

## PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL: PEI

### Antecedentes Generales del Proyecto Educativo de la Escuela Agrícola

#### Introducción:

La Escuela Agrícola de Cuncumén, quiere ser un centro de formación integral de personas que se incorporen a la sociedad con la misión de construir un mundo rural más digno y solidario.

En esta tarea, la educación es el camino para la promoción del mundo rural a través del desarrollo de procesos pedagógicos –de nuestros estudiantes y sus familias- que potencien sus capacidades y destrezas, sus valores y actitudes, para apropiarse de los contenidos fundamentales de una formación técnica agropecuaria con una perspectiva dinámica y renovada, facilitando –así- su adaptación a un mundo en permanente cambio. En esta labor es fundamental considerar tanto las etapas evolutivas de nuestros estudiantes como los desafíos de la modernidad, sean estos sociales, laborales, económicos, individuales.

Por ello, el presente Proyecto Educativo Institucional, quiere responder a estos desafíos, visualizando un modelo educativo adecuado, con objetivos y contenidos pertinentes, enriqueciendo las clases sistemáticas a través de diversas experiencias, proponiendo así una orientación del currículum en función de una tarea: la formación de personas y profesionales para el mundo rural del siglo XXI.

Entonces, en nuestros esfuerzos diarios por concretar las grandes aspiraciones y valores de este Proyecto Educativo, ponemos a disposición de la Comunidad Escolar este documento, con vigencia de 4 años, que plasma lo que somos, lo que queremos y lo que deseamos.

El presente Proyecto contiene el contexto educativo en que se da la necesidad de esta nueva propuesta, su fundamento o espiritualidad, los principios pedagógicos que lo guían, la opción curricular que implica, algunos elementos metodológicos propios, la organización y dinámica educativa que se ofrecen, sus planes de estudio y los lineamientos sobre los que se construyen los programas de estudio, y las características organizacionales de nuestra Institución.

La estructura curricular definida para la Escuela Agrícola, responde a los criterios que el Ministerio de Educación ha definido para la formación de los Técnicos agropecuarios de nivel medio del país; más las experiencias que en el terreno Técnico Profesional ha tenido la Dirección de Administración de Educación Municipal de San Antonio, por una gran cantidad de años, y que se vuelca en función de los objetivos propuestos.

Los principios inspiradores, señalados en la justificación del proyecto, forman el marco de sustentación de la formación que se busca entregar en materia de valores fundamentales. Se entiende que la Escuela Agrícola, va a otorgar una formación de vida para los muchachos (as), jóvenes que hayan aprobado satisfactoriamente el 8vo. Año de enseñanza Básica, y que respondan al perfil de requisitos de ingreso ya definido, lo que implica no solo la entrega de conocimientos técnicos destinados a generar en ellos las destrezas requeridas para el adecuado desempeño de su profesión, sino que también y con igual grado de importancia, se cumplirá una labor formativa en sus valores de vida.

### **Antecedentes de la Unidad Escolar:**

Nuestro sistema educativo, por la experiencia acumulada tiene muchos valores incorporados y a la vez muchas falencias o defectos no menos importantes.

Hoy, como afirma el Informe del Consejo Asesor para la Educación “el mundo vive un proceso intenso de globalización y de interdependencia. Chile se está integrando activamente en ese mundo global, no sólo en el orden económico, sino también en el intercambio de ideas y valores. Eso genera un cambio profundo en la cultura, influye en nuestra identidad y en la memoria colectiva...”

Uno de los caminos para preparar para este cambio es el sistema educacional, dado que mediante él se transmiten los valores y las creencias que nos permiten ser comunidad y, así, relacionarnos con el mundo desde una identidad medianamente clara, considerando los procesos de desarrollo. En esta tarea se aprende a reconocer en los otros a personas con las que se tienen deberes de solidaridad y cooperación.

Sin embargo, el sistema también tiene defectos: falta acompañamiento a los procesos, el financiamiento es insuficiente, los cambios de modelo no están del todo comprendidos, las familias muchas veces están ausentes de los procesos educativos y sufren crisis que afectan seriamente al estudiante.

Sabemos que la educación posee múltiples funciones para la vida social que le permiten cumplir su rol formador. De estas nos interesa destacar algunas:

- Función social, para aprender a vivir con el otro;
- Función económica, para la formación profesional;
- Función histórica, para la transmisión de la conciencia colectiva (una memoria de lo que fuimos y una proyección de lo que aspiramos);
- Función distributiva, para ayudar a corregir la desigualdad de origen familiar y/o social.
- Función política, para formar al ciudadano;
- Función ética, para la formación de ser y, por ende, de la identidad cultural.

En el desarrollo de estas funciones está la conciencia clara de que el ser humano, en su totalidad, es un ser integral, un ser potencial para el desarrollo de sus capacidades afectivas, cognitivas, sociales y espirituales.

Según una conocida formulación de la OECD, las competencias claves o básicas para la vida en sociedades que evolucionan, pueden agruparse en tres categorías principales

1.- Las competencias necesarias para interactuar con el conocimiento a través de la utilización de las herramientas esenciales de nuestra cultura, tales como el uso del lenguaje, de símbolos y textos, incluyendo el lenguaje hablado y escrito; la computación numérica y otras habilidades matemáticas; el empleo del razonamiento científico y de evidencias empíricas, al igual que las habilidades para identificar y organizar la información y el conocimiento, y usar las tecnologías digitales para estos efectos.

2.- Las competencias requeridas para interactuar en grupos heterogéneos, que comprenden las habilidades para relacionarse con otros, cooperar y trabajar en equipo, y manejar y resolver conflictos. Caben en esta categoría muchas de las disposiciones que hoy se asocian con el desarrollo de la inteligencia emocional.

3.- Las competencias para el ejercicio de la autonomía personal, que importan el dominio de sí mismo en diversas situaciones y, por tanto, las habilidades necesarias para comprender contextos cambiantes; el desempeño de diferentes roles; la elaboración de planes de vida y proyectos personales; la elección de orientaciones y valores, y la afirmación de los propios derechos e intereses, así como el reconocimiento de límites y la capacidad de asumir compromisos y responsabilidades.

En el desarrollo de estas competencias, siguiendo las orientaciones planteadas por la UNESCO, optamos por desarrollar nuestros procesos de aprendizaje desde los siguientes desafíos:

1. Aprender a Ser.
2. Aprender a Vivir Juntos, Aprender a Vivir con los demás.
3. Aprender a Conocer.
4. Aprender a Hacer.
5. Aprender a Emprender.

Ellos nos permitirán desarrollar nuestra Formación Técnica para la Especialidad Agropecuaria en modalidad dual, para nuestros estudiantes desde una cosmovisión cristiana que implique no sólo la promoción integral de la vida rural, sino también la opción por una Educación en Solidaridad, puesto que en un mundo donde el tener y no el ser es el motor del movimiento, la solidaridad es una invitación a la formación integral de la persona a través del despliegue de las potencialidades de la persona de acuerdo a sus etapas de desarrollo.

La Escuela Agrícola, funcionará en dependencias de la actual Escuela Básica municipal de Cuncumén y como continuidad de ésta; localizada en la localidad rural de Cuncumén Comuna de San Antonio. La unidad educativa además de su infraestructura actual, material y equipamiento; posee 3,5 hectáreas de uso agrícola, con equipamiento para el número de alumnos que se indica, en las condiciones señaladas:

**Datos básicos de la escuela:**

1. Total de Alumnos considerados por curso : 30.
2. Régimen de Funcionamiento: Jornada completa
3. Organización del año escolar: Semestral, con vacaciones en ínter periodos.
4. Plan de estudios: Ministerio de Educación.
5. Carácter del Establecimiento: Municipal Subvencionado.
6. Número de cursos: 1 curso.
7. Características de los Alumnos: Co-educacional.

**Planes y Programas de Estudios:**

Se considera la utilización de los Planes y programas de estudios desde los niveles de pre-básica hasta los niveles de la especialidad de Técnico Agropecuario de Nivel Medio, entregados por el Ministerio de Educación.

Conducente al título de Técnico Agropecuario de Nivel Medio.

**Aspectos metodológicos:**

Una fase de información general, que entrega el macrosistema y que permite con esos datos tomar la decisión de seguir en la senda de apoyar a los jóvenes de escasos recursos del sector rural, especialmente a aquellos cuyas escuelas se encuentren en los sectores de: Cuncumén, Valle Abajo, El Asilo, La Floresta, San Diego, etc y que tienen cursos terminales en 8º básico y no tienen posibilidades de continuar estudios. Además de todos aquellos alumnos que egresan de los octavos años de las escuelas del sector urbano de San Antonio y que respondieron afirmativamente la "Encuesta de Interés." (se adjunta modelo y resultados). Durante el desarrollo del presente Proyecto Educativo Institucional, se presentan diversos manuales y reglamentos que muestran la estructura de la organización; entendida ésta como la manera en que están divididas e integradas las tareas en la escuela. Formalmente mediante el organigrama se presenta; la descripción de los cargos o puestos, el trabajo que se debe realizar y las reglas que se deben seguir en la ejecución de las tareas. Es decir, se vincula directamente con los empresarios, la autoridad, el sistema de comunicación y flujo de trabajo.

Para la elaboración del proyecto el equipo nos hemos apoyado en documentación que se poseía

tanto del macrosistema social como del sistema educacional (SECREDOC). Al respecto agradecimiento de los contenidos contemplados en la reforma educacional que se está llevando a efecto, se propone una estructura curricular que consideró fundamentalmente las orientaciones que se plantean en los documentos “Los Desafíos de la Educación Chilena Frente al siglo XXI” (Informe Brunner) y “La Formación de Técnicos Agropecuarios” (Lacki y Zepeda, FAO, 1994). Se aplicó “Encuesta de Interés” a un total de 643 alumnos que egresan de Enseñanza Básica del sistema de Educación Municipal y se contrastó el resultado obtenido con alumnos que asisten al Liceo Juan Dante Parraguez Científico-Humanista, en un total de 127 de los Primeros años medios. La Encuesta que mide al interés de los alumnos en su continuidad de estudios medios está compuesta por cajas de especialidad (Educación Turística, Agrícola, Marítimo Portuaria y Administración Contable.) Además este documento contiene parámetros que miden lo siguiente: A) los que les gusta hacer a los alumnos, B) sus cualidades personales y C) las asignaturas que más le gusta. \*Se adjuntan resultados y gráficas.

### **Evaluación de contexto. (Análisis del macroambiente).**

La población de la quinta región es bastante uniforme, en materia cultural no existen grupos étnicos diferentes. La estructura familiar está constituida por 3,8 miembros en promedio y con un ingreso per cápita de solo \$ 103.615.- anuales. La población regional tiene una tasa de crecimiento promedio de 1,06 %. El número total de habitantes y el porcentaje de ruralidad por provincias se muestra en el cuadro siguiente: Provincia, Total Habitantes 136.000 93% Población Urbana 7% Población Rural. En cuanto a la comuna el 96,6 % Población Urbana, 3, 4% población Rural (Fuente: I.N.E. / 2002/ Proyección 2010)

Sobresale la tasa de ruralidad que presenta la región con un 8.5% %, esta conlleva una serie de carencias que afectan la calidad de vida de los habitantes. La comuna cuenta con una infraestructura educacional pública y que atiende a un total de 6251 alumnos, repartidos de la siguiente manera:

- Educación Pre-Básica 840 alumnos. - Educación Básica 3508 alumnos. - Educación Media Científica Humanística. 1645 alumnos. - Educación Media Técnica Profesional. 1.500 alumnos. - Total alumnos comuna 6251, DAEM 2010.

La cobertura educacional es precaria en algunas zonas rurales. Sin embargo, en los últimos años se ha mejorado substancialmente la cobertura de educación pero no ha existido el mismo correlato en cuando a calidad de Educación ni tampoco en la oferta de educación secundaria en el sector Rural, los que deben desplazarse a otras zonas de la comuna ó fuera de ella para cursar la Educación Media. Tampoco existe en toda la comuna una Escuela técnica enfocado al quehacer agrícola de la zona, también los jóvenes que desean estudiar en ese ámbito debe salir lejos de la comuna. Los principales problemas son: el acceso a las escuelas básicas (más de un 4% de los niños no asisten en la Educación Básica, transformándose en un posterior abandono del sistema), se estima que la tasa de repitencia supera tres veces al promedio urbano, y la deserción esta sobre el 8,5 % (cifra promedio de la última década. INE Proyección 2010) de la matrícula efectiva. Considerando lo anterior, podríamos señalar que un alto porcentaje de los jóvenes que abandonan el sistema, se encuentran en escuelas de educación básica (8º año) y que no tienen una posibilidad de continuar sus estudios en el mismo Establecimiento ó en Establecimientos cercanos a su sector, así por ejemplo en la comuna de San Antonio existen 15 ( de 41) establecimientos educacionales públicos que cuentan con enseñanza básica y que con un total aproximado de 500 alumnos egresados de 8º básico en 2010 (datos obtenidos en Dirección Comunal de Educación de San Antonio). Por su parte en la Educación Media, la comuna cuenta

con 22 establecimientos, de los cuales son sólo tres del ámbito municipal.

La tasa de analfabetismo comunal es de 6,5% siendo más alta que la tasa nacional. Aumentando este porcentaje en el medio rural, en las mujeres, y en estratos rurales superiores a 50 años de edad donde el porcentaje de analfabetismo funcional es mayor al 10% (INE 2002) La comuna de San Antonio es una de las unidades territoriales que posee una tasa baja de población rural, sin embargo, ha habido estos últimos años un despegue de proyectos agrícolas, impulsados principalmente por el rubro viñatero, lo que ha provocado una mejora en el desarrollo socio-económico del mundo rural al, sector productivo.

La realidad de la Quinta Región y su dinamismo experimentado por la agricultura a mejorado este último tiempo. Esto pasa significativamente por aprovechar sus condiciones productivas en mejor forma, materia que debe ser abordada entre otras estrategias por un esfuerzo educativo dirigido explícitamente hacia la finalidad de que nuestros habitantes rurales se encuentren estrechamente ligados a su localización territorial, de forma que tenemos grupos significativos de personas que habitan en condiciones altamente deficientes, lo que se traduce en la necesidad de elevar la calidad de vida de estos grupos a través de mecanismos eficientes en lo técnico y en lo humano. La agricultura campesina de la región se podría resumir en una estructura cultural y productiva tipificable como de subsistencia, con componentes importantes de autoconsumo, con baja dotación de capital, escaso uso de tecnología, alto nivel de deterioro del sistema agro ecológico, bajo uso del recurso tierra, baja capacidad de innovación, bajos estándares de producción, dificultades severas sino nulas de acceso al crédito, producción destinada al mercado local, grave deterioro de su calidad de vida, y otra serie de elementos concomitantes con los ya indicados. Los problemas sociales, económicos y productivos de este sector son principalmente la existencia de minifundistas, algunos parceleros del sector reformado, pequeños productores agrícolas, campesinos, pobladores rurales, trabajadores temporeros, y otros subsectores sociales afines; este estrato socioeconómico se caracteriza por asumir una forma de operar y generar una estructura para enfrentar sus soluciones, diferente al que utilizan otros sectores sociales de nivel intermedio o más alto. De esta forma, la manera de enfrentar el proceso productivo de la agricultura campesina responde a una estructura cultural, que abarca el sistema productivo dentro de un conjunto más amplio de significados no comparables en su lógica operativa a la de los sectores más modernos de la economía agrícola.

La situación de desempleo en la comuna es de 14,1% (INE trimestre enero marzo 2011) ésta alta tasa de desempleo corresponde a la característica permanente de la región en las últimas décadas. Sin embargo, esta alta cifra de desocupación significativamente sube durante los meses de invierno llegando a 17 % hace algunos años. Paralelamente la agricultura campesina se encuentra ubicada geográficamente, en forma predominante en lugares bastante precisos o comunes básicamente en el secano costero.

Reflexionando sobre el futuro de la agricultura y los agricultores, el obispo emérito de la Diócesis Monseñor Enrique Troncoso González textualmente señala en su reciente carta pastoral: “Vivimos un modelo económico, aparentemente exitoso desde una visión macroeconómica, y que tienen normas y disposiciones establecida que parecen no poder ser modificadas. Hay una especie de dogma que este modelo es seguro y que nada puede ser alterado. Es peligroso hacer dogmas de relaciones que pueden ser alteradas por las circunstancias, ya sea mundiales o nacionales”. En este esquema se está jugando el destino de la agricultura en nuestro país. La tentación de sacrificar la agricultura y a quienes viven del agro, para obtener mejores negocios internacionales es muy fuerte y todo país atraviesa, tarde o temprano, por esta tentación: ha habido países que han optado por alimentarse de productos importados para transformarse en países industriales pero en la mayoría de los países se han establecido sistemas de defensa del mundo rural por apoyar y estimular a sus productos y exportaciones. Chile está en esta alternativa y la tendencia va

hacia el sacrificio del mundo rural por una sociedad urbana.

Se habla mucho de reforestar gran parte del país y que el chileno viva de productos extranjeros a menor costo; pero eso significa deteriorar gravemente la actual agricultura, alterar la cultura campesina y trasladar a las ciudades el mundo rural. Es una opción valiosa, pero que requiere tiempo, etapas y maduración. La llamada "reconversión agraria" presupuesto, largos años y no es posible dejar en el aire a tantos compatriotas nuestros que han vivido de una agricultura tradicional, lo anterior, si se asume deberá ser un procesos gradual en el cual algunos campesinos podrán incorporarse, sin embargo, significara que muchos quedaran excluidos. Son los llamados "no viable" o sea, generalmente, los más frágiles y despreciados. Renovar nuestra agricultura significa un proceso lento, y se cree que se soluciona el problema acogiendo en totalidad y sin matices la ley de oferta y demanda es un paso muy arriesgado y dañino para muchos. Se requieren medidas progresivas y prudentes. La baja del dólar, que en gran parte se explica por la llamada de capitales extranjeros puede traer la quiebra de las exportaciones agrícolas y esa amenaza constituye un peligro demasiado serio para asimilarlo sin darle la importancia que tiene. El país necesita abordar con seriedad estas alternativas. Personalmente, y creo expresar el sentir de muchos, es necesario salvar la agricultura y por consiguiente la vida rural y evitar un colapso que puede ser desastroso en todas las zonas que viven del agro. Destruir la cultura campesina me parece un terrible error social. La cultura campesina tiene grandes valores en la vida de todos los pueblos y en nuestro país ha sido un elemento de equilibrio que ha permitido salvar rasgos y características importantes para nuestra patria". Con estas palabras Don Carlos González refleja la necesidad de salvar la agricultura y apoyar a los empresarios agrícolas grandes y pequeños y pensando especialmente en los más pobres que siempre pagaran la cuenta más alta de las decisiones porque no tienen las opciones que pueden encontrar los que poseen mayores recursos. En pleno siglo 21, en que la complejidad de la tarea educativa es más aguda, y la conflictividad más fuerte y la necesidad de una educación que responda a las características del hombre y del mundo de hoy, se torna cada vez más apremiante y necesaria que nunca.

Cualquier tarea educativa que no parta de la toma de conciencia de que está naciendo un nuevo tipo de hombre, corre el riesgo de ser estéril o ineficaz. Vivimos una situación de cambios que alcanza a todos los órdenes de la existencia humana: social, cultural, religiosa, política. El análisis de los cambios que tienen lugar en la sociedad actual nos interesa principalmente porque nos permite adivinar el rostro del hombre que la sociedad tiende a modelar. En el modelo de la Escuela Agrícola que pretende poner en funcionamiento la Dirección de Administración de la Educación Municipal, en la localidad de Cuncumén, comuna y provincia de San Antonio, región de Valparaíso aspiramos a formar técnicos que una vez egresados colaboren al desarrollo y crecimiento agropecuario con equidad en el campo y en esta sociedad cada día más cambiante. Para esto es condición primera que los habitantes rurales se vean incorporados a los beneficios de la vida moderna, aumentando sus ingresos para que mejoren su poder adquisitivo. Sin estos recursos es ilusorio que puedan desarrollarse. Por tanto, el aporte en el aspecto educativo en lo humano y técnico favorecerá en el desarrollo de las potencialidades latentes de las familias rurales, de modo que estarán en mejores condiciones de utilizar racionalmente los recursos productivos que poseen. Asistiéndoles por otra parte en la incorporación al mundo de las tecnologías agropecuarias y administrativas de bajo costo y adecuadas a los recursos de que ellos efectivamente disponen en sus predios o parcela en el caso que los posean.

Junto con lo anterior contribuiremos a mejorar la unidad familiar de los alumnos del sector rural, toda vez que ya no será necesario que emigren a otras zonas a desarrollar estudios agrícolas y podrán estudiar y poner en práctica sus conocimientos en su lugar de residencia, aportando al desarrollo de su sector y de toda la comunidad de San Antonio, se presume que a mediano plazo se pueda generar un modelo de negocios de la Escuela Agrícola que sea un orgullo de toda la

comuna.

### **Fases de formulación del proyecto Educativo Institucional. (PEI)**

#### **A).- Identificación del proyecto:**

- 1.- Nombre: Escuela Agrícola Cuncumén. Por la formación de Enseñanza Media Técnico Profesional, Especialidad Técnico Agropecuario, 2.- Responsable: Ilustre Municipalidad de San Antonio; Dirección de Administración de Educación Municipal
- 3.- Destinatarios: Jóvenes egresados de 8º año de Enseñanza Básica de la Provincia de San Antonio.
- 4.- Fecha inicio actividades pedagógicas: Marzo de 2012
- 5.- Antecedentes Legales de la Unidad Educativa: DAEM San Antonio.

#### **B).- Localización:**

- 1.- Región: Quinta Región de Valparaíso
- 2.- Provincia: San Antonio.
- 3.- Comuna: San Antonio.
- 4.- Localidad: Cuncumén
- 5.- Establecimiento: Escuela RBD: 002035-4

#### **C).- Descripción del proyecto:**

Este proyecto contempla la creación de la modalidad Técnico Profesional, especialidad Técnico Agropecuario de Nivel Medio, en la Escuela Agrícola Cuncumén; como continuidad de estudios de la actual Escuela Básica: RBD: 002035-4. Se considera incorporar al primer año a alumnos preferentemente egresados de la escuela en su nivel básico y otros provenientes de las instituciones educacionales que existen en la provincia, cuyas posibilidades de continuar estudios en el área agrícola (después de terminar el 8º año) se ven limitados por variables económicas, y de distancia a los centros educativos más cercanos. Por otra parte, se contempla establecer un régimen educativo (medio pupilaje, si la Junta de Auxilio Escolar Provee de Becas de Alimentación) cuya flexibilidad en los horarios de clases permita a los alumnos viajar diariamente a sus hogares, recibiendo la alimentación del medio día en el Establecimiento. Además se espera mantener los cupos de internado autorizados por SECREDUC para aquellos alumnos que no puedan viajar diariamente a sus hogares.

Se plantea una organización y estructura curricular equilibrada y armónica, que cohesionan las distintas áreas de estudio correspondientes al plan mínimo común de asignaturas básicas y al plan de asignaturas profesionales (modular), incorporando por otro lado un plan complementario que brinda cursos en la línea de formación general.

#### **D).- Objetivos del proyecto:**

- 1.- Ofrecer a los jóvenes de escasos recursos económicos egresados de 8º año de educación básica, la alternativa de continuar estudios de enseñanza media en el área Técnico Profesional modalidad Agropecuaria.
- 2.- Contribuir desde el sector educativo al desarrollo regional en la formación del capital humano.
- 3.- Ofrecer a jóvenes una alternativa de formación que les permita procurarse un empleo de buena calidad, y/o los faculte para iniciar por su propio interés otras alternativas productivas que eleven su nivel y calidad de vida familiar.
- 4.- Favorecer la coordinación entre el sistema educativo y el sector productivo agrícola, en la línea de la educación como factor dinamizador del desarrollo regional.

- 5.- Contribuir en la capacitación de jóvenes con conocimientos suficientemente amplios de tal manera que puedan seguir distintos cursos de acción y no vean limitados a unas pocas opciones de desarrollo profesional, humano y laboral.
- 6.- Contribuir en concordancia con el objetivo anterior a disminuir la deserción estudiantil y la tasa de desempleo juvenil.

#### **Definición de sentido:**

##### **1. Desde lo antropológico:**

En esta mirada nuestra opción es por el desarrollo del ser humano integral, que considera al ser humano como una creatura y que forma parte sustancial del universo, al cual está íntimamente unido.

Bajo esta mirada, el hombre trabaja, colaborando con Dios y hace del caos (desorden) un cosmos (un mundo ordenado y bello). Nace, consecuentemente, una invitación y responsabilidad por el cuidado de la creación, hoy conocida como conciencia ecológica.

##### **2. Desde lo sociológico:**

Optamos por dejar atrás la mirada de una educación como institución reproductora de aprendizajes y dados los nuevos escenarios nos motiva dirigirnos hacia una educación que, respetando las realidades individuales, busca desarrollar una educación para un mejor vivir, donde el aprender a convivir socialmente es un motor de acción.

##### **3. Desde lo psicológico:**

Optamos en el despliegue del currículum por considerar los niveles de desarrollo de L.Kohlberg, quien sostiene que el pensamiento moral de los niños y jóvenes depende tanto del desarrollo cognitivo o intelectual, como también de aspectos de carácter y de educación.

Que el desarrollo moral dependa de lo cognitivo se justifica porque no es posible que se juzgue la moralidad de las acciones de otra persona hasta que no se logre situar quien juzga. Para que nuestros estudiantes lleguen a esta meta han de vivir un proceso que se ha originado a temprana edad y corresponde a tres niveles: el pre convencional, el convencional y el postconvencional. Entiende Kohlberg que el nivel postconvencional es aquel en que el joven toma sus decisiones de lo que es justo e injusto teniendo en cuenta no sólo su interés, no sólo las convenciones de su comunidad concreta, sino a todo ser humano en tanto que tal. Esta debería ser nuestra meta.

##### **4. Desde lo Pedagógico:**

Aquí nuestra opción es por el desarrollo del currículum sociocognitivo desde la óptica presentada por el doctor Martiniano Román.

De este modo, considerando estos presupuestos, nuestra educación tiene como fin último el desarrollo integral de la persona, ayudando al desarrollo más completo posible de todas las capacidades o talentos dados por Dios a cada persona, sea éste estudiante, apoderado o funcionario y así pueda responder a su vocación más profunda: ser humano.

Esta educación se dirige a *todas* las facultades de la persona: su dimensión sensible y corpórea, su inteligencia, su afectividad y sexualidad, su voluntad y su carácter, su dimensión ética y religiosa.

También nuestra educación se propone el desarrollo de la libertad responsable, dirigiéndose a que el estudiante se haga responsable de su propio desarrollo, asumiendo activamente su libertad, para hacer su aporte en la tarea de la construcción social.

Para ello especial énfasis tiene en los dos últimos años de formación el contacto con la realidad a través de la experiencia dual. Ella no sólo permite el encuentro con el mundo del trabajo, sino también –y gracias a sus procesos posteriores en el currículum- es una invitación a reflexionar sobre el sentido y finalidad del trabajo en el mundo rural y la búsqueda de modos de contribución a su desarrollo y dignificación.



En toda esta tarea el ser “persona para los demás” ayuda a los estudiantes a darse cuenta que las capacidades personales son dones que hay que desarrollar para el bien de la comunidad y la propia satisfacción.

**Nuestra Misión:**

Ser una escuela con un ambiente acogedor, saludable, motivador y gratificante para educar a jóvenes en competencias técnico agropecuaria considerando esta formación desde los niveles iniciales, comprometidos con el cuidado y respeto al medio ambiente, capaces de proyectarse en emprendimiento e innovaciones y a la vez ser una institución que entregue formación valórica, intelectual y tecnológica permitiéndoles la continuidad de estudios a niveles superiores y/o la inserción al mundo productivo laboral.

**Nuestra Visión:**

“ser un establecimiento educacional técnico profesional, que promueva la formación de nivel técnico, ético y académico de excelencia dentro de la comuna de San Antonio formando jóvenes emprendedores que rescaten nuestros valores sociales y culturales y los relacionen con los adelantos tecnológicos-agropecuarios de actualidad”.

**Valores y creencias**

Buscamos formar “personas y profesionales” que amen y respeten el mundo rural, por ello proponemos a nuestros estudiantes la promoción de los siguientes valores

1.) Sincera preocupación por necesidades personales y de los demás.

- Ser pacientes y comprensivos ante las limitaciones personales de los alumnos y de todos los miembros de la comunidad.

- Apoyar con sincero espíritu de servicio a los alumnos y a todos con quienes compartimos el quehacer educativo.

- Disposición para atender, escuchar y orientar a los alumnos, con iniciativa y dedicación.

2.) Fidelidad, a los principios, valores y objetivos del Proyecto Educativo Institucional.

- Disponibilidad para dedicar tiempo y asumir las tareas que se soliciten encaminadas al logro de los objetivos institucionales.

- Dar cumplimiento y apoyar los acuerdos institucionales.

3.) Profesionalismo, que lleva a ejercer las personales obligaciones con relevante capacidad y aplicación.

- Permanente disposición de superación profesional, asumiendo una actitud proactiva respecto del propio perfeccionamiento.

- Cumplir diligentemente las tareas encomendadas.

- Particularmente, en el caso de los docentes, ha de traducirse en el constante esfuerzo por incrementar el dominio de los contenidos de asignatura y buscar metodologías de enseñanza más eficaces.

4.) Responsabilidad, entendida como la capacidad de asumir las consecuencias de los propios actos, compromisos y obligaciones.

- Informar oportunamente de las necesidades advertidas y de los imprevistos que signifiquen un obstáculo para el logro de los objetivos del Proyecto Educativo Institucional

- Asumir los propios errores rectificando, si es preciso, el modo de proceder.

- Responsabilizarse por los resultados y logros de los alumnos.

5.) Humildad y sencillez, que lleva a reconocer que así como todos tenemos cualidades y competencias, también tenemos defectos y cometemos errores, que con nuestro esfuerzo y la ayuda de los demás procuramos superar.

- Tener presente la igualdad en dignidad como hermanos e hijos de Dios en el trato y en las labores diarias, buscado siempre el bien del otro.
  - Ser capaz de aceptar críticas dirigidas a mejorar el propio trabajo.
  - Colaborar con el trabajo de los demás facilitando que todos los miembros del equipo puedan realizar su trabajo con perfección.
- 6.) Fortaleza, para acometer proyectos ambiciosos y aspirar a metas altas, al mismo tiempo que nos esforzamos por soportar y resistir los obstáculos internos o externos que dificultan nuestra tarea.
- No desanimarse ante los obstáculos que suelen presentarse, sino afrontarlos y superarlos con valentía y perseverancia y así alcanzar las metas y fines propuestos.

#### **Opción Curricular:**

A partir de esta nueva concepción del conocimiento, nuestra opción es por un Currículum que desarrolla:

##### \*Objetivos por capacidades y valores en el marco de la sociedad del conocimiento:

Lo importante son los objetivos cognitivos (capacidades, destrezas y habilidades) y afectivos (valores y actitudes). La adecuada identificación de los objetivos cognitivos es básica en esta nueva sociedad que postula el desarrollo de herramientas para aprender y seguir aprendiendo en forma de habilidades básicas, ya que los conocimientos cada vez son más inabarcables, complejos y fungibles en breve tiempo. Y entre estas capacidades reclama el desarrollo del razonamiento lógico, de orientación espacio-temporal, de expresión oral, escrita, informática e icónica y la socialización (saber vivir y convivir en la contextos multiculturales y culturas híbridas). También en la sociedad del conocimiento hay una nueva lectura de los valores como un componente relevante y básico de esta nueva cultura. Capacidades y valores son objetivos cognitivos y afectivos que se desarrollan por medio de contenidos y, sobre todo, por métodos

##### \*Contenidos y métodos como medios en la sociedad del conocimiento:

Esta sociedad reclama, en la organización de los contenidos (formas de saber) una clara distinción entre datos, información y conocimiento. Los datos (hechos, ejemplos, experiencias, conceptos aislados) son señales que envía un emisor a un receptor y por sí mismos no crean conocimiento sino que a menudo lo entorpecen. La información supone una cierta organización de los datos pero por sí misma tampoco crea conocimiento. El conocimiento supone una adecuada integración de la información a partir de los conocimientos previos y destrezas básicas del aprendiz. Y ello implica seleccionar adecuadamente los conocimientos en forma de grandes síntesis para facilitar la arquitectura del conocimiento. No basta sólo la adquisición ordenada del conocimiento (escuela trasmisora de cultura) sino también su creación (invención, innovación) para recrear el futuro y aportar valor al mismo. De la memoria de datos (memorística) se ha de caminar hacia la memoria constructiva del conocimiento para poder transitar desde el conocimiento de algo (información previa organizada, sistematizada y transformada) al saber cómo. El saber cómo nos lleva necesariamente al aprendizaje de métodos (competencias: aplicaciones adecuadas del conocimiento) entendidos como formas de hacer y como procesos cognitivos que desarrollan habilidades. Los métodos como formas de hacer están en relación con el saber cómo y se orientan al desarrollo de capacidades y valores (habilidades mentales y afectivas). Esto nos centra el aprendizaje no sólo en el qué (contenidos) sino también en el cómo (aplicación de contenidos y desarrollo de habilidades prácticas), potenciando el para qué (capacidades y valores).

La Escuela Agrícola ha de basarse en este axioma: contenidos y métodos son medios para

desarrollar capacidades y valores.

\*Profesor mediador del aprendizaje en el marco de la sociedad del conocimiento:

Pero también la sociedad del conocimiento reclama nuevos roles, al profesor y a la formación docente profesional, donde, en sociedades con cambios rápidos y vertiginosos, todos somos aprendices: profesores y alumnos, adultos y niños. Y este aprendizaje es sobre todo una forma de adaptación al futuro sin perder el pasado. En este contexto, el maestro como aprendiz será mediador del aprendizaje, mediador de la cultura “global”, social e institucional y también mediador del conocimiento (arquitecto del conocimiento). Y este aprendizaje no es sólo individual sino sobre todo institucional y grupal (en equipo) en el marco de las organizaciones que aprenden en comunidades profesionales de aprendizaje.

Esta transición hacia la sociedad de conocimiento se ha de visualizar en el aula y más en concreto en los Diseños Curriculares de Aula centrados en el desarrollo de capacidades y valores, por ello nuestra opción es por un modelo de planificación proactiva.

Este cambio en nuestro modo de proceder se dirige a que el curriculum de la Escuela Agrícola de Cuncumén trascienda el ámbito de la sala de clases e incluye un conjunto de experiencias formativas que los estudiantes viven en diversidad de tiempos y espacios educativos: unidad técnica productiva, residencia estudiantil, aprendizaje en la empresa (pasantías , alternancias), por nombrar algunos.

**Aprendizaje:**

En este contexto, entonces, hemos de entender que el aprendizaje es un proceso mediado socialmente, basado en el conocimiento (qué y cómo) que exige un compromiso afectivo (actitudes) activo; este proceso tiene como resultado un cambio en la comprensión de la realidad como resultado de un procesamiento mental activo.

Bajo esta mirada, aprender es un proceso de construcción centrado en el sujeto que exige esfuerzo, motivación, autoconcepto positivo, autoestima y autorregulación. También aprender es un producto donde se amplía las potencialidades humanas gracias a la adquisición de nuevas competencias que son producto de las nuevas interacciones entre el aprendizaje significativo y el conocimiento previo del estudiante.

La enseñanza se orienta, entonces, a guiar y mediar el aprendizaje gracias a que conoce las características, necesidades, conocimiento previos del aprendiz, para diseñar el curriculum. Y ofrece, así, a los estudiantes, un proceso que agrega valor en sí mismo.

En todo esto, hay cambios en lo metodológico: el profesor adquiere un nuevo rol, que es guiar-conducir-mediador; hay una articulación de la teoría y práctica, hay una construcción crítica de los saberes que exige una orientación al autoaprendizaje; se invita a la selección y organización de los contenidos en virtud del perfil de egreso y hay un desarrollo de estrategias variadas y de acuerdo a los estilos de aprendizaje. De este modo, las metodologías son un modo de hacer que permite el aprendizaje no sólo de capacidades y destrezas, sino sobre todo de actitudes para la formación de valores.

Dado lo anterior, estos modos ( o procedimientos) han de ser variados, por ejemplo:

- Estrategias para la adquisición de información.
- Estrategias para la comprensión y organización conceptual de la información.
- Estrategias para el análisis de información y realización de inferencias.
- Estrategias afectivo-motivacionales.
- Estrategias para la comunicación de información.
- Estrategias para la regulación y control.
- Estrategias para la transferencia.
- Estrategias para la evaluación.

Y, por ello, han de traducirse, en concreto en el aula, en interactividad. Esta se puede desarrollar a través de: diálogo, debate, trabajo por proyectos, centros de interés, simulación, juegos no competitivos, juego de rol, resolución de problemas, estudio de casos, audio debate, disco foro, trabajo grupal, etc. Esta interactividad no impide, en todo caso, la exposición directa del profesor de contenidos conceptuales, a veces necesaria para la profundización y sistematización de saberes.

En todo este proceso, desde la Didáctica, el desarrollo de una unidad de aprendizaje concreta el cómo vamos a llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje. En él, las **actividades** que se planteen habrán de ser prioritariamente coherentes con la capacidad que intentamos desarrollar en los objetivos y deberán contemplar los contenidos planteados.

En este contexto el diseño de los eventos tiene un esquema común: inicio, desarrollo y cierre.

Las actividades de inicio pueden ser de dos tipos: de introducción-motivación o de exploración de conocimientos previos. Las primeras tienen por objeto introducir el interés de los estudiantes por lo que respecta a la realidad que han de aprender; las segundas son las que se realizan para conocer las ideas, opiniones, aciertos o errores conceptuales de los estudiantes sobre los contenidos que van a desarrollar. Todas ellas invitan a la generación de un clima de aprendizaje.

Las actividades de desarrollo son las que permiten conocer los conceptos, procedimientos o las nuevas actitudes, y también las que permiten comunicar a los otros la tarea hecha.

Finalmente, las actividades de cierre pueden ser actividades de **síntesis o resumen** (para facilitar la relación entre los distintos contenidos aprendidos y favorecer el enfoque globalizador), de **consolidación** (para contrastar las ideas nuevas con las previas y aplicar los nuevos aprendizajes), de **recuperación** (programadas para los estudiantes que no han alcanzado los conocimientos trabajados), de **ampliación** (son aquellas que permiten continuar construyendo conocimiento a los estudiantes que han realizado de manera satisfactoria las actividades propuestas y también las que no son imprescindibles en el proceso) o de **evaluación** (como lo indica su nombre, son actividades dirigidas a la evaluación y que no estuviera, de algún modo cubiertas por las actividades anteriores).

De este modo, lo que interesa al establecer como modelo para todas nuestras clases lo presentado anteriormente, es lograr que el estudiante sea capaz de identificar sus aprendizajes y participar de ellos.

#### **Matriz curricular básica:**

Para llevar a cabo todo este proceso pedagógico, hemos optado por una **Matriz Curricular Básica** que se distribuye del siguiente modo:

Horas de dedicación	PRIMER CICLO		SEGUNDO CICLO	
	Primero medio	Segundo medio	Tercero medio	Cuarto medio
Horas de Formación General	34	34	14	14
Horas Libre Disposición	9	9	1	1
Horas Formación Diferenciada	0	0	29	30
Horas Totales	43	43	44	45

Organización Educativa	Actitudes
------------------------	-----------

A través de las diferentes conversaciones hemos llegado a entender que la educación es un proceso para desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

La educación, así entendida, se desarrolla –entonces- en la interacción diaria que se establece entre el estudiante y quienes le rodean (Profesores, Asistentes de la Educación, Padres, Apoderados, Funcionarios de la Institución). Así, todo encuentro en el marco de la Comunidad Escolar, toda experiencia de vida –incluso las negativas- son oportunidades para la formación y crecimiento como persona.

**\*Actitudes.** Junto a lo anterior, y para un buen desarrollo educativo, se requiere, entonces, que estudiantes, profesores y familia estén de acuerdo en lo siguiente:

**\*Actitud del Alumno.** De acuerdo con su nivel de madurez es un sujeto capaz de aprender, capaz de resolver sus problemas y tomar decisiones en el proceso constante de interrelación con su medio y experiencias de formación. Por ello invitamos a quienes estudian en nuestro establecimiento a desarrollar un Plan de Trabajo y comprometerse a desarrollarlo a través de la constante interacción con los docentes.

**\*Actitud del Profesor y del Asistente de la Educación.** En este contexto tanto el profesor, varón o mujer, como el asistente de la educación es orientador, facilitador, animador y guía del proceso de aprendizaje, respetuoso de las diferencias y ritmos individuales. Su función va más allá de la transmisión de conocimientos y se enmarca en la labor de formación del Establecimiento y la Institución, animando a los estudiantes al desarrollo de sus potencias, esto es capacidades y destrezas, valores y actitudes tendientes a hacer de este joven una persona y profesional. Por ello el profesor (a) estará permanentemente perfeccionando sus competencias pedagógicas y humanas.

**\*Actitud de la Familia.** La familia que integra o desea ser partícipe de nuestro Establecimiento debe conocer nuestro modelo educativo, comprometerse con él y participar en este proceso formativo en un diálogo permanente con los profesores y directivos. Para ello al matricular a sus hijos en el Liceo se comprometerán a participar en todo lo que sea necesario para el desarrollo de sus hijos como personas y profesionales y cuando ello no sea posible (por causas médicas, pedagógicas, legales, psicosociales) buscarán otra alternativa para que su hijo se desarrolle como estudiante, contando para ello con todo el apoyo de nuestra institución.

La acción educativa, en todo este marco, se considera como un proceso intencionado y sistemático, destinado no sólo al cambio de conducta, sino –sobretudo- al aprendizaje de competencias a desarrollar en el ámbito cognitivo, afectivo, social, espiritual y psicomotor. Esto obliga no sólo a tener objetivos por capacidades precisos y determinados –tanto generales como clase a clase-, sino también a su adecuación en la medida de lo necesario y que permita al estudiante lograr lo que quiere y desea y trabajar activamente para conseguir su ser personal.

En este proceso se hace necesario adaptar estos objetivos, sea porque hay necesidad cronológica, psicológica, ambiente socio cultural, nivelación de competencias de entrada, etc. que también lleva a la selección del material, de las actividades, de los modos de evaluación. Esto es necesario no sólo porque hay una meta, sino también porque cada alumno tiene su propio ritmo de aprendizaje y un nivel de desarrollo propio que ha de respetarse.

En este escenario, todo aprendizaje será significativo en tanto estimule necesidades, intereses y valores. Si no hay motivación por lo que se va a estudiar, difícilmente será aprendido, pues se tornará un aprendizaje forzado, tedioso, irrelevante.

Por ello, necesitamos y optamos por una enseñanza efectiva. Esto implica considerar y desarrollar los siguientes factores: Calidad, Adecuación, Incentivo o Motivación y Tiempo

**\*Calidad de la enseñanza:** Modo en que el profesor presenta los contenidos -entendidos como capacidades/destrezas y actitudes/valores- a los alumnos. La instrucción es de calidad alta cuando tiene sentido para el alumno, le interesa, le es fácil recordar, aplicar y relacionar con su vida cotidiana.

Por ello, algunas recomendaciones a considerar para su desarrollo son las siguientes:

- Presentar información organizada y ordenada.
- Usar lenguaje claro y simple.
- Repetir los conceptos esenciales frecuentemente.
- Hacer referencia al conocimiento previo de los estudiantes.
- Estar consciente y planificar la transición hacia los nuevos temas.
- Cobertura total de contenidos, cuidando la rapidez con que se pasan y su profundidad.
- Entusiasmo y empatía del profesor.
- Uso de formas visuales de representación de conceptos.
- Correspondencia entre lo enseñado, lo evaluado y los métodos utilizados en ambos procesos.
- Evaluaciones formales e informales frecuentes con comentarios rápidos (inmediatos) acerca de su desempeño (a los alumnos).

**\*Adecuación o nivel apropiado de enseñanza:** Tal vez el problema más difícil en la organización de la sala de clase es el de adaptar lo que se va a aprender a las necesidades de los estudiantes que cuentan con diferentes niveles de conocimiento previo y distintos ritmos de aprendizaje. Por ello, la habilidad del profesor para asegurar que todos los alumnos están preparados para aprender una materia a través de los diferentes modos de presentarla es vital. No hay, en este caso, elementos que de antemano se pueden definir como favorables. Los elementos dependen de las características particulares de los alumnos y la diversidad e interacción entre ellos.

**\* Incentivo o Motivación:** Grado en que el profesor asegura que los alumnos estén motivados para trabajar en las actividades que se les exigen y para aprender. El incentivo es alto cuando el nivel de instrucción es apropiado, el alumno se da cuenta que con esfuerzo puede dominar el conocimiento o técnica y que recibe retribución por este esfuerzo.

Junto a lo mencionado antes, se puede sugerir otros elementos favorables, tales como:

- Valor intrínseco del material utilizado (textos, libros, recursos didácticos)
- Incentivos extrínsecos
- Despertar curiosidad en el estudiante
- Trabajo cooperativo: estimularse y ayudarse unos a otros
- Reforzamiento en el hogar (hogar estudiantil) a los esfuerzos escolares del estudiante

**\*Tiempo:** El profesor debe dar tiempo suficiente a los estudiantes, a cada uno, para aprender lo que está siendo enseñado. La cantidad de tiempo disponible para aprender depende en gran parte de dos factores: tiempo asignado y tiempo ocupado. El tiempo asignado es aquel que un profesor planifica para una lección o asignatura en particular y que luego utiliza, de hecho, en actividades de enseñanza. El tiempo asignado está, en gran medida, bajo el control del establecimiento y del profesor. En contraste, el tiempo ocupado, es decir, el tiempo que el estudiante emplea en aprender, no está bajo el control directo del profesor. El tiempo ocupado, o tiempo de trabajo es, en gran medida, un producto de la calidad de la enseñanza, de la motivación del estudiante y del tiempo asignado.

Elementos favorables:

Aprovechamiento real del máximo tiempo asignado

Reconocer los ritmos de aprendizaje de los alumnos y exigir en concordancia (ni demasiado, ni poco).

**Etapas de la enseñanza en la Escuela Agrícola:**

Hoy esta meta está presente en las tres etapas del proceso enseñanza-aprendizaje que viven nuestros estudiantes: el primero, la enseñanza regular básica hasta Octavo año básico, la segunda de I a IV año de Enseñanza Media Técnico Profesional y, el tercero, en el proceso de Práctica Profesional y Titulación como Técnico de Nivel Medio en la modalidad que nuestro establecimiento imparte, a la luz de la legislación vigente.

La primera etapa, señalada en el punto anterior, tiene por objetivo sentar las bases cognitivas, procedimentales y actitudinales necesarias para que los estudiantes estén aptos no sólo para egresar de la enseñanza básica y emprender el camino de la especialización, sino que acometer el nivel de la enseñanza media técnica; sino también contar con las competencias necesarias para cumplir con los requisitos que les permita desarrollar una práctica profesional adecuada y optar por el Título Técnico de Nivel Medio en la especialidad agropecuaria, de acuerdo a la legislación vigente.

En el logro de este proceso, el establecimiento subdivide estas etapas en tres ciclos: Primer ciclo que abarca los cursos de Primer y Segundo Año de Enseñanza Media; Segundo ciclo, que abarca los cursos de Tercer y Cuarto Año de Enseñanza Media Técnico Profesional y, Tercer ciclo, que abarca el desarrollo de la Práctica Profesional y el Proceso de Titulación.

**Ingreso a la enseñanza media técnico-profesional:**

Un primer modo de ingreso a la Enseñanza Media está dado por los alumnos que provienen de la Educación Básica Regular o Especial y que han cumplido todos los requisitos necesarios para egresar de ella y proseguir estudios en esta etapa de acuerdo a la legislación vigente en el país. Por ello, dado que un porcentaje importante de nuestros estudiantes ingresa en esta etapa se hace necesario un período intensivo de conocimiento teórico y experiencial de nuestro Proyecto Educativo denominado en nuestro Currículum talleres de inducción. Esta es vertical y transversal en todos los sectores de aprendizaje.

A continuación de esta, se desarrolla el currículum que corresponde a Primer y Segundo Año Medio de acuerdo a los Planes y Programas de Estudio (Mineduc) aprobados para nuestro Establecimiento por las instancias correspondientes y de acuerdo a la legislación vigente al momento de desarrollarlos.

Con todo el objetivo de este sub ciclo está en sentar las bases necesarias para que nuestros estudiantes ingresen a la siguiente etapa con las competencias necesarias para desarrollar aprendizajes en la Especialidad de técnico agrícola.

**DESAFÍOS ESPECÍFICOS DEL PRIMER CICLO DE ENSEÑANZA MEDIA**

En la actualidad nuestros estudiantes destinan como promedio 43 horas pedagógicas semanales a su proceso formativo sistemático bajo Jornada Escolar Completa. Esto implica, para 1º y 2º año, del total de horas, un 79% de ellas desarrollan el Plan General común a toda la enseñanza media para ambos cursos y un 21% se destinan a la Formación Diferenciada. Para ambos hay desafíos propios.

Las horas destinadas a la Formación General tienen por objetivo:

- En primer lugar y para 1º medio, nivelar las competencias de entrada que les permita desarrollar los aprendizajes esperados para el curso.
- Desarrollar los aprendizajes esperados en los Sectores y Subsectores establecidos en nuestro Proyecto Curricular.
- Estar en condiciones de continuar estudios en el nivel y ciclo siguiente, a saber 3º medio, previa confirmación y comunicación a la familia y al estudiante de su vocación por la especialidad que se

imparte en nuestra escuela.

Puesto que en este ciclo los años de formación coinciden con la etapa de la adolescencia, el proceso formativo se ve a menudo interferido por una carga afectiva y emocional que desequilibra, de modo que la estructura escolar se ve cuestionada por los deseos de mayor autonomía e independencia de los jóvenes, quienes viven también por primera vez un período de lejanía con su núcleo familiar. De este modo, todos los valores y antivalores más importantes de la cultura juvenil y de la época en que vivimos se manifiestan en el interior de la Escuela y afectan la convivencia y, por ende, los procesos de aprendizaje que deseamos desarrollar.

Esto invita a los Profesores y Asistentes de la Educación a duplicar esfuerzos por lograr que los jóvenes asimilen el nuevo escenario en que viven a través de la acción que nacen de los valores y actitudes ya declarados.

También por nuestra peculiaridad nos corresponde asumir muchos roles y tareas propios de una familia, por lo que se hace necesario fortalecer las acciones de orientación, de pastoral y de actividades formativas al interior del Liceo, de la Unidad Técnica Productiva y sobre todo en Internado.

En este marco, esperamos que al finalizar este sub ciclo nuestros estudiantes hayan alcanzado una capacidad de análisis, de abstracción y de autonomía necesarios para continuar estudios en la Especialidad. Especial énfasis se dará, entonces, a la adquisición de hábitos y técnicas que les permitan lograr una adecuada conducta y rendimiento en esta nueva etapa escolar.

### **DESAFÍOS DEL SEGUNDO CICLO DE ENSEÑANZA MEDIA**

Este contempla los cursos de 3º y 4º año medio en modalidad de especialidad, donde cada uno desarrolla su plan de estudios de acuerdo a Planes y Programas aprobados correspondiendo a cada uno 44 y 45 horas respectivamente, donde un 32% se destina a la Formación General; un 2% a la Libre Disposición y el resto, 67% a la Formación diferenciada destinada a la Especialidad.

Nuestra Escuela imparte una formación técnica y profesional en la especialidad agropecuaria con el propósito de ofrecer a los jóvenes una base adecuada para su éxito profesional y garantizar una oferta suficiente de Capital Humano competente para las empresas.

Esta formación consiste en un proceso organizado y estructurado que emplea dos escenarios para el aprendizaje: uno en el Establecimiento educacional como enseñanza regular y el otro como aprendizaje en la empresa (pasantías)

En este escenario los estudiantes obtienen beneficios como:

1. Conocer desde temprano su futuro campo laboral.
2. Formarse de acuerdo a las necesidades reales del sector productivo.
3. Tener una mejor empleabilidad.
4. Familiarizarse con los aspectos del mundo laboral, tales como la comunicación con superiores y compañeros de trabajo, cumplimiento de normas de higiene y seguridad, puntualidad, hacer correctamente su trabajo, responsabilidad laboral, etc.

Por otro lado, los padres y apoderados con esta modalidad tienen la certeza de que sus hijos reciben aprendizajes más pertinentes para la vida y el trabajo, permitiendo una formación técnica más completa, siempre y cuando se cuente con el apoyo familiar necesario para esta modalidad.

De este modo, la modalidad dual se convierte en un aprendizaje real en un entorno de trabajo donde la empresa contribuye a formar un mejor profesional.



## DESAFÍOS PARA EL PROCESO DE PRÁCTICA PROFESIONAL Y TITULACIÓN O TERCER CICLO EN NUESTRO ESTABLECIMIENTO

La práctica profesional es un período en el cual el estudiante egresado de Enseñanza Media Técnico profesional realizará tareas en una empresa o centro de práctica. Estas tareas se relacionan con el perfil de egreso de nuestra especialidad, cuyos tópicos son:

5. Gestión predial eficiente.
6. Agricultura sostenible y sustentable.
7. Técnicas de preparación de suelos.
8. Técnicas básicas para la obtención, conducción, almacenamiento, conservación y uso del agua de riego.
9. Técnicas apropiadas para el cultivo.
10. Sanidad vegetal.
11. Producción vegetal.
12. Ejecutar Labores de Producción Animal
13. Maquinaria agrícola.
14. Desarrollo rural.
15. Prevención de riesgos.
16. Manejo de Buenas Prácticas Agrícolas y Ganaderas.

## ORGANIZACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR:

En la tarea de conducción de nuestra comunidad escolar hay diferentes roles para un buen desarrollo de la responsabilidad asumida y declarada en este Proyecto Educativo Institucional que, recordemos, se dirige a la formación de personas y profesionales. Estos roles son ejercidos por Profesionales de la Educación en forma grupal y/o individual, de acuerdo a la circunstancia, dada nuestra peculiaridad de contar además con Parcela Productiva.

El **Director** como Profesional de la Educación que se ocupa de la Dirección, Administración, Supervisión, Coordinación y Evaluación de la Unidad Educativa. Como tal es líder que motiva, guía y concretiza este Proyecto Educativo Institucional. En el desarrollo de esta tarea, cuenta con un **Equipo Directivo**, encabezado por el Director e integrado por los siguientes Profesionales de la Educación:

**Inspector General**, tiene la responsabilidad de guiar las funciones organizativas necesarias para el cumplimiento del Manual de Convivencia del Establecimiento.

**Jefe Unidad Técnica Pedagógica**, Profesional que se responsabiliza de asesorar al Director y de la programación, organización, supervisión y evaluación del desarrollo de las actividades curriculares

**Jefe de Especialidad**, Profesional que se ocupa de liderar y dirigir el Proyecto Educativo de la Especialidad de acuerdo a los lineamientos dados por la Dirección a través de la UTP.

**Jefe de la Unidad Técnica Productiva**, Profesional responsable de organizar, coordinar, supervisar y evaluar todo lo necesario para una gestión predial eficiente, integrando componentes agrícolas y pecuarios, optimizando el uso de recursos humanos, materiales y financieros, de acuerdo a los lineamientos dados por el Director.

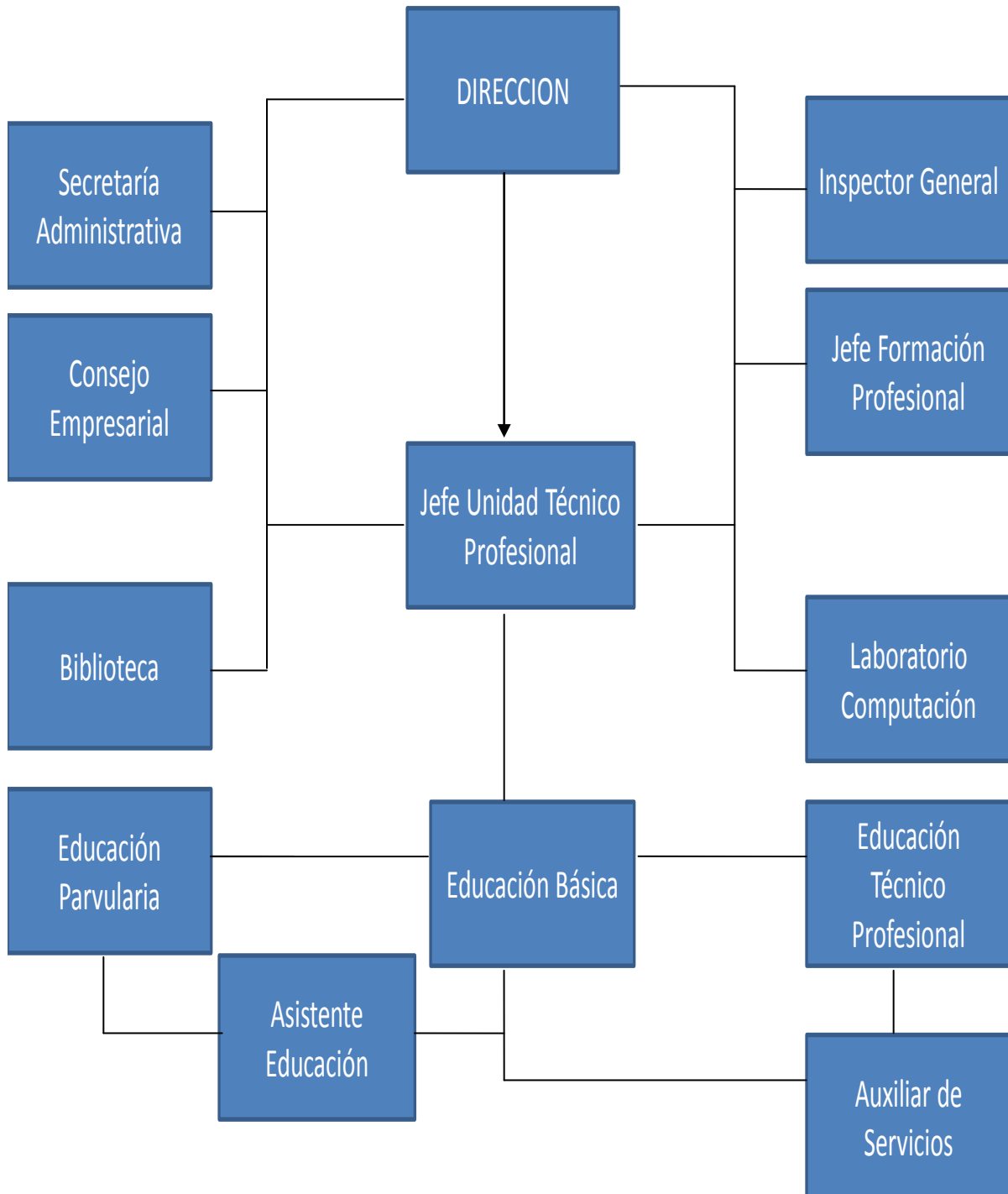
**Encargado de Recursos Educativos**, profesional que administra los recursos educativos necesarios para el cumplimiento de las actividades pedagógicas en la especialidad.

\*Este **Equipo Directivo** colabora y apoya la gestión del Director en la toma de decisiones y en la ejecución de ellas, en el ámbito pedagógico, pastoral, económico, administrativo y organizacional.

<p>El <b>Consejo de Profesores</b> se reúne bajo distintas modalidades a reflexionar sobre la marcha pedagógica y de convivencia del Liceo y de sus alumnos para recomendar o proponer a la Dirección y Equipo Directivo acciones para el mejor logro del objetivo institucional.</p>
<p>Forma parte del anterior el <b>Profesor jefe</b>, quien se responsabiliza del acompañamiento más directo de un grupo de alumnos o de un curso, en estrecha comunicación con los padres y apoderados, con los profesores del curso, con los departamentos de Orientación Vocacional y Formación Profesional, y con la Dirección del ciclo respectivo. Son ellos el principal vínculo entre las familias y el Colegio. Son también quienes facilitan el normal funcionamiento de la vida escolar de su curso o grupo de alumnos, en el marco de su actuar como orientadores.</p>
<p>Los profesores –<b>Profesionales de la Educación</b>– de cada subsector también son parte importante en el proceso de aprendizaje de nuestros estudiantes. A ellos les corresponde la inmensa tarea de gestionar los aprendizajes de los estudiantes en el aula, sea esta la tradicional sala de clases, como otros espacios educativos; para ello el trabajo integrado es el camino que posibilita a la escuela cumplir con su misión. Por ello, su responsabilidad profesional en esta tarea es vital para el logro de los objetivos declarados en el Plan de estudios. Su actuar está guiado no sólo por este documento, sino también por el Manual de Convivencia, el Proyecto Curricular de la escuela, el Reglamento de Evaluación, el Reglamento Interno y las orientaciones e instrucciones emanadas por el Director.</p>
<p>Los <b>Asistentes de la Educación</b> son también actores relevantes en el proceso educativo de nuestros estudiantes. Por la peculiaridad de nuestro establecimiento tenemos diversos tipos de asistentes: de docencia, de internado, de economato, de servicios auxiliares y agrícolas. A cada uno de ellos se les debe respeto que les es debido, como también el cumplimiento de las instrucciones dadas en el marco del cuidado de los espacios y autocuidado personal. Todos ellos cumplen diversas tareas, según su rol especificado en las definiciones de cargo que son entregadas al momento de su contratación. En todo caso, a todos ellos les corresponde la labor de velar por el cumplimiento del Manual de Convivencia.</p>
<p>El <b>Consejo Escolar</b>, es un organismo instituido por el Ministerio de Educación, en el marco de la Jornada Escolar Completa y se entiende como una instancia en la cual se reúnen y participan representantes de los distintos actores que componen la comunidad educativa para informarse, proponer y opinar sobre materias relevantes para el mejoramiento de la calidad de la educación en nuestra escuela.</p>
<p>El <b>Centro de Madres, Padres y Apoderados</b> es un estamento que convoca y reúne a las madres, padres y apoderados de los estudiantes de nuestro Establecimiento con la misión de <b>participar</b> en el proceso formativo de sus hijos a través de la Asamblea General, el Directorio, los Sub-Centros y el Consejo de Delegados de Curso.</p>
<p>En <b>Centro de Estudiantes</b> es una organización formada por los estudiantes de enseñanza media con la finalidad es servir a sus miembros, en función de los propósitos de la escuela, desarrollando entre los estudiantes el pensamiento reflexivo, el juicio crítico y la voluntad de acción; de formarlos para la vida democrática, y de prepararlos para participar en los cambios culturales y sociales. Para estos fines se puede reunir en Asamblea, tener una Directiva elegida democráticamente, reunirse en el Consejo de los Delegados de curso y en la hora de Consejo de Curso.</p>

**ORGANIGRAMA:**

Este cumple la función de establecer roles y tareas, en el marco de que todos, con su actuar, somos corresponsables del desarrollo de este Proyecto Educativo.



## Convivencia Escolar.

En el marco de los aprendizajes declarados en párrafo anterior, el aprendizaje de la convivencia es una de las metas esperables en nuestro proceso. Por ello entendemos que la convivencia está constituida por el conjunto de interrelaciones humanas que establecen los actores educativos al interior del establecimiento”. Ello implica que su calidad **es responsabilidad de todos**.

Entre las causas que llevan a ocuparnos de la convivencia, encontramos las siguientes:

-El sistema escolar es un ambiente en el cual se reproducen todos los aspectos de la vida adulta, y en el cual los estudiantes tienen la oportunidad de aprender a desenvolverse como ciudadanos de acuerdo a determinados valores.

-La percepción del clima del establecimiento incide directamente en la actitud de los estudiantes hacia el aprendizaje y en su rendimiento escolar.

-Por lo mismo, si los actores educativos (profesores, estudiantes, apoderados, asistentes de la educación) se sienten aceptados, respetados y valorados su compromiso institucional se ve favorecido.

-Sabemos que la calidad de la convivencia impacta la salud mental de niños, jóvenes y adultos (desgaste profesional docente).

-Por ello, si nos preocupa que los jóvenes aprendan más y mejor debemos procurar que estén en nuestro Liceo y una de las razones para desear esto es la existencia de lazos y vínculos significativos.

-Finalmente, sabemos que no puede haber una educación de calidad sin una convivencia de calidad.

De este modo, podemos afirmar que convivir se aprende; que ella es fruto de una construcción colectiva y que se construye, se mantiene y se renueva cada día en cada espacio, en el saludo, el gesto, la pregunta, la sonrisa, el ofrecimiento de ayuda.

Al mismo tiempo, la convivencia se vive en los planes y programas y en cada acción pedagógica. Esto permite que, desde nuestra mirada curricular, se plasme en actitudes observables, posibles de modificar, de aprender y, por ende, posibles de evaluar.

De este modo y porque la convivencia escolar se regula desde el Manual de Convivencia Escolar, este será entregado a todos los padres y apoderados del Establecimiento al momento de matricular a su hijo o pupilo y cada vez que sea modificado.

Nuestro propósito final en esta área será lo que nos ha planteado Humberto Maturana: “Vivamos nuestro educar, de modo que el niño aprenda a aceptarse y respetarse a sí mismo al ser aceptado y respetado en su ser, porque así aprenderá a aceptar y a respetar a otros.”

GESTION ADMINISTRATIVA	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS
<p>Nuestro Establecimiento pertenece, como ha sido informado, a la Ilustre Municipalidad de San Antonio, quien actúa como Sostenedor, a través de la Dirección de Administración de Educación Municipal. De ella emanan, entonces, las orientaciones para la gestión de los recursos humanos y financieros.</p> <p>La Representación Legal del sostenedor está en el Director de Administración de la educación Municipal.</p> <p>La Institución da las orientaciones necesarias para la gestión de los recursos (humanos, financieros, materiales) a la luz de las metas institucionales a partir de su Dirección.</p> <p>Corresponde, entonces, al Director del Establecimiento la gestión de los recursos asignados así como velar por el cumplimiento de metas. En esta tarea, la Dirección del Establecimiento gestiona su quehacer a través de las siguientes unidades:</p> <p><b>Gestión de recursos humanos</b>, esto es la contratación, evaluación, desvinculación y acciones administrativas de los Profesionales de la Educación y de los Asistentes de la Educación. En esta acción están involucrados los siguientes procedimientos:</p> <p><b>Contratación de personas:</b> Los procedimientos asociados a esta acción siguen las orientaciones emanadas de la Dirección de Recursos Humanos y de la Dirección de Educación, que se materializan en:</p> <p>Publicación en periódico de circulación nacional de los avisos de contratación, a cargo de la Secretaría Administrativa.</p> <p>Recepción de Curriculum Vitae a cargo de Secretaria de Dirección.</p> <p>Preselección de candidatos, a cargo del Director con apoyo de las respectivas jefaturas según corresponda: Unidad Técnica Pedagógica e Inspectoría General para el caso de profesores y asistentes de la educación de docencia.</p> <p>Entrevistas de personal: A cargo del Director y la Jefatura respectiva, quienes actúan como primera selección. Todos los funcionarios a ser contratados, posteriormente, deben someterse a un examen psicológico concluyente. Sigue a este la segunda entrevista con el Director para los aspectos concretos del trabajo a asumir. En el caso de las jefaturas se incorpora previo al proceso de entrevista psicológica y después de la entrevista con el Director, una con funcionarios de la Dirección de Administración Educación Municipal.</p> <p>Procedimientos administrativos para la contratación, a cargo de la Secretaría Administrativa.</p> <p><b>Evaluación del personal:</b> Los procedimientos asociados a esta acción siguen las orientaciones emanadas de la Dirección de Educación y de la Dirección de Recursos Humanos de la DAEM y se materializan en un proceso de evaluación anual.</p> <p><b>Gestión de los aspectos legales y administrativos del personal:</b> Los procedimientos asociados a esta acción siguen las orientaciones emanadas de la Dirección de Recursos Humanos y se concretan del siguiente modo:</p> <p>A través de la Secretaría Administrativa y dice relación con, por ejemplo, licencias médicas, remuneraciones, créditos sociales, etc.</p> <p>En el caso de los permisos administrativos estos se gestionan ante el jefe directo y se coordinan con Inspectoría General.</p> <p>Distribución de carga horaria a cargo de Inspectoría General.</p> <p>Informe de carga horaria emitido por el Director asesorado por UTP, Inspectoría General.</p> <p><b>Gestión de los recursos materiales</b>, esto incluye los aspectos financieros y de recursos materiales disponibles y necesarios. Los procedimientos asociados a esta acción se relacionan con la confección y administración del presupuesto, como también a la elaboración de los Planes Operativos Anuales (POA). En su concreción se encuentra lo siguiente:</p>	

**Mantenimiento:** A cargo de Secretaría administrativa, Jefe de producción e Inspector General a la luz de los informes y requerimientos emanados de cada jefatura.

**Adquisiciones:** A cargo de Secretaría administrativa de acuerdo al visto bueno dado por Director.

#### ASPECTOS FINANCIEROS:

LA ESCUELA se financia con la subvención proveniente del Ministerio de Educación la cual varía de acuerdo a la asistencia diaria. Dicho monto mensual es percibido por el Sostenedor, en DAEM y distribuida mes a mes considerando el presupuesto anual elaborado. Esta subvención proviene de la declaración de asistencia diaria a clases y de la asistencia diaria a internado. De su gasto da cuenta el Director de la escuela mensualmente.

Adicional a este ingreso, la escuela cuenta con el aporte mensual voluntario de los padres y apoderados, cuyo monto es fijado anualmente por nuestro Sostenedor e informado a todos los apoderados en durante octubre de cada año, de acuerdo a la legislación vigente.

Otros ingresos variables pueden percibirse desde los fondos concursables establecidos (subvención para mantenimiento, aportes para pro retención, PME, otros concursos públicos) y/o donaciones de terceros y/o del Consejo Empresarial.

#### PERSONAL EN EL ESTABLECIMIENTO DURANTE 2015

ESTAMENTO	TIPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL 2014	TOTAL 2015
DOCENCIA	Profesores	7	12	15	21
	Asistentes de la Educación	3	4	6	9
INTERNADO	Jefaturas	0	0	0	0
	Asistentes de la Educación	0	0	0	0
PARCELA	Jefatura	1	0	1	1
	Asistentes de la Educación	1	0	1	1
TOTALES		5	8	23	32

## INSTALACIONES Y DEPENDENCIAS

La escuela está emplazado en un sector rural de la comuna de San Antonio, denominado Cuncumen próximo al límite con Melipilla , Región Metropolitana. Se accede a él por el sur, a través del Cruce de San Diego. Desde el Norte, tomando la Carretera que nace desde San Antonio y pasa por el sector de Lo gallardo San Juan.

La superficie total bordea las 7 hectáreas, de las cuales aproximadamente 1,5 has. Corresponden a cerro, y el resto se reparte entre las superficies construidas y las 5,6 hectáreas destinadas a la explotación agropecuaria. Esta superficie alberga en sí a la Escuela Agrícola, y a la Parcela Productiva.

Las zonas construidas se pueden agrupar, a su vez en las siguientes dependencias:

Niveles iniciales ( Ed. PREBASICA y BASICA)

**Sector Aulas:** pabellón 8 salas nivel básico , un salón nivel pre básica, 4 salas ed. Media

**Sector administración:** Oficina dirección, UTP , inspectoría general, UTP TP, administración, sala de profesores

**Sector Servicios:** Portería, Enfermería, 4 salas SSHH ( Ed. Media , Básica) sala SSHH pre básica, SSHH Docentes, asistentes, manipuladoras, discapacitados, comedor , sector cocina, sector bodega, sector duchas y camarines para alumnos especialidad ( damas y varones),parador comercial

**Sector producción:** Invernaderos, bodega maquinaria e insumos, planteles de producción animal ( Bovino, caballo , avial, porcino),multicancha pavimentada techado

**Sector de recursos:** CRA , Biblioteca especialidad, sala de computación, auditorium capacidad 100 pp., sala multitaller, sala de laboratorio especialidad ,2 bodegas generales, 2 bodegas especialidades, 1 bodega pañol

## ANÁLISIS FODA SITUACIONAL INTERNO Y EXTERNO ESCUELA

**Introducción:** Corresponde ahora generar una estrategia eficaz para avanzar hacia la visión de futuro y concretar la Misión institucional. Con ese fin se debe hacer un análisis de todos los elementos que componen la realidad del establecimiento educacional para caracterizar su estado actual y sus relaciones con el entorno inmediato.

Este análisis permitirá posteriormente y generar objetivos que orienten la definición de los objetivos estratégicos del proyecto Educativo. Se trata de un proceso de discusión interna donde se identifican las fortalezas y debilidades del Colegio, como también las amenazas y oportunidades a las que se ve enfrentado. El producto de este análisis permitirá utilizar las fortalezas. A su vez, se trata de generar estrategias que permitan enfocar acciones conjuntas y concretas que apunten hacia la MISIÓN institucional.

### 1. Análisis Interno:

Este análisis permite conocer y evaluar la realidad que está presente dentro del establecimiento educacional. Se trata de hacer una especie de radiografía de todas las partes que componen este sistema con el fin de conocerlas objetivamente para poder detectar las fortalezas que es necesario explotar al máximo y las debilidades que es necesario atender o eliminar.

Por **FORTALEZAS** se entienden aquellos hechos o situaciones que están presentes dentro del establecimiento escolar y que pueden ser utilizados o bien potenciados para el logro de la MISIÓN institucional. Son recursos y capacidades (tecnología, conocimiento, habilidades, experiencias, tiempo, posición, prestigio, etc.) que posee el establecimiento.

Por **DEBILIDADES** se entienden aquellos hechos o situaciones que se encuentran al interior del colegio y que representan una actual o potencial desventaja para alcanzar la MISIÓN institucional. Las debilidades también pueden ser carencias que existan en el sistema y que son necesarias identificar para poder mejorar dicho sistema.

### 2. Análisis Externo:

Entendemos por análisis externo el estudio y evaluación de aquellos hechos y circunstancias que son externos a él y que generan, directa e indirectamente un impacto en sus resultados. Al realizar un análisis externo es necesario estudiar aquellos factores (económicos, sociales, culturales, tecnológicos) que están fuera de control del sistema, tanto en los aspectos del entorno actual como del entorno futuro, a fin de descubrir cuáles de ellos pueden hacer que el sistema educacional mejore significativamente (Oportunidades) y cuales de estos factores pueden tener un impacto negativo en el (Amenazas).

Entendemos por **OPORTUNIDADES** aquellos hechos o situaciones que están presentes al exterior del establecimiento educacional y que pueden generar acciones alternativas que favorezcan el desarrollo de este, si se determina aprovecharlos desde dentro del sistema. El aprovechamiento de las oportunidades crea progreso y estimula la innovación y el cambio. Es tener siempre presente que existen desafíos en el entorno que son importantes de aceptar. Un ejemplo de ello lo constituyen las donaciones de parte de empresas que destinan recursos apoyando así ciertas iniciativas que un Colegio quiere emprender.

Por **AMENAZAS** entendemos aquellos hechos y situaciones que están presentes en el entorno del establecimiento educacional y que pueden seriamente dificultar el logro de la MISIÓN, produciendo con esto un impacto negativo o una dificultad sustancial en su desarrollo. Su explicitación facilita la acción responsable, evita los fracasos y ayuda a asumir las dificultades para convertirlas en oportunidades. Un ejemplo en este sentido lo constituyen determinados problemas sociales a que están afectos los jóvenes de una localidad, como la drogadicción y el alcoholismo, especialmente aquellos que habitan en sectores marginales. También caen dentro de



este género de problemas los niños de la calle, el abandono escolar y la falta de un sentido de pertenencia y de identidad cultural en jóvenes del medio rural y urbano.

**1. ÁREA PEDAGÓGICO CURRICULAR:**

<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<p>Utilización de cuadernos de planificación.  Organización de cronogramas de contenidos por subsectores.  Organización de calendarios de pruebas, tareas y trabajos.  Supervisión de los profesores cuando se concreta en apoyos.  Realización de pruebas externas  Realización de pruebas semestrales  Contar con apoyo psicológico y psicopedagógico.  Entrevistas periódicas a los PP. Y AA, de los alumnos con problemas o deficiencias académicas.  Apoyo del departamento de Educación y de la Dirección de Formación.</p>	<p>Falta de tiempo para planificar y preparar material.  Bajar escala de evaluaciones.  En la evaluación y en las normativas existen demasiados criterios personales involucrados.  Es necesario dar más conocimiento del reglamento de evaluación (aproximación de promedios, escala de notas).  Falta coherencia y articulación de criterios entre los Niveles.  El reglamento de evaluación es manejado de diferente manera por los diferentes profesores.  Las observaciones de clases son esporádicas y realizadas por las mismas personas.  Falta retroalimentación en las observaciones de clases.  Faltan espacios de retroalimentación entre profesores sobre contenidos a trabajar. No hay reuniones por departamento.  Necesitamos se actualicen los recursos pedagógicos con que contamos, que ya son muy pocos.  Falta un mejor aprovechamiento de los recursos didácticos existentes.  Pobre implementación de biblioteca, del laboratorio de ciencias e, incluso, del material de uso diario en la sala de clases (tiza, plumones, borradores).  Falta de espacios para fortalecer valores Patrios, especialmente en actos y celebraciones.</p>
<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>

<p>La existencia del departamento de educación y de formación profesional.</p> <p>Visión positiva por los resultados del SIMCE ante la comunidad.</p> <p>Convenio SEP.</p>	<p>El no pago de la subvención compartida.</p> <p>La baja matrícula en la enseñanza media.</p> <p>Falta de expectativas de los padres.</p> <p>Falta de prioridades de los padres con respecto al ámbito educativo.</p> <p>Imagen que proyecta el colegio hacia la comunidad no ofrece alternativas.</p> <p>Poca cantidad de alumnos.</p>
--	--

## 2. ÁREA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<p>Se cuenta con el personal necesario para cumplir las diversas funciones requeridas.</p> <p>Adecuada selección de personal.</p> <p>Existe un adecuado proceso de evaluación docente.</p>	<p>Falta personal de aseo.</p> <p>Faltan inspectores para la enseñanza media y básica.</p> <p>Falta de reconocimiento a la trayectoria en el colegio.</p> <p>Falta apoyo de un psicopedagogo con un rol activo y dedicación exclusiva al colegio.</p> <p>Falta autonomía en toma de decisiones en el área administrativa.</p> <p>No hay un trabajo serio y comprometido del Comité Paritario.</p> <p>No todos los profesores comparten de manera plena el Ideario y los Reglamentos del Colegio.</p> <p>No siempre se cuenta con el presupuesto que permita solucionar diversas variables que se presentan durante el año escolar.</p> <p>Falta de incentivos para el personal.</p> <p>Necesidad de mejoramiento de dependencias de uso de docentes: baños, sala de profesores, etc.</p> <p>Mejorar e implementar mayores recursos para el aseo y ornato de las distintas dependencias del establecimiento.</p>
<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
<p>Proyección laboral y profesional que se puede desarrollar.</p>	<p>Dificultad para conseguir profesores en algunas áreas.</p>

## 3. ÁREA RELACIONES CON LA COMUNIDAD:

<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
<p>Conocimiento de la Realidad familiar de los Alumnos del Colegio y de su Familia por parte de los Profesores Jefes.</p>	<p>Los apoderados no respetan el conducto regular para hacer llegar sus inquietudes al colegio.</p>

<p>Buenas relaciones en general de los profesores con los apoderados.</p> <p>Buenas relaciones de Profesores con Alumnos, de Alumnos con Alumnos y de profesores con profesores.</p> <p>Buena disposición de los Alumnos para cooperar con los diferentes requerimientos de los Profesores y Dirección.</p>	<p>El que la Escuela no esté abierto a la Comunidad Escolar para actividades que permitan una mejor integración familiar y escolar: torneos deportivos los días sábado, actividades del índole recreativa en general.</p> <p>Desconocimiento por parte de algunos profesores de las Redes de Apoyo con los cuales cuenta la Escuela.</p> <p>Faltan instancias de encuentro y de desarrollo personal para Padres y Apoderados.</p> <p>Intromisión de los Padres en aspectos y tareas netamente pedagógicas.</p> <p>Falta de compromiso y poca claridad de sus roles en los Centros de Apoderados.</p> <p>Poca preocupación de parte de los Padres en cuanto a satisfacer las necesidades de recursos materiales para el desarrollo del trabajo escolar durante todo el año.</p> <p>Falta de preocupación de los Apoderados respecto de la presentación personal, orden y aseo de sus hijos.</p> <p>Incumplimiento del reglamento interno por parte de Apoderados y Alumnos.</p>
<p><b>Oportunidades</b></p>	<p><b>Amenazas</b></p>
<p>Empresas cercanas que pueden hacer entrega de recursos, si se les solicita.</p> <p>Instituciones de apoyo (COSAM, OPD, SENFA).</p> <p>Redes de apoyo externas (salud JUNAEB, etc.).</p> <p>Opciones de beca.</p> <p>Colegio de bajo costo con respecto al medio.</p> <p>Acceso a programas de salud.</p> <p>Acceso a programas de la comuna.</p> <p>Capacitación de alumnos (excelencia académica).</p>	<p>Padres que se involucran indebidamente en quehacer educativo y académico de la Escuela.</p>

<p><b>4. ÁREA ORGANIZACIONAL:</b></p>	
<p><b>Fortalezas</b></p>	<p><b>Debilidades</b></p>
<p>Buen nivel comunicación entre los estamentos.</p> <p>Presencia de un reglamento interno conocido por el personal.</p> <p>Existencia del Comité de Gestión.</p> <p>Claridad respecto de roles y funciones de</p>	<p>Inexistencia de un fondo especial para dotación de delantal y/o uniformes de trabajo para el personal.</p> <p>Necesidad de ampliar dotación de material didáctico para el trabajo en las distintas asignaturas, videos, mapas, textos, casetes,</p>

<p>cada estamento. Infraestructura adecuada. Existencia de redes de apoyo.</p>	<p>reglas, escuadras, etc. Necesidad de implementar sala de clases con estantes, cortinas, limpia pies, candados y chapas. Relajo en la puntualidad y asistencia a clases de los alumnos. Poca comunicación entre los diferentes estamentos en relación a las funciones respectivas. Poco manejo del Reglamento Disciplinario de la escuela por parte de los Profesores. No tenemos claro el proceso de selección de personal que nos permita saber porque fuimos escogidos y qué espera de nosotros. Deficiente comunicación de los cursos con el centro de padres: se desconocen sus acuerdos. Problemas de comunicación de actos, reuniones, etc. La pizarra de la sala de Prof. No es efectiva, es mejor cuando se da por escrito a cada uno. Falta definir los roles y funciones de cada uno de los estamentos educativos. Faltan áreas verdes y echo en un patio. Faltan espacios para que los profesores compartan sus necesidades e inquietudes. Falta limpieza y ornato. Falta movilizar al centro de padres y alumnos en pro de las necesidades del colegio. Falta que los apoderados respeten los conductos regulares.</p>
<p><b>Oportunidades</b></p>	<p><b>Amenazas</b></p>
<p>Las existencias de espacios e integrantes del CEPA Comité paritario.</p>	<p>Desperfilamiento del rol que compete al CEPA y sus integrantes. Bajo nivel socioeconómico de las familias de los alumnos.</p>

<b>MATRIZ FODA:</b>	
<b>Análisis Comparativo: la matriz FODA:</b>	
<p>Este análisis permite cotejar las fortalezas y debilidades con las oportunidades y amenazas con el fin de construir un conjunto de estrategias alternativas que serán de utilidad para la definición de las áreas y objetivos estratégicos que contiene el Proyecto Educativo. Esta matriz constituye una importante herramienta de formulación de cuatro tipos de estrategias:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="272 1837 1357 1890">1. <b>Fortalezas / Oportunidades.</b> Se basan en el uso de las fortalezas de un establecimiento educacional con el objeto de aprovechar las oportunidades.</li> </ol>	

2. **Debilidades / Oportunidades.** Tienen como objetivo mejorar las debilidades, valiéndose de las oportunidades.
3. **Fortalezas / Amenazas.** Se basan en la utilización de las fortalezas de un establecimiento educacional para evitar o reducir el impacto de las amenazas.
4. **Debilidades / Amenazas.** Tiene como objeto de eliminar las debilidades y disminuir las amenazas.

A continuación se presenta una representación esquemática de la **Matriz FODA** la cual está conformada por nueve casillas. Hay cuatro casillas de factores claves (**fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas**) y cuatro casillas de estrategias:

- **Fortalezas / Oportunidades –FO,**
- **Debilidades / Oportunidades –DO,**
- **Fortalezas / Amenazas –FA,**
- **Debilidades / Amenazas –DA.**

<b>I. ÁREA PEDAGÓGICA – CURRICULAR</b>		
<b>Área Pedagógica-curricular</b>	<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
	Planificación sistemática de clases Entrevistas a apoderados Buena organización del trabajo Coordinaciones académicas por ciclos	Falta de horas no lectivas para planificar y preparar material. Pocos recursos pedagógicos. Desconocimiento de los recursos por falta de tiempo. Falta de tiempo para planificar. Bajos puntajes en SIMCE. Falta de supervisión sistemática del proceso de enseñanza aprendizaje. Falta unidad de criterio en la evaluación de los alumnos: el reglamento de Evaluación. No se cumple.
<b>Oportunidades</b>	<b>Estrategias FO</b>	<b>Estrategias DO</b>
Visión positiva por los resultados del Simce ante la comunidad. Colegio de bajo costo con respecto a la excelencia académica que se ofrece. Dar a conocer a los apoderados la misión y visión del colegio.	Planificar sistemáticamente las clases y actividades para mejorar los resultados del SIMCE. Aprovechar el tiempo destinado a la atención de apoderados para dar a conocer nuestra misión y favorecer la incorporación de nuevos alumnos involucrando a los padres en la misión de nuestro colegio.	Se necesita mayor cantidad de tiempo para preparar clases y material y así elevar resultados académicos. Potenciar los logros académicos ya obtenidos en la Enseñanza media para incrementar la excelencia académica. Carencia de hábitos de estudio en los alumnos. Realizar una supervisión y seguimiento de las actividades de enseñanza aprendizaje.

<b>Amenazas</b>	<b>Estrategias FA</b>	<b>Estrategias DA</b>
Desorden en las prioridades de los padres. Bajo capital cultural de los padres. Falta de demanda por nuestros servicios educacionales.	Planificar sistemáticamente las clases, confeccionando más y mejores materiales de apoyo. En las entrevistas y reuniones de padres y apoderados orientarlos para que dentro de sus prioridades familiares incluyan las del ámbito educativo.	Entrevistas a padres y alumnos para conocer sus prioridades y hacer charlas acerca de las prioridades familiares. Incorporar en el plan de formación un proyecto destinado a enseñar y ejercitar hábitos y técnicas de estudio. Fortalecer la preparación de los alumnos para rendir SIMCE. Implementar un sistema de seguimiento del proceso de enseñanza aprendizaje.

<b>II. ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:</b>		
<b>Área: Administración de RHH</b>	<b>Fortalezas.</b>	<b>Debilidades.</b>
	Existe un adecuado proceso de evaluación docente. Se cuenta con profesores necesarios para cumplir las diversas funciones requeridas. Se cuenta con el personal idóneo en los distintos estamentos	Falta de reconocimiento a la trayectoria. Falta de incentivo para el personal. Las observaciones de clases son esporádicas, realizadas siempre por las mismas personas y con escasa retroalimentación
<b>Oportunidades</b>	<b>Estrategias FO</b>	<b>Estrategias DO</b>
Aumentar matrícula de alumnos. Posibilidades de desarrollo docente.	Selección del profesional	Trabajo activo con el centro de padres. Desarrollo de un proceso sistemático de evaluación docente ligado a incentivos
<b>Amenazas</b>	<b>Estrategias FA</b>	<b>Estrategias DA</b>
Sobreoferta educacional. Poca cantidad de alumnos	Capacitación docente. Difusión del establecimiento. Promocionar el colegio a nivel comunal para incrementar el número de alumnos, dando conocer el personal idóneo con el que cuenta el colegio.	Realizar talleres atractivos para los apoderados. Difundir nuestros logros como colegio para sobre salir dentro de la comuna. Promocionar el colegio a nivel comunal a través de actividades extraprogramáticas y logros académicos para incrementar el número de alumnos y así ingresen más recursos económicos.

<b>III. ÁREA RELACIONES CON LA COMUNIDAD:</b>		
<b>Área: relaciones con la comunidad</b>	<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>
	<p>Conocimiento de la realidad familiar de alumnos del colegio y de sus familias por parte del colegio.</p> <p>Buenas relaciones de profesores- alumnos; alumnos-alumnos; profesores-profesores.</p> <p>Buena disposición para cooperar con requerimiento de profesores y dirección</p>	<p>Incumplimiento del reglamento interno por parte de los apoderados y alumnos.</p> <p>Falta de compromiso y poca claridad de sus roles en los centros de apoderados.</p> <p>Incumplimiento del reglamento de alumnos y apoderados.</p> <p>Falta de presencia de los padres en actividades organizadas por el colegio.</p>
<b>Oportunidades</b>	<b>Estrategias FO</b>	<b>Estrategias DO</b>
<p>Colegio de orientación Católica elegido por los apoderados.</p> <p>Redes de apoyos (COSAM, OPD, SENFA).</p>	<p>Acoger a todas las familias que quieran participar de nuestro PEI.</p> <p>Derivación a las redes de apoyo según necesidades familiares.</p>	<p>Seguimiento y apoyo de los alumnos y apoderados a través de las entrevistas.</p> <p>Enfatizar el cumplimiento del reglamento interno en todos los niveles para unificar criterios.</p> <p>Organizar actividades deportivas, culturales y recreativas para las familias en el colegio.</p>
<b>Amenazas</b>	<b>Estrategias FA</b>	<b>Estrategias DA</b>
<p>Poca motivación familiar.</p> <p>Muchas madres son jefas de hogar. Ausencia de padres.</p>	<p>Fortalecer el rol activo familiar en forma positiva, resaltando y aprovechando las oportunidades que les ofrece el establecimiento y la comunidad en general.</p> <p>Informar calendario Reuniones de apoderados y atención de ellos.</p> <p>Uso permanente de la agenda escolar como medio de comunicación oficial entre el colegio y la casa.</p>	<p>Realizar revisión conjunta del reglamento interno que asegure el cabal conocimiento y real cumplimiento de este.</p> <p>Compromiso escrito por parte de los padres y apoderados.</p>

<b>IV. ÁREA ORGANIZACIÓN</b>		
<b>Área: Organizacional</b>	<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>

	Buena relación entre los profesores. Infraestructura adecuada. Visión positiva del establecimiento en la comunidad.	Falta de recursos materiales para implementar la infraestructura interna y externa de la escuela y apoyar el trabajo curricular. Relajo en la puntualidad, asistencia y presentación personal de los alumnos. Falta involucrar el centro de padres y alumnos en las necesidades del colegio.
<b>Oportunidades</b>	<b>Estrategias FO</b>	<b>Estrategias DO</b>
Contar con el apoyo del Departamento de Educación. Ofrecer las dependencias del colegio para que presten servicio a la comunidad.	Comprometer el trabajo docente a las exigencias académicas sugeridas por el Departamento de Educación. Talleres de capacitación para apoderados.	Diseño de material didáctico por parte del Departamento de Educación. Involucrar a padres y alumnos en las necesidades del colegio.
<b>Amenazas</b>	<b>Estrategias FA</b>	<b>Estrategias DA</b>
Poca cantidad de alumnos. Falta de tiempo de los apoderados. Falta de hábitos que deberían adquirirse en el hogar: de higiene, de trabajo y de convivencia	Generar instancias para atraer mayor cantidad de alumnos. Establecer un horario adecuado para la participación de los apoderados.	Continuar aumentando el número de matrícula para acrecentar el ingreso de recursos. Planificar actividades de los apoderados de acuerdo a las necesidades del colegio. Necesidad de una mayor exigencia en el cumplimiento del Reglamento de Disciplina.

<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>
<b>1. Antecedentes generales:</b>
Los objetivos describen en forma concreta y medible los resultados más importantes que deseamos alcanzar en el futuro. Dentro de la planificación los objetivos son imprescindibles. Incluso podrían considerarse como la pieza fundamental de los planes o programas en torno a la cual estos adquieren coherencia y sentido. Bajo la lógica de la planificación estratégica, los objetivos estratégicos se formulan una vez que se tiene claridad sobre las dimensiones de la educación escolar que requieren ser cambiadas o fortalecidas, a la luz del ideario y de la Misión institucional. Estas dimensiones habrán quedado claras con la realización del análisis FODA.
<b>2. Formulación de objetivos:</b>
La correcta formulación de objetivos no es algo sencillo. Por este motivo, es necesario tener en cuenta algunas características esenciales: a) <b>Deben ser medibles:</b> En este sentido, es necesario que los objetivos vayan acompañados de indicadores de resultados, los cuales permitan evaluar en términos



concretos en qué medida se avanza hacia el logro de determinado objetivo.

Hay que tener especial cuidado cuando se trata de objetivos de tipo “cualitativo”, en donde los resultados esperados son cambios de actitudes, o procesos a muy largo plazo. En estos casos la operacionalización de las variables a modificar es un ejercicio imprescindible y muy clarificador.

b) **Deben ser flexibles y alcanzables:** Si en la medida que avanza el ejercicio comprobamos que se están produciendo desviaciones importantes y que no vamos a poder llegar a la meta establecida, deberemos modificar nuestro objetivo y rebajarlo. Poner la vara demasiado alta solo para ver cuanto puede saltar una persona constituye una práctica tan generalizada como poco efectiva y desmoralizadora.

c) **Deben ser coordinados:** Los objetivos de un colegio deben ser compatibles entre si y a todos los niveles, es decir, han de ser coordinados de forma:

❖ **Temporal:** los objetivos inmediatos (a corto plazo) no pueden estar en contra de los objetivos mediatos (a largo plazo), sino que deben apoyarlos y facilitarlos.

❖ **Horizontal:** los objetivos han de estar coordinados a nivel de las diversas áreas. En el caso de educación, podemos hablar de coordinación entre las dimensiones pedagógicas-curricular, organizacional, de administración de recursos y de relaciones con la comunidad.

❖ **Vertical:** los objetivos deben estar escalonados en forma de pirámide. En la cúspide de la misma colocaremos el objetivo más general, el más importante, para luego soportar ese “macro-objetivo” con otros más particulares que contemplan los diversos factores que más relevancia tienen en la actividad de toda la escuela.

d) **Deben ser ambiciosos, difíciles y comprometidos:** Las personas desean sentirse involucradas y comprometidas en el logro de algo importante. Así, solo cuando los objetivos son desafiantes y motivadores merece la pena luchar por ellos. En consecuencia, los objetivos deberán ser valiosos y dignos para las personas y la institución en general.

No obstante ser ambiciosos, no podemos caer en el extremo de formular objetivos que no estemos en condiciones de alcanzar. En este sentido, los objetivos que formulemos no pueden perder el juicio de realidad.

e) **Deben establecerse participativamente:** los objetivos fijados desde la cúpula no siempre son asumidos como propios. Los objetivos hay que generarlos como resultado de acuerdos mutuos, si realmente deseamos que nuestros colaboradores se integren en estos objetivos y luchen con entusiasmo por alcanzarlos.

f) **Deben evitarse los maximalismos:** Esta es una tendencia muy frecuente en los educadores “Educar para conseguir la igualdad de oportunidades”, es un maximalismo. Además, es imposible. Hay que especificar donde vamos a actuar respecto a la educación, a través de que canales podemos llegar y a cuantas personas. Esto tiene mucho que ver también con formular los objetivos para los cuales tengamos capacidad de trabajar. Siempre encontraremos que las tareas que hay pendientes en educación son muchas, pero es irreal el intentar atender a todas simultáneamente. Cuando formulemos objetivos es necesario priorizar, ya que se tratará de distintas alternativas que compiten por los mismos recursos.

g) **Deben contener el concepto de gradualismo:** No se deben definir objetivos en la cumbre olvidando que hay otras tareas y objetivos que deben ser ratificados previamente.

h) **Deben formularse correctamente:** Desde una perspectiva ideal, un objetivo debe

tener los siguientes elementos.

- un sujeto,
- un verbo,
- un complemento o predicado, acompañado por una expresión de calidad que servirá de estándar de valoración y unas circunstancias de tiempo y cantidad.

Generalmente, se deben evitar verbos como potenciar, desarrollar, intensificar, continuar, pensar, intentar, etc. El verbo mejor es “alcanzar”, escrito en futuro perfecto: habrá alcanzado.

Finalmente, los objetivos formulados de manera efectiva deben producir logros concretos para la organización. Por lo tanto, con el fin de que los objetivos, especialmente los de corto plazo, sean identificables, medurables y produzcan logros claramente comprensibles, deben observarse criterios específicos para su formulación y redacción final.

Para formular objetivos se deben considerar los siguientes criterios:

- El objetivo debe ser claramente enunciado.
- El objetivo debe fijarse para un periodo específico.
- El objetivo debe ser comprendido con claridad por cada una de las personas responsables de su realización.

### **3. Objetivos estratégicos**

Los objetivos estratégicos describen en forma concreta y medible los resultados más importantes que deseamos alcanzar en el futuro. Los objetivos estratégicos se formulan una vez que se tiene claridad sobre las dimensiones de la educación escolar que requieren ser modificadas o fortalecidas. Estas dimensiones habrán quedado claras con la realización del análisis FODA.

Los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo se orientan entre un corto y un mediano plazo (1 a 5 años) y, como su nombre lo indica, definen estratégicamente con una visión de futuro los lineamientos centrales del accionar del establecimiento educacional.

Los objetivos estratégicos son en cierto modo la operacionalización de la Misión institucional que para ser alcanzada requiere de varios objetivos actuando simultáneamente. En otras palabras, para el éxito de la Misión se requiere definir objetivos múltiples.

Además, los objetivos estratégicos actuarían como objetivos generales para los programas de acción que se definan a continuación (los que a su vez tienen objetivos específicos). Y estos últimos podrán considerarse derivados de los objetivos estratégicos en torno a los cuales giran.

<b>1. ÁREA PEDAGOGICA CURRICULAR:</b>	
<b>Programa 1</b>	<b>Área Pedagógica Curricular</b>
Objetivo estratégico 1	Los alumnos, para el año 2013, habrán alcanzado los 300 puntos promedio en la prueba SIMCE.
Objetivo específico 1	Las coordinaciones de Básica y Media habrán organizado para fines del primer semestre del presente año una ejercitación sistemática mensual de las pruebas SIMCE y PSU para los cursos que deban rendirlas.
Objetivo específico 2	Las coordinaciones de Básica y Media en conjunto con el Departamento de Educación, organización la búsqueda, adquisición y selección de material de apoyo apropiado para preparar las pruebas SIMCE y PSU, de manera de disponer, en el plazo de un año, de material para ejercitar mensualmente dichas pruebas en los cursos de 4º, 8º y IIº, para el SIMCE y de IIIº y IVº medio para la

	PSU.
Objetivo específico 3	La utilización de los resultados de los ensayos de SIMCE y PSU permitirá diseñar estrategias de aprendizaje que posibiliten que los alumnos en los futuros ensayos vayan obteniendo resultados superiores.
Coordinador responsable	Coordinación Académica Básica y Media, encargados del Departamento de Educación de las Áreas Matemáticas, Ciencias y Lenguaje.
Duración del programa	5 años

<b>Programa 2</b>	<b>Áreas Pedagógicas Curricular</b>
Objetivo estratégico 1	Las coordinaciones académicas, para fines del primer semestre de 2009, habrán implementado un sistema que implique un seguimiento efectivo del proceso de aprendizaje de los alumnos.
Objetivo específico 1	Las coordinaciones académicas, para fines del primer semestre del 2011, habrán iniciado un proceso de seguimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje con el fin de mejorar los resultados académicos de los alumnos.
Objetivo específico 2	Las coordinaciones académicas, al finalizar el año 2012 verificarán si el sistema de seguimiento implementado ha dado los resultados esperados en los aprendizajes de los alumnos.
Coordinador responsable	Coordinación académica Básica y Media.
Duración programa	1 año

<b>Programa 3</b>	<b>Área Pedagógica Curricular</b>
Objetivo estratégico 1	A partir de marzo de 2009, los docentes del establecimiento utilizarán instrumentos de evaluación frecuentes, variados y de calidad, constituyéndose la etapa de evaluación en una valiosa instancia de aprendizaje.
Objetivo específico 1	Para fines del año 2009 las Coordinaciones Académicas habrán reunido información sobre la calidad de las evaluaciones de los aprendizajes en el establecimiento, emitiendo un juicio sobre la cantidad y variedad de sistemas de evaluación, de la pertinencia de las evaluaciones respecto de los contenidos de los cronogramas y de los contenidos trabajados y ejercitados en clases.
Objetivo específico 2	Las coordinaciones académicas supervisarán la relación existente entre los instrumentos de evaluación y los contenidos programáticos y los contenidos y la ejercitación trabajados en clases.
Objetivo específico 3	Las coordinaciones académicas supervisarán la calidad de los instrumentos de evaluación con el fin de asegurarse de que estos efectivamente midan lo que pretenden medir.
Objetivo específico 4	Las coordinaciones académicas evaluarán la conveniencia de diseñar un curso de capacitación para los profesores sobre

	evaluación de aprendizaje. En caso de que lo estimaran conveniente harán una sugerencia al equipo directivo que considere duración del curso, contenidos y posibles relatores.
Coordinador responsable	Coordinación de Básica y Media.
Duración del programa	2 años

<b>Programa 4</b>	<b>Área Pedagógica Curricular</b>
Objetivo estratégico 1	La coordinación académica realizara procedimientos de seguimiento y evaluación del personal docente con el fin de apoyar la gestión académica. El proceso culminara, a fines del año 2012, con la evaluación de cada uno de los docentes del establecimiento y con su clasificación en tres listas:1, 2 y 3.
Objetivo específico 1	Las coordinaciones académicas, para fines del primer semestre de 2009, habrán evaluado a los profesores en aspectos como dominio de contenidos, cumplimiento de cronogramas, calidad de las clases, calidad y pertinencia de los instrumentos de evaluación, resultados de los alumnos, aspectos administrativos, la responsabilidad profesional y compromiso institucional, etc.
Objetivo específico 2	Las coordinaciones académicas definirán los procesos a instrumentos para realizar la evaluación de los docentes
Objetivo específico 3	Las coordinaciones académicas aplicaran los instrumentos y realizaran los procedimientos establecidos con el fin de realizar una primera evaluación de los docentes al término del primer semestre.
Coordinador responsable	Coordinación de Básica y Media.
Duración del programa	3 años

<b>II. ÁREA ORGANIZACIÓN:</b>	
<b>Programa 5</b>	<b>Área inspectora General</b>
Objetivo estratégico 1	Prestigiar interior y exteriormente el colegio de manera que para el año 2013 alcance, en parte por la promoción de los mismos miembros de la comunidad escolar, una matrícula de, al menos, 400 alumnos.
Objetivo específico 1.1	Los profesores del establecimiento promoverán dentro y fuera de la sala de clases un ambiente de orden y respeto, exigiendo a los alumnos en presentación e higiene personal, vocabulario, puntualidad, limpieza de las áreas de trabajo y de recreo y adecuadas relaciones interpersonales.
Objetivo específico 1.2	La dirección promocionara el colegio a través de actividades extra programáticas que den a conocer el Colegio en la Comuna.
Objetivo Especifico 1.3	La Dirección promocionará el colegio hacia su interior realizando

	actividades deportivas, artísticas o culturales que conciten el interés de parte importante de la comunidad educativa.
Coordinador responsable	Equipo Directivo.
Duración del programa	3 años

<b>PROGRAMAS DE ACCIÓN</b>	
<p>Un programa de acción, dentro del proceso de planificación, es el instrumento que debe reflejar la manera en que se pondrá en práctica todo lo planificado hasta el momento. Es en esta etapa donde se estructura racionalmente la acción futura.</p> <p>Los programas de acción son instrumentos necesarios y útiles para mejorar el diseño de los proyectos; tienen el poder de transmitir la información relativa a un proyecto complejo y costoso de una manera clara y comprensible en un formato cómodo y practico para su lectura y control posterior.</p> <p>En el proceso de elaboración del Proyecto Educativo, se puede señalar que es una de las partes mas complejas de este proceso, no por su dificultad, sino por el aumento del trabajo que demanda y la necesaria integración de profesionales de la educación de distintos ámbitos para que puedan aportar con sus visiones, competencias e inquietudes, al enriquecimiento del planeamiento educativo estratégico que se esta impulsando.</p> <p>Los programas de acción, se emplean durante la etapa de planificación para realizar el diseño general de un programa. Se emplea también como un instrumento que permite entregar información a partir de la cual se realiza el control y readecuación de un programa en la etapa de ejecución.</p> <p>Es un instrumento de planificación que debiera ser participativo. Su poder depende del grado en que se incorpora al diseño del programa toda la gama de opiniones de los beneficiarios previstos y de otros interesados.</p> <p>Es necesario elaborar buenos programas de acción, de lo contrario todo el trabajo desarrollado por los diferentes equipos de gestión de los colegios seria ineficaz. A su vez, unos buenos programas de acción, por si mismos, no son la clave del éxito. La clave son siempre los objetivos, es decir, lo que deseamos lograr.</p> <p>La matriz de planificación es un esquema resumido del programa que nos permite visualizar ciertos aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Por qué se lleva a cabo el programa</li> <li>3. Qué quiere alcanzar el programa</li> <li>4. Cómo se van a obtener los resultados</li> <li>5. Cuáles son los factores externos importantes para el éxito del programa</li> <li>6. Con qué se miden los logros del programa</li> <li>7. Dónde se encuentran la información para medir el éxito del programa.</li> </ol> <p>Los elementos claves o pasos esenciales de la matriz de planificación son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) <b>Objetivo Estratégico:</b> Fin último o impacto del programa.</li> <li>b) <b>Objetivo Específico (de acción):</b> Es el efecto esperado. Los objetivos específicos serán objetivos que es necesario alcanzar como medio, requisito o condición necesaria o conveniente para el logro del objetivo general.</li> <li>c) <b>Productos:</b> Bienes o servicios concretos que entrega el proyecto (bajo el control del equipo del programa).</li> <li>d) <b>Actividades o acciones:</b> Acciones o tareas concretas que se realizarán para alcanzar</li> </ol>	

los objetivos específicos, identificando los que son inmediatamente previos (bajo el control del equipo del programa).

- e) **Recursos:** Materias primas, capital, recursos humanos, materiales o físicos necesarios para realizar cada una de las actividades. Son recursos y acciones que, en forma directa o indirecta, inciden en la provisión de los servicios educativos que definen las políticas, programas y proyectos educativos que se implementan.
- f) **Indicadores:** Indican cómo se van a medir los distintos elementos del proyecto. Permiten comprobar los efectos e impactos del programa (quienes, que, cuanto, cuando, donde).
- g) **Medios de verificación:** Instrumentos, formas, maneras que permiten medir los indicadores (encuestas, entrevistas, observaciones).
- h) **Responsables:** Al señalar quien realizara la acción, se tiene identificada una responsabilidad (pueden ser uno o más responsables).
- i) **Tiempo de Duración:** Teniendo en cuenta que el tiempo suele ser un punto crítico, es necesario obtener una duración lo más exacta y probable, ya que futuras variaciones en la duración de una actividad puede cambiar totalmente el esquema y, en consecuencia, el desarrollo mismo del proyecto.
- j) **Costos:** Cantidad de recursos financieros que se necesitaran para realizar eficientemente el programa.

#### **PROGRAMA DE ACCION Nº 1: ÁREA O DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA - CURRICULAR**

**Nombre del Programa:** Mejoramiento de resultados en pruebas SIMCE

#### **Fundamentación:**

El establecimiento ha demostrado a través del tiempo un paulatino mejoramiento en los resultados de la prueba SIMCE, pero no lo suficiente como para posesionarse de manera efectiva dentro de los primeros lugares a nivel comunal y nacional, lo cual, junto con no cumplir uno de los objetivos fundacionales del establecimiento, dificulta el incremento de la matrícula, lo que es necesario una urgente necesidad.

#### **Objetivo Estratégico:**

Los alumnos, para el 2013, habrán alcanzado los 300 puntos promedio en la prueba SIMCE.

**Productos:** Se habrá alcanzado el objetivo de entregar una educación de excelencia, lo cual, por añadidura, facilitará las tareas de promoción.

#### **Indicadores:**

Los resultados de las Pruebas de Ensayos.

- La incorporación de ítemes de selección múltiple en las pruebas de los diversos subsectores (40% del puntaje total de la prueba).
- 3 pruebas de Ensayo por Semestre con su respectivo análisis.

**Coordinador Responsable:** Coordinaciones Académicas

**Integrantes del Equipo Realizador:** Coordinaciones académicas y profesores de asignatura.

**Duración del programa:** 5 años

**Costo General del Programa:** \$ 200.000 tentativo (textos de ensayos), por año.

**PROGRAMA DE ACCION Nº 2: ÁREA O DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA - CURRICULAR****Nombre del Programa:** Sistemas de seguimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje.**Fundamentación:**

A través de los años no se ha realizado un seguimiento constante de las implementaciones y/o modificaciones en la planificación clase a clase, cronogramas, calendarios de evaluaciones, perfeccionamientos, etc. Por lo tanto no hemos podido verificar el avance o retroceso en nuestros resultados a partir de los medios utilizados. Con este Proyecto se inicia un proceso de seguimiento constante de una serie de aspectos que los profesores ejecutan dentro y fuera de la sala de clases con el fin de asegurar una realización eficiente y eficaz de dichos procedimientos y acciones.

**Objetivo Estratégico:**

Las Coordinaciones Académicas, para fines del primer semestre de 2012, habrán iniciado un proceso de seguimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje con el fin de mejorar los resultados académicos de los alumnos.

**Productos:**

Una mejora de la calidad de enseñanza y, en consecuencia, de los aprendizajes, lo cual se refleja en mejores resultados en las evaluaciones externas.

**Indicadores:**

Plan de clases.

- Seguimiento y modificaciones al cronograma.
- Calendarios de evaluaciones.
- Observaciones de clases.
- Entrevistas con profesores.
- Seguimiento con apoderados de los alumnos con dificultades académicas.

**Coordinador Responsable:** Coordinaciones Académicas**Integrantes del Equipo Realizador:** Coordinaciones académicas.**Duración del programa:** 1 año**Costo General del Programa:****PROGRAMA DE ACCION Nº 3: ÁREA O DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA - CURRICULAR****Nombre del Programa:** Mejorando los procesos de evaluación.**Fundamentación:** En nuestro establecimiento no ha habido criterios comunes de evaluación,

de manera que la calidad de los instrumentos de evaluación depende de los conocimientos individuales de los profesores, lo que no es adecuado para medir los aprendizajes. A través del presente proyecto se busca perfeccionar los sistemas de evaluación sobre la base de criterios comunes.

**Objetivo Estratégico:** A partir de marzo de 2012, los docentes del establecimiento utilizarán instrumentos de evaluación frecuentes, variados y de calidad, constituyéndose la etapa de evaluación en una valiosa instancia de aprendizaje.

**Productos:** Los profesores trabajarán en la construcción de instrumentos de evaluación bajo el mismo concepto de evaluación. Habrá criterios comunes en formato, fondo y exigencias académicas por niveles. Los profesores utilizarán la evaluación inicial, de proceso y final.

**Indicadores:**

- Formato común de pruebas.
- Instrucciones claras y precisas adecuadas a cada nivel.
- Tabla de especificación.
- Utilización de ítems adecuados a los objetivos a evaluar.
- Evaluación diagnóstica a inicio de año.
- Evaluación procesual planificada
- Plan de evaluación semestral de cada profesor.
- Evaluación final (de unidad-semestral y exámenes)

**Coordinador Responsable:** Coordinaciones Académicas - profesores

**Integrantes del Equipo Realizador:** Coordinaciones académicas y profesores

**Duración del programa:** 5 años.

**Costo General del Programa:**

**PROGRAMA DE ACCIÓN Nº 4: ÁREA O DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA - CURRICULAR**

**Nombre del Programa:** Evaluación Docente.

**Fundamentación:** El procedimiento de evaluación docente era aplicado por el equipo directivo y estaba enfocado en las áreas de inspectoría, formación, administración, académico y compromiso institucional. Desde el 2012 el proceso será realizado en primera instancia por las Coordinaciones Académicas debido a su marcado acento en cualidades de los docentes Académicas harán una propuesta al Equipo Directivo, el cual después de revisar, quitar, o añadir dará su aprobación para comunicarlo a los profesores.

**Objetivo Estratégico:** La Coordinación Académica realizará procedimientos de seguimiento y evaluación del personal docente con el fin de apoyar la gestión académica. El proceso culminará, a fines del año 2012, con la evaluación de cada uno de los docentes y con su clasificación en tres 1, 2 y 3.



**Productos:** Los profesores integraran el proceso de evaluación docente como un aporte para su continua superación. Por otra parte, los profesores sean clasificados en lista 1, 2 y 3 de acuerdo a sus niveles de eficiencia, lo cual, aparte de permitirles optar a diversos incentivos y proyecciones en la institución, facilitará identificar las necesidades de capacitación.

**Indicadores:**

- Pauta de evaluación docente.
- Pauta de autoevaluación docente.
- Evaluación de asesores del departamento de educación.
- Evaluación del jefe de formación.
- Evaluación del inspector general y administración.

**Coordinador Responsable:** Coordinaciones Académicas.

**Integrantes del Equipo Realizador:** Coordinaciones académicas y profesores, jefe de formación, inspector general y jefe administrativo.

**Duración del programa:** 3 años.

**Costo General del Programa:**

#### **PROGRAMA DE ACCION Nº 5: ÁREA O DIMENSIÓN: FORMACION**

**Nombre del Programa:** adquisición de hábitos de facilitan la convivencia y la realización de un trabajo bien hecho.

**Fundamentación:** Muchos alumnos carecen de hábitos de orden, de trabajo, de aprovechamiento del tiempo y de métodos de estudio, así como también de hábitos de responsabilidad, respeto, sociabilidad, puntualidad, compañerismo, etc., lo cual repercute en la calidad de su trabajo y en la relación con los de más, con sus pares y profesores. El presente proyecto apunta a desarrollar en los alumnos los hábitos necesarios para trabajar con competencia y para relacionarse armónicamente con los demás.

**Objetivo Estratégico:** Los profesores, a través de diversas instancias educativas, motivan, enseñan y ejercitan en los alumnos la adquisición de hábitos que facilitan la convivencia y la realización de un trabajo bien hecho.

**Productos:** Alumnos que poseen y ejercitan hábitos de trabajo, tales como orden, puntualidad, responsabilidad, constancia, así como también hábitos de amabilidad, respecto o sinceridad que facilitan la convivencia con los demás.

**Indicadores:** Puntualidad en el ingreso a la sala de clases; horario diario de estudio; realización oportuna de las tareas; utilización de métodos y técnicas de estudio; saludo amable y respetuoso a sus profesores y directivos; sinceridad en las comunicaciones; etc.

**Coordinador Responsable:** Jefe de Formación.

**Integrantes del Equipo Realizador:** Jefe de Formación; Profesores Jefes.

**Duración del programa:** 2012-2013

**Costo General del Programa:**

**PROGRAMA DE ACCION Nº 6: ÁREA O DIMENSIÓN:** Inspectoría General (promoción).

**Nombre del Programa:** Imagen Interna y Externa.

**Fundamentación:** Aunque ha habido un importante aumento en el número de alumnos considerado que este es aún insuficiente para el necesario equilibrio económico, la Dirección realizará un programa de mejoramiento de imagen tanto al interior como al exterior del establecimiento con el fin de promover la Escuela y de alcanzar un alza significativa en la matrícula para el año próximo y siguientes.

**Objetivo Estratégico:** Prestigiar interior y exteriormente el colegio de manera que para el año 2013 alcance, en parte por la promoción de los mismos miembros de la comunidad escolar, una matrícula de, al menos, 100% alumnos (2012 el 2013).

**Productos:** A fines de marzo de 2013 el número de alumnos matriculados alcanzará la suma de 60, excluyendo el NTI; para fines de marzo del 2014, 120.

**Indicadores:** reuniones periódicas de planificación, cronograma de actividades; diseño y ejecución de actividades programadas; actividades culturales, deportivas y recreativas realizadas; orden y disciplina. Puntualidad y uso del uniforme completo.

**Coordinador Responsable:** Inspector General.

**Integrantes del Equipo Realizador:** Inspector General, Centro de Padres, Centro de Alumnos, Profesores, y Asistentes de la Educación.

**Duración del programa:** 2012-2014

**Costo General del Programa:**

**Proyección básica de alumnos (10% de deserción en los primeros años)**

<b>Año</b>	<b>Curso</b>	<b>Alumnos</b>	<b>10% Deserción</b>	<b>Total</b>
2012	1°	30	3	27
		<b>30</b>	<b>3</b>	<b>27</b>
2013	1°	30	3	27
	2°	27	0	27
		<b>57</b>	<b>3</b>	<b>54</b>

2014	1°	30	3	27
	2°	27	0	27
	3°	27	0	27
		<b>84</b>	<b>3</b>	<b>81</b>
2015	1°	30	3	27
	2°	27	0	27
	3°	27	0	27
	4°	27	0	27
		<b>114</b>	<b>6</b>	<b>108</b>

La incorporación de jóvenes campesinos al primer año medio exige a la Escuela la presentación de una nueva propuesta curricular, cimentada en los fundamentos por los cuales fue creado este establecimiento educacional, la opción por los jóvenes y los postergados como motivación central. La realidad nos señala que un gran porcentaje de estos jóvenes egresados de 8° año básico no continúan sus estudios o se dedican a trabajar como temporeros agrícola, y en el mejor de los casos como obreros agrícolas permanentes (mano de obra de bajo costo). Lamentablemente, la carencia de una preparación formativa, humana y técnica que los habilite especialmente en el rubro agrícola, los margina de la posibilidad de acceso a mejores expectativas de trabajo y de continuidad en sus estudios. La experiencia demuestra que jóvenes (alumnos) que egresan de Liceos Técnicos Profesionales inician su incorporación al mundo laboral en el peor de los casos en los niveles más bajos dentro de las empresas, sin embargo, su acceso a posiciones superiores es claramente mayor que la de una persona que ingresa como obrero sin estudios técnicos.