

APUNTES PONENCIA 1. JAVIER MURILLO

SITUACIÓN ACTUAL

- Confluencia de evaluaciones externas(PISA, EVALUACIONES DE DIAGNÓSTICO,...) que pueden valer para el cambio o para lo contrario sino se gestionan adecuadamente (riesgo de ser elemento desmotivador para la Comunidad Escolar).
- La responsabilidad de los centros en los resultados académicos es menor de lo que se le imputa. Hay muchas mas variables que nos pueden obviar.
- El instituto: unidad básica de mejora por encima del docente. El objetivo prioritario es el alumno. Hay que trabajar para su desarrollo integral.

CENTRO EFICAZ

- CONCEPTO DE VALOR AÑADIDO: saber el punto de partida y valorar el rendimiento en comparación al punto de partida. No vale por lo tanto el resultado bruto.
- No valen las evaluaciones PISA,... que se centran únicamente en los resultados académicos.
Peligro:
Que el alumnado y profesorado se especialice en entrenarse en este tipo de pruebas y queden en un segundo plano otro tipo de objetivos educativos.

FACTORES DE EFICACIA ESCOLAR

- Tener altas expectativas: el centro será lo que las familias, profesorado, ...la C.E. en general quiera ser.
- Calidad del curriculum: cercano al alumnado, el profesorado planifica bien la clase, las actividades están bien estructuradas, son variadas y el alumnado tiene posibilidad real de participar en su aprendizaje.
- Gestión del tiempo: gestionar adecuadamente los ritmos diversos del alumnado. El alumnado precisa de actividades desafiantes, que le obliguen a reflexionar (problemas de solución incierta).
- Todas las investigaciones apuntan a que la mejora del centro pasa por la colaboración familiar en la educación.
- Más tecnologías de la información , buenas instalaciones, ...

Los aspectos anteriores se tienen que valorar desde su punto de vista de incidencia positiva o negativa dependiendo de su grado de desarrollo.

MOVIMIENTO DE MEJORA DE LA ESCUELA

- Valoración negativa del desarrollo de la LOGSE. El cambio de los procesos no es suficiente, también debe mejorar o cambiar la cultura escolar (forma de pensar, trabajo en equipo, buen clima, etc.).
- La cultura escolar es estable cuando es madura. No debería de cambiar con el profesorado.
- Una buena dirección debe reforzar lo que funciona, debe liderar el cambio.
- Comunidades profesionales de aprendizaje: todos aprenden a la vez. Focalizar en el aprendizaje de todos.
- Relación con la administración: debe partir del centro hacia arriba, tomando como punto de partida la autoevaluación. La iniciativa debe estar en el centro. Aparte del deseo de cambio del centro, deben activarse otros factores de cambio: corresponsabilidad de la administración con los centros, asesoramiento externo,... En esto se basa la relación inteligente con la administración.

LIDERAZGO

Algunos autores han llegado a cuantificar esa aportación. Así, Waters, Marzano y McNulty (2003)¹ afirman que el rendimiento de los estudiantes puede incrementarse en 0,25 desviaciones típicas en función de un directivo u otro. Leithwood y Riehl (2005)², por su parte, defienden que el 20% de la aportación de la escuela al rendimiento de los alumnos es debida a la labor del líder escolar.

- Esta relación dirección-alumnado no es directa sino a través del profesorado.
- Por lo tanto es necesario que la dirección incida en el desempeño del profesorado. Sobre todo a través del Estilo Directivo.
- El género de los directivos incide en el estilo directivo.

1 Waters, T., Marzano, R. y McNulty, B. (2003). *Balanced leadership: What 30 years of research tells us about the effect of leadership on student achievement*. Aurora, CO: Mid-Continent Research for Education and Learning.

2 Leithwood, K. y Riehl, C. (2005). What do we already know about educational leadership? En W. Firestone y C. Riehl (Eds.), *A new agenda for research in educational leadership*. New York: Teacher College Press.

- Las investigaciones basadas en centros que funcionan bien muestran tendencias interesantes sobre la eficacia del Liderazgo Distribuido (no superman o superwoman).
Lema: líder directivo que debe favorecer y coordinar el liderazgo de cada uno de los docentes.
- El carácter inclusivo del modelo directivo debe integrar la implicación de toda la comunidad: profesorado, familias, alumnado. Hace que aprenda toda la comunidad escolar(carácter persuasivo).

PRACTICAS EXITOSAS

- Plan de acogida del profesorado nuevo. Importante. La Organización de los seminarios en este aspecto es fundamental.
- Cultura escolar inclusiva: tratar de incluir a los raros, excéntricos, los que tienen tendencia a la marginación.

SENTIDO DE COMUNIDAD

- Identificar las metas compartidas: para conseguir el sentido de identidad, se debe contar con el punto de vista del alumnado y profesorado. Esto se traslada al PEC. Estas metas compartidas hacen que el centro funcione mejor.
- Sentido de pertenencia: no quedarse en alumnado mío exclusivamente, sino a todo el conjunto de alumnos.
- Trabajo en equipo: tiene relación directa con los resultados.

CONCLUSIONES

- Compromiso con la evaluación para la eficacia.
- Construir una cultura de compromiso y de colaboración centrado fundamentalmente en lo pedagógico.
- La documentación oficial de un centro debe reflejar el sentido de colectividad y por lo tanto debe ser un proceso de creación de cultura de la colaboración.

PREGUNTAS DE LOS ASISTENTES. IDEAS PRINCIPALES.

- Normativa actual prioriza un tipo de director unipersonal y esto choca con el enfoque de la ponencia sobre dirección distribuida.
- Que es lo que aparentemente es de sentido común en la labor directiva, ideas que parecen adecuadas y que sin embargo no funcionan,...Las

investigaciones no analizan los sistemas en clave negativa. No se critica lo negativo, sino que analizan los aspectos que favorecen una dirección eficaz. Una conclusión clara es que las direcciones dedican más tiempo a la labor pedagógica que a las labores burocráticas son más eficientes.

- Relación inteligente con la administración. Dar confianza a los centros que van mejorando aumentando su autonomía y asistir de cerca a los centros que requieren de apoyo. Papel de la inspección para favorecer propuestas de mejora de los centros y no para entorpecer.
- Dirección entendida como equipo.

APUNTES PONENCIA 2. JOSE ANTONIO GONZALEZ

SITUACIÓN ACTUAL

- Necesidad de liderazgo, el problema social que existe sobre la falta de líderes es preocupante.
- El liderazgo no es una habilidad genética o innata sino que se puede desarrollar.
- En el ámbito pedagógico lo adecuado es orientar el aprendizaje a:
 1. Adolescentes que construyen su conocimiento. Para ello la escuela debe entrenarlos. Hay que utilizar la tecnología para construir el conocimiento y no solo para transmitir conocimientos.
 2. Desarrollo de las personas, alumnado, profesorado, familias) : las habilidades específicas son importantes pero integradas en el desarrollo global de persona.
La crisis actual precisa de personas con emociones y actitudes nuevas.
 3. La participación de las familias.
- Donde le liderazgo se ejerce con fuerza, superando el aspecto burocrático el centro funciona mejor.
- La elección del directivo no puede depender solo de la Administración, ya que cuando el liderazgo es compartido, el cambio es a mejor.

DESARROLLO INTEGRAL DEL LIDER

Diapositivas 5 y 6

- No es suficiente con hablar del desarrollo integral del alumnado.
- ¿Qué hacemos para cuidarnos como personas?
- El cuento de la tienda de Dios: la semilla de la felicidad.
- El liderazgo es un proceso, un servicio a los demás.

Cualidades que debe tener un lider

- Poder de influencia en las personas de la comunidad educativa (el profesorado no está habituado a que se metan con él sobre todo en el ámbito del aula). Hoy en día se impone el trabajo en grupo por encima del individualismo.

- Los conocimientos que deben desarrollar son los que le permitan comportarse en el mundo de una manera distinta.

Ej de Aprendizaje elemental:

“Para entender el funcionamiento de un barómetro(no vale la definición, los tipos, etc...), al alumno solo le vale si cuando tiene un problema de presión, el barómetro le puede ayudar a conocer la solución”.

- ¿cómo medimos el ser más o menos competente? En una primera observación podemos decir que:
“el o la más competente es el/la que mejor asimila contenidos intelectuales, pero también afectivos y relacionales”.

- El aprendizaje de las diferentes materias debe estar secuenciado, sin olvidar que el alumno también debe saber lo que es la EMPATÍA, y que por lo tanto esta materia de aprendizaje deberá estar programada para garantizar su aprendizaje de forma progresiva.

- La inteligencia emocional es otro aspecto educativo al que habrá que darle grado y espacio, ya que no nacemos sabiendo como gestionar de forma inteligente nuestras emociones. Eso sí, este aprendizaje hay que programarlo y evaluarlo para que sea efectivo. Muchos de los problemas de fracaso escolar, son por la propia percepción que tiene el alumno de sí mismo. Si el hijo te dice que se le da mal algo, ya ha aceptado el fracaso. Si creemos que no podemos, ya hemos aceptado el fracaso.

- Si aceptamos que en la base está, en como el alumno se construye a sí mismo, ser competente implica movilizar conjuntamente contenidos, actitudes, ...

Ej: El carnet de conducir no se puede dar por que alguien te diga que sabe y te explique como se conduce (eso sería explicar la teoría). Los problemas reales comienzan cuando se trata de demostrar si sabe arrancar en cuesta (si sabe hacerlo),...

Ej: No basta explicar la historia de la tolerancia desde los romanos. El alumno tiene que llegar a ser tolerante.

- Un conocimiento para ser relevante tiene que ser: duradero, transaccional (transferencial), generalizable. Una unidad didáctica no vale, si no tiene actividades de generalización aplicables a otra materia o problema.

- Temas transversales: riesgo de que los temas de todos pueden quedar no siendo de nadie. En este aspecto, el profesorado puede actuar como elemento favorecedor o como freno. La transversalidad y el diseño de competencias, no es aplicable con la organización actual de los equipos docentes en los centros.
- Las competencias impulsan la idea de volver a pensar lo que es imprescindible, lo básico. Debemos de preguntarnos si nuestros alumnos disfrutaban aprendiendo.
No podemos enseñar más, si no hemos enseñado antes lo básico, lo esencial.

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL APRENDIZAJE BÁSICO:

- Si el alumno no aprende lo básico, se coloca en situación de desigualdad de oportunidades con los demás.
- En la escuela no podemos no garantizar lo básico. A partir de ahí será todo bienvenido. Esta baza hay que jugarla bien.
- Los centros que despuntan son los que identifican claramente lo básico.
- Hacer competente a alguien hace que obtenga mejores resultados incluso en la selectividad. Algunos alumnos que superan la selectividad no son competentes.
Los alumnos deben identificar lo relevante, lo esencial y además lo que vale para aprobar la selectividad.

ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD EN EL CENTRO

- Un tratamiento de la diversidad acertado supone amplitud en las intenciones educativas y acierto en la solución de lo básico.
- Ajustar eficazmente la ayuda pedagógica.
- Diseñar bien las vías de segunda oportunidad.

¿Cómo se selecciona lo básico? ¿cómo se aprende a aprender? ¿cómo se aprenden las matemáticas, la lengua, ...?

- Debemos ajustar bien las concreciones curriculares (no se debería de entender como bajar el nivel). Hay que bajar hasta el punto en el que se encuentra el alumno, para partir de ahí. Si esto se entiende como una bajada de nivel, al final el alumno nunca subirá.
- Debemos diseñar vías de segunda oportunidad (no segregar). Hay que volver a objetivos iniciales.

EQUIPOS DOCENTES

- Todo este engranaje requiere de equipos docentes que trabajen colectivamente. La clave por lo tanto no es el docente de forma individual. Siempre se da un choque entre el derecho individual y el colectivo, el del centro. La libertad de cátedra llega hasta donde choca con la cualidad de centro. Hay que tocar el estatuto docente, si queremos que se solucionen estos importantes temas
- Debemos estabilizar las plantillas de profesorado. Los buenos centros son los que tienen equipos docentes estables. Sin estabilidad no es posible tener equipos docentes que planifiquen y trabajen juntos a varios años vista.
- Debemos gestionar adecuadamente la agenda. Estamos quemando a la gente con reuniones. El liderazgo del equipo directivo en este aspecto es esencial.
- Debemos lograr COHERENCIA en los equipos docentes. P.e: el profesorado de 3º B debe debatir, acordar y aplicar las decisiones adoptadas sobre el grupo de alumnos. Para ello, es necesario disponer de una hora semanal para hacer el seguimiento del grupo y del desarrollo de las decisiones adoptadas como equipo.

TEMAS IMPORTANTES DEL LIDERAZGO

- Decisión colectiva sobre utilización de espacios, tiempos, responsabilidades.
- **Formación del profesorado:**
Debe estar dirigida a la tarea del aula y orientada a la materia de aprendizaje. De no hacerse así no incide en mejoras del aprendizaje.

La Formación Inicial del profesorado: Nuevo master en Secundaria.

Es muy importante la idea del “mentor”. Esta figura debería estar bien compensada e incentivada para que el proceso de primer año de prácticas sea serio, eficaz y sujeto a un proceso de evaluación riguroso.

Los centros que se conviertan en modelos de “mentores” conseguirían la mejora general del centro. Este sistema exige ayudas de la Administración.

La Formación debe estar dirigida a conseguir un liderazgo transformacional. Esto exige que la formación inicial esté bien protocolizada.

- **Autonomía**: Debe ir más allá de la autonomía curricular. Debe profundizarse en aspectos como:
-autonomía de recursos humanos y organización del centro.

-Trato diferencial entre centros mediante “contratos”.

-Personal: El director debería tener opinión en la configuración de la plantilla y en la estabilidad de la misma. Los países en los que el director contrata obtienen los mejores resultados.

Los países en los que el alumnado promociona automáticamente también mejoran, ya que el alumnado recupera.

- **Evaluación del profesorado**: Es un tema fundamental. No podemos lograr un sistema de calidad sin evaluación del profesorado. La LOE establece que la evaluación del profesorado es voluntaria; por tanto, no se puede evaluar la profesorado legalmente.

En este momento se está negociando el estatuto del profesorado. Se podría incluir este punto, ya que España junto con Italia son los dos países menos evaluados.

- Desarrollar estructuras organizativas horizontales.

LA EVALUACIÓN

- La unidad de calidad es el centro educativo, aunque todavía el Sistema gestiona tomando como unidad al profesor.
- La Administración debe considerar la organización del sistema tomando como unidad al “centro” y adoptar las siguientes medidas:
-La evaluación hacia resultados está bien, pero también es necesaria la evaluación de procesos, evaluación del programa y su evaluación (si vas mal que tengas la posibilidad de quitar parte de la materia).
- Tenemos mucha información: PISA, pero no se digiere nada de esto en el aula. Desentrañar una prueba de evaluación y analizar los ÍTEMS en

grupo nos ayudaría a centrarnos también en la metodología. Que pasa con la programación, que nos falta,...

- Utilizar las evaluaciones también en su vertiente formativa, para tomar decisiones de centro. Los datos no valen sino se derivan hacia propuestas de cambio.

- Evaluación del sistema/resultados del alumnado.
Las evaluaciones PISA, pruebas de diagnóstico nos dan una información parcial. Es necesario entrar en el análisis de los procesos de aula.

Es muy importante la conexión con el entorno (intersectorial), ya que la educación es más que la escolarización. El origen de los problemas es externo al centro. En este sentido son importantes al apoyo psicológico externo, la asistencia social,...

La figura del coordinador de familia le parece una idea interesante.

La Educación requiere de tiempos históricos y no políticos. Los proyectos educativos innovadores son excepcionales, pero para generalizarlos los centros exigen cambios estructurales y no solo voluntarismo.

Papel de las Asociaciones como BIHE

- Intercambio de buenas prácticas.
- Animar a las direcciones
- Audiencia con la Administración. Colaborar con los planes de la Administración. Debemos ganar la confianza de la Administración.

EXPERIENCIA 1: IES TXURDINAGA-BEHEKOA

La experiencia se desarrolló entre 6 centros de diferentes CCAA.

La idea inicial es reflexionar sobre la experiencia de cada centro sobre la “participación del alumnado en el centro”.

El proyecto duraba tres años.

El objetivo principal de la experiencia, una vez concluida la fase de diagnóstico, fue la de poner en marcha mecanismos de mejora de la participación del alumnado en la organización y toma de decisiones.

La convocatoria del proyecto fue del MEC y obligaba a presentarse varios centros para desarrollar proyectos cooperativos. El primer paso para completar los participantes partió del centro de Madrid (IES Alamos).

Los seis centros somos de tipología y número de alumnos parecido (300-400 al.) y que somos institutos del extrarradio de grandes ciudades (Alicante, Cáceres, Madrid, Bilbao).

OBJETIVOS DEL PROYECTO

1. Compartir experiencias
2. Participación del alumnado: en principio era escasa y había que motivar a los delegados a participar más, con el compromiso de las direcciones de los centros de tratar de ayudarles a organizarse y animarles a participar.
3. Conocer mejor la normativa de derechos y deberes y facilitar sus reuniones para que se juntaran a intercambiar ideas.
4. Implicar al profesorado para que reflexionara sobre el tema y colaborara en mejorar la participación del alumnado.
5. Organizar las herramientas que ayudaran a que la participación fuese real y al mismo tiempo lúdica y que les valieran para aplicarlas en la vida real.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Desde el principio se vio la necesidad de que el alumnado trabajar con un material común. Por ej.: plantillas de trabajo donde los delegados debían

redactar algunas cuestiones que se les pedían (funciones del delegado, propuestas de mejora, modo de elección,...).

1er ámbito de trabajo: juntas de evaluación

Además, el IES Txurdinaga tiene organizada la participación del alumnado en las juntas de evaluación, aunque últimamente se iba perdiendo. Con este proyecto tratamos de recuperar este aspecto.

Como consecuencia de la dinámica que se creó, los responsables del proyecto junto con la dirección del centro y la orientación reuníamos a los delegados y trabajábamos en común.

Para ganar en operatividad, el delegado de clase completaba un modelo elaborado recogiendo los puntos que la clase proponía l llevar a la junta de evaluación. Este documento se trabajaba en las horas de tutoría.

Se elaboró un resumen de cómo regulaba estos aspectos cada CCAA.

2º ámbito de trabajo: Consejo Escolar

Se organizaron grupos de alumnos para facilitar la participación en le consejo.

3º ámbito de trabajo : La Asociación de alumnos

Cada centro ha trabajado este tema de forma diferente. Los centros de Madrid y Extremadura han avanzado bastante en el tema de constituir la Asociación. En el IES Txurdinada-Behekoa se han trabajado más las redes sociales.

Las que han trabajado este tema de la Asociación han elaborado un documento de conclusiones. En Madrid, cuando hay elecciones para el Consejo Escolar, la Asociación de Alumnos presenta su candidatura.

4º ámbito de trabajo : Encuentros del alumnado

Aunque la gestión económica fue complicada ya que la subvención era de 6000 euros, se pudieron organizar 3 encuentros: Bilbao 2007, Granada 2008, Cáceres 2009.

El objetivo fue juntar al alumnado, aunque no pudimos llevar a todos los delegados de cada IES. Se seleccionaron a 8 de cada centro. Para la selección en

el IES Txurdinaga-Behekoa se les dio prioridad a los de la ESO (para ir haciendo cantera). En otros centros utilizaron otro tipo de criterios ya que no todos tenían la ESO.

El programa de cada encuentro incluía actividades culturales y lúdicas, pero también dos jornadas de trabajo en común sobre los contenidos del proyecto

Además se hicieron varios encuentros de profesores; todos en Madrid en Febrero y con horario de trabajo (9:00-14:00) en Viernes. De cada centro participaron dos profesores. Se levantaron las correspondientes actas de cada encuentro.

Además de estos encuentros, hubo algunos encuentros bilaterales entre los participantes.

CONTENIDOS

A lo largo del proyecto el alumnado preparó mucha información. Se elaboraron presentaciones en Power Point para trabajar temas concretos como:

- ¿qué es un quórum?
- ¿qué es el orden del día?
- ...

Se programaron actividades dinámicas para trabajar temas de funcionamiento en una democracia representativa.

La mayoría del material elaborado se encuentra disponible en Internet.

COMUNICACIÓN

Se elaboró un blog para que cada centro uera introduciendo actividades para el proyecto. El blog funcionó durante 2007 y 2008.

Posteriormente el tema comunicativo adoptó el formato de red social. Se denominó PARTICIPACIÓN. De esta forma se iban dando de alta e introducía actividades de carácter colectivo. Además este formato permitía la comunicación personal (fotos,...).

EVALUACIÓN

Se hizo en cada encuentro. El formato para alumnado y profesorado fue diferente y permitió puntuar diversos aspectos del proyecto. Para evaluar se elaboraron cuestionarios mediante la herramienta google2 y la presentaron en la red social y la fueron rellenando ON LINE.

Se trabajaron varias competencias curriculares y educativas (ver diapositiva).

MEJORAS QUE HA APORTADO EL PROYECTO:

- Mejora del proceso de elección de delegados.
- Mejora de la organización de los delegados para tratar los temas en las juntas de evaluación.
- Herramientas que facilitan la participación
- Mejora en la influencia de las decisiones del alumnado en el centro.

DIFICULTADES

- Diferencias de edad (12-18).
- Excesivo número de alumnos.
- No continuidad de equipos directivos.
- Falta de experiencia en proyectos intercentros.
- Gestión burocrática

El organigrama del centro incluye las líneas de participación. En este aspecto es importante el trabajo dinámico del equipo directivo con la Comisión Pedagógica (10 miembros). En el seno de la misma se trabajan aspectos de participación y de mejora de resultados.

PROYECTOS Y PROGRAMAS

- Proyecto de Formación Anual

Los temas que trabajan son: mediación, trabajo cooperativo, TICs,...

Tienen un plan innovador sobre alumnos reporteros que recogen las imágenes(fotos) de actividades del día que luego se utilizan para el teatro,...

- Plan de Convivencia

- Plan de Acogida: guías para tutores, alumnado de 4º, tutorización de los de 1º, ..

- Estudio asistido (PROA)

- Convenios con socios

- Diversificación Curricular: grupo de escolaridad compartida, convenio con el Departamento de Educación (el 40 % se imparte en el centro y el resto en empresas o servicios) .El objetivo es prepararlos para que se presenten a pruebas de acceso a ciclos de grado medio.

- Participación del profesorado: Comisión pedagógica-departamento-comisión

- Participación del alumnado: les interesa la toma de decisiones en eventos, actividades de mantenimiento del centro(p.e.: taller de carpintería para mejoras del centro).

Se hace una formación para los delegados en la que participa también el tutor.

- Comisiones mixtas. Para el ámbito de la gestión y van ligadas a los proyectos. Algunos de ellos son:

- **ART-TIC :** diseño de revistas; pasan todos los alumnos; **El Periódico de Cataluña les forma y los alumnos hacen de reporteros,...**

EXPERIENCIA 3: IES NAVARRO VILLOSLADA(Navarra)

BREVE HISTORIA DEL CENTRO

- Centro que trabaja los modelos de gestión de calidad.
- 2002: Certificado EFQM
- 2005 : Excelencia europea (Q de plata)
- 2006: Certificado Europeo (Q de oro)
- El IES Navarro Villoslada tiene una composición de alumnado medio, con un 30% de origen extranjero pero con interés y expectativas altas.
- El 30% del profesorado es interino, y la plantilla está en proceso de reconversión, ya que anualmente se jubila un grupo de profesores.
- La falta de atracción del profesorado a las labores directivas es como en otros centros. El director, Alberto, lleva 5 años en el cargo. Le gusta su trabajo.
- El referente del instituto es la “calidad en educación” y a lo largo de estos años han venido demostrando que es posible ofrecer enseñanza de calidad y mejorar.
- Empezaron el año 1999-2000 poco a poco con la ISO. Los primeros centros que participaron en esta experiencia luego se convirtieron en formadores de otros.

NECESIDAD DE CAMBIOS CULTURALES

- Describir los que se hace y asegurar que se hace(aseguramiento de la calidad).
- Empezar a pensar en procesos y datos .
- Homogeneización y calibración: el examen vale use quien lo use.
- Previsión de resultados.
- El PDCA y el cuaderno del profesor dos herramientas importantes.
- Trabajar en equipo: orientado al debate pedagógico
- No conformidades: oportunidad de mejora.
- Encuestas de satisfacción.
- Evaluación externa.

Paradigma anterior del centro: El libertinaje de cátedra. El aula es como una caja negra en la que no se entra a analizar lo que ocurre.

- Para que mejore la calidad, es preciso entrar a analizar lo que ocurre en el aula y en el ámbito personal.

Paradigma de la calidad:

- ¿cuales son los objetivos del centro? ¿cómo contribuimos al logro de los objetivos si no sabemos cuales son?
- Calidad es hacer mejor lo que debemos hacer.
- Esquema REDER(diapositiva).
- Tabla para elaborar el Plan Estratégico de modo muy participativo.
Todas las familias, alumnado y profesorado dieron su opinión. El trabajo fue complicado ya que la recogida de datos fue muy laboriosa.
- Importante preguntar a la Administración ¿que esperáis del centro?.

ORGANIZACIÓN ACADÉMICA

- Plan de atención a la diversidad: grupos heterogéneos y grupos con muchos desdobles.
- Horario por las tardes de 61 hora, estudio asistido, clases de refuerzo para repetidores, ...
- Por la mañana se imparten los mismos contenidos a todos (normales + diversificación). Por la tarde se les imparten clases extra a los que tienen dificultades.
- Tienen horario nocturno. Los profesores que trabajan de tarde, tienen preferencias por las mañanas.

FORMACIÓN

- Plan de autoformación: sistema de prácticas internas; participación en proyectos innovadores. Se enseñan unos profes a otros.
- Identifican las competencias del profesorado para organizar la formación entre ellos: TIC, Convivencia,...

GESTIÓN DEL AULA

- Tienen una asignatura Mediación y Conciliación, para vigilar los problemas que surgen en el ámbito de la convivencia y darles salida.
- En vez de Religión tienen Convivencia en 1º de la ESO.

- La obra de teatro que organizaron el curso pasado tomaba como tema central la convivencia y el Departamento de Educación lo ha generalizado.
- Unos 400 alumnos practican deporte y 300 por las tardes en actividades extraescolares(guitarra, informática,...).
- Calendario con semanas de colores: azul, blanca, verde. Fiestas de Navidad, despedida de bachillerato,...
- Sesiones de coordinación para la CCP: reuniones de corta duración, intervenciones cortas, ..
- Dar poder a todos los grupos.
- Aulas abiertas: entran algunos profesores con fichas de observación (colaboración con el compañero).

MODELO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

- Formación Integral con intervención de las familias(se envían tests de seguimiento educativo).
- Perseguimos en éxito escolar de todos y todas.
- La metodología de trabajo en grupo.
- No estamos para enseñar sino para que el alumno aprenda.
- Formación del alumnado en resolver conflictos para conseguir un clima escolar idóneo.

RESULTADOS

- Los resultados académicos se contrastan con auditorías externas. Los resultados son bastante satisfactorios.
- Satisfacción de las familias con el centro(respuesta del 62 % de las familias):
 - nivel de satisfacción con el centro: 8,2
 - trato del alumnado: 8
 - imagen del centro: 8
- La demanda para estudiar en el instituto no puede ser atendida en su totalidad. En 1º de la ESO quedan fuera 25 solicitudes. Tienen 5 líneas en la ESO y 6 en bachillerato.