento

PIE	\$ 0
SEP	\$ 7500000
EIB	\$ 0
Total	\$ 7500000



Acción Nombre y Descripción	Jornada de Reflexión	
	Mejorar el clima organizacional del establecimiento, a través de instancias de reflexión en talleres de trabajo tanto dentro como fuera del establecimiento, donde participan docentes y asistentes de la educación.	
Fechas	Inicio	2014-08-26
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Equipo de Gestión
Recursos para la implementación de la acción	Contratación de local y servicios de alimentación y alojamiento. Contratación de servicios de traslado y transporte.	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	
	Lista de asistencia a la jornada	
	Copia de contraltos	
	Planificación de jornada	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 4100000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 4100000

Acción Nombre y Descripción	Talleres de trabajo enfocados en la sana convivencia escolar	
	Implementar talleres informativos y de crecimiento personal para los padres y grupos de estudiantes, dando respuesta a necesidades recreativas, espirituales y pedagógicas de los educandos, a través de la contratación de dos asistentes sociales, dos psicólogos y monitores de música ,artes y deportes.	
Fechas	Inicio	2014-03-29
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Equipo de Gestión
Recursos para la implementación de la acción	Contratación de dos Psicólogos y dos Asistente Sociales. Contratación de monitores. Equipos de filmación, tripodes, focos, microfones inalámbricos para teatro, cámara filmadora para cine. Equipo de amplificación (2 cuatro parlantes, microfones y consola) Proyector digital de 5000 mp. Adquisición de textos "música en colores de Primero a Cuarto Básico" Instrumentos musicales.	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	
	Planificación eventos y talleres.	
	Lista de asistencia a talleres.	
	Evidencias fotográficas.	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 35000000
	EIB	\$ 0



MIGU

	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Total	\$ 35000000

Área: Gestión del Currículum

Dimensión Focalizada	Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes
Práctica de la Dimensión que será abordada 1	4. El establecimiento cuenta con un plan de trabajo individual para cada estudiante con necesidades educativas especiales que incluye apoyos académicos diferenciados, adecuaciones curriculares (cuando corresponde), estrategias de trabajo con la familia, y procedimientos de evaluación y seguimiento.
Objetivo	Mejorar estrategias para apoyar el desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de las NEE y los estudiantes destacados.
Indicador de Seguimiento 1	Número de estudiantes con avance en logros académicos de estudiantes con NEE.
Indicador de Seguimiento 2	Porcentaje de adecuaciones curriculares articuladas entre docentes de curso y PIE

Acción Nombre y Descripción	Apoyo psicopedagógico y reforzamiento académico	
	Fortalecer estrategias de aprendizaje y competencias en lenguaje, matemática y ciencias de los estudiantes con apoyo psicopedagógico durante el primer semestre y reforzamiento con docentes durante todo el año, habilitando para dicha gestión espacios tecnológicos y de estudio en aula y laboratorios.	
Fechas	Inicio	2014-03-17
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Equipo de Gestión
Recursos para la implementación de la acción	Contratación de docentes especialistas, reforzamiento y psicopedagogo. Compra de recursos tecnológicos y bibliotecarios.	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	
	Copia de Contratos.	
	Informes mensuales de gestión.	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 28000000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 28000000

Acción Nombre y Descripción	Apoyo a los estudiantes	
	Mejorar estrategias para apoyar el desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes con NEE y destacados.	
Fechas	Inicio	2014-03-18

	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Equipo de Gestión
Recursos para la implementación de la acción	Contratación de monitoras. Adquisición de test de evaluación. Adquisición de material audiovisual. Adquisición de estímulos.	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	
	Copia contratos	
	Copia facturas o boletas	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 37000000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 37000000
Dimensión Focalizada	Enseñanza y Aprendizaje en el Aula	
Práctica de la Dimensión que será abordada 1	2. Los profesores introducen los nuevos conceptos con claridad y rigurosidad conceptual.	
Práctica de la Dimensión que será abordada 2	3. 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.	
Práctica de la Dimensión que será abordada 3	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.	
Práctica de la Dimensión que será abordada 4	6. Los profesores logran que todos los estudiantes participen de manera activa en clases (que estén atentos, pregunten, lean, discutan, ejecuten tareas, entre otros).	
Objetivo	Sistematizar metodologías de los docentes en la sala de clases que potencien el dominio conceptual, profundicen el despliegue de estrategias para el desarrollo de habilidades superiores y su aplicación, motivando una participación efectiva de los estudiantes y realizando un monitoreo de los logros alcanzados.	
Indicador de Seguimiento 1	Ochenta por ciento de docentes dominan conceptualmente las unidades de aprendizaje.	
Indicador de Seguimiento 2	Setenta por ciento de docentes que utilizan estrategias que despliegan habilidades superiores.	
Indicador de Seguimiento 3	Movilidad de los niveles de logros de los aprendizajes.	

Acción Nombre y Descripción	Fortaleciendo el aprovechamiento óptimo de los ambientes pedagógicos en el aula	
	Contratación de un docente de Educación General Básica para que potencie el plan Lector en el aula , con estudiantes vulnerables y con retraso pedagógico, específicamente en primer y segundo año básico.	
Fechas	Inicio	2014-06-01
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Director

Recursos para la implementación de la acción	Contratación de 1 docente.	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación Copia de contrato.	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 5000000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 5000000
Acción Nombre y Descripción	Fortalecimiento	Contar con apoyo curricular para el trabajo técnico pedagógico con los docentes, en la orientación de prácticas efectivas en el aula consistente en acompañamientos con modelamiento y retroalimentación, mediciones del dominio lector y monitoreo de remediales, contratación de apoyo administrativo para optimizar la recolección de datos y validar la información que se entrega.
Fechas	Inicio	2014-03-16
	Término	2014-12-31
Responsables	Cargo	Equipo de Gestión
Recursos para la implementación de la acción	Contratación horas 3 docentes para apoyo curricular. Contratación de secretaria para apoyo administrativo. Material de oficina. N o t e b o o k l m p r e s o r a s . F o t o c o p i a d o	

	r a .												
Uso de la tecnología	1												
Programa	SEP												
Medios de Verificación	<p>Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación</p> <p>Informes Técnicos.</p> <p>Pauta de acompañamiento.</p>												
Financiamiento	<table border="1"> <tr> <td>PIE</td> <td>\$ 0</td> </tr> <tr> <td>SEP</td> <td>\$ 9000000</td> </tr> <tr> <td>EIB</td> <td>\$ 0</td> </tr> <tr> <td>Reforzamiento Educativo</td> <td>\$ 0</td> </tr> <tr> <td>Otro</td> <td>\$ 0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>\$ 9000000</td> </tr> </table>	PIE	\$ 0	SEP	\$ 9000000	EIB	\$ 0	Reforzamiento Educativo	\$ 0	Otro	\$ 0	Total	\$ 9000000
	PIE	\$ 0											
	SEP	\$ 9000000											
	EIB	\$ 0											
	Reforzamiento Educativo	\$ 0											
Otro	\$ 0												
Total	\$ 9000000												

Acción Nombre y Descripción	SIMCE Octavo Básico	
	Adquirir instrumentos de evaluación y aprendizajes con software de monitoreo para el octavo año de educación general básica.	
Fechas	Inicio	2014-04-07
	Término	2014-08-12
Responsable	Cargo	Director
Recursos para la implementación de la acción	Instrumentos de evaluación y aprendizaje de SIMCE de octavo básico. Software de monitoreo	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	
	Software de monitoreo	
	Instrumentos de evaluación y aprendizaje	
	SEP	\$ 8795974
	EIB	\$ 0
	Total	\$ 8795974
	Total	\$ 8795974
Acción Nombre y Descripción	Implementación Diseño Curricular	
	Apoyo en productos y servicios Asesoría Técnica Educativa para potenciar el diseño, implementación y seguimiento en el aula, considerando el mejoramiento de prácticas como seguimiento a la cobertura curricular, acompañamiento de aula, monitoreo de resultados de aprendizaje y apoyo a la gestión de procesos que lo sustentan.	

Fechas	Inicio	2014-03-17
	Término	2014-12-31
Responsable	Cargo	Equipo de Gestión

Recursos para la implementación de la acción	Asesoría de gestión directiva. Asesoría de gestión curricular. Portafolio docente ATE con transferencia. Modulos SIMCE con transferencias. Guía didáctica del estudiante. Programa de seguimiento curricular (PSC), con transferencia. Programa de confección de horarios GP UNTIS. Evaluaciones de nivel intermedio y final.	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	
	Programa de seguimiento curricular (PSC)	
	Portafolio	
	Informes de resultados	
	Informes de auditoría PSC	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 80000000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 80000000

Acción Nombre y Descripción	Talleres de docentes en estrategias didácticas Formación continua de los docentes a través de capacitaciones pertinentes al desarrollo de estrategias efectivas en el aula, tales como, utilización de TIC, didácticas y clima de aula.	
Fechas	Inicio	2014-05-01
	Término	2014-11-29
Responsable	Cargo	Equipo de Gestión
Recursos para la implementación de la acción	Arriendo de local Compra de colaciones y alimentación.	
Uso de tecnología	1	
Programa	SEP	
Medios de Verificación	Escriba acá el nombre del nuevo Medio de verificación	
	Programa de capacitación.	
	Copia de contratos	
Financiamiento	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 2000000
	EIB	\$ 0
	Reforzamiento Educativo	\$ 0
	Otro	\$ 0
	Total	\$ 2000000



BIBLIOGRAFIA



AINSCOW, M. y otros. (2001). Crear condiciones para la mejora del trabajo en el aula. Ediciones Narcea. España.

AINSCOW, M. (2003). Desarrollo de Sistemas Educativos Inclusivos. Ponencia a presentar en San Sebastián.

ANTUNEZ, S. (2011-2012). Los Directivos como agentes de cambio. Curso de Diplomado de Centros para la Innovación Educativa. Chile.

ARMENGOL, C. y CASTRO, D. (2011-2012). Modelos organizativos de Gestión. Curso de Diplomado de Centros para la Innovación Educativa. Chile.

BARRIOS, CH. y JIMENEZ, B. (2002). Formación dentro y fuera de la escuela. Antítesis o síntesis. Educar 30, 141-157. Universitat Rovira i Virgili. Departament de Pedagogía.

BECA, C. (2000 – 2005). Formación continua de docentes. Un camino para compartir. Registro de Propiedad Intelectual N° 153.481

ISBN 956-292-123-9. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación, Chile. MAVAL, Santiago de Chile.

BIRGIN, A. (2006). Pensar la formación de los docentes en nuestro tiempo. En
Diez miradas sobre la escuela primaria. (comp) Flavia Terigi. Págs. 267 a 294.
1ª (ed). Buenos Aires. Siglo XXI Editores Argentina.

DE LELLA, C. (1999). Modelos y tendencias de la formación docente. Seminario
Taller sobre perfil del docente y estrategias de formación. Perú.

<http://www.oei.es/cayetano.htm>

DE LELLA, C. (2003). El modelo hermenéutico-reflexivo y la práctica
profesional. Instituto de Estudios y Acción Social (IDEAS)/ Argentina.

funideas@ciudad.com.ar

GAIRIN, J. (2011-2012).La organización de centros educativos. Curso de
Diplomado de Centros para la Innovación Educativa. Chile.GORODOKIN, I.C.
(2005). La formación docente y su relación con la epistemología. Revista
Iberoamericana de Educación. 37/5 (ISSN: 1681-5653)

GIMENO SACRISTAN, J; PEREZ GOMEZ, A. (1994).Comprender y
transformar la enseñanza. 3ª ed. Madrid: Ediciones Morata.



IMMERNON (1998 a). La formación permanente del profesorado. Barcelona. Graó.

LOPEZ, J. (2009). Cambio sostenible en educación ¿Qué lo hace posible? Revista IRICE, 20, pp. 49-61.

MARCELO, C. (1994). Formación del profesorado para el cambio educativo. Barcelona: PPU.

MARCELO, C y ESTEBARANZ, A. (1999). Cultura escolar y cultura profesional: Los dilemas del cambio. Educar, N° 24, pp. 47-69.

MARTINEZ, M. (2000). La investigación-acción en el aula. Agenda Académica Volumen 7, N° 1, p. 31. Miguelm@usb.ve

SILVA, B.(2011-2012).El proyecto de innovación. Curso de Diplomado de Centros para la Innovación Educativa. Chile.



UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES