

Colegio Cristiano Eben Ezer



Proyecto Educativo Institucional

El Desafío Constante de Aprender a Enseñar

Nombre del establecimiento	Colegio Cristiano Eben Ezer
RBD	12330-7
Sostenedor	Entidad individual Educacional Sapientia Viña del Mar
Dependencia	Particular Subvencionado
Comuna	Viña del Mar
Región	Valparaíso
Matrícula total	250
IVE	59%
Número de docentes de aula	12

1. CONTEXTO INSTITUCIONAL

El Colegio Cristiano Eben-Ezer se encuentra ubicado en Avenida Frei 4110 Ampliación Villa Dulce, Viña del Mar, Chile. Se fue gestando lentamente producto de la expansión de la ciudad de Viña del Mar. Este sector surge y crece, por un lado, mediante la toma de terrenos fiscales que posteriormente fueron definidas como un área de poblaciones y viviendas sociales y de autoconstrucción. Este sector actualmente se denomina las Granadillas, las Pataguas, los Almendros y Achupallas. Por otro lado, existe un sector más antiguo que se denomina Villa Dulce, que pertenecía a la población de los obreros

de la Compañía de Refinería de Azúcar de Viña del Mar (CRAV), la cual representa parte del alumnado del colegio. Esta institución fue fundada por el Sr. Daniel Pizarro Salas, la Sra. Adriana Pizarro Salas y el Sr. Patricio Fuentes Espinoza; mediante Resolución Exenta N° 2270 del 30 de junio del 1986. Abre sus servicios educativos brindando en una primera etapa sólo Educación Parvularia y primer sub ciclo básico. Debido a la gran demanda estudiantil y gracias al respaldo entregado por los apoderados año a año se incrementó un curso por vez, hasta completar la Educación Parvularia y Enseñanza Básica. En sus primeros años se llamaba Colegio Nicolás Guillen y era un colegio laico con una visión de apoyo social hacia la comunidad escolar. Fue en la segunda mitad de la década de los años noventa donde se hace pública la confesión de fe, pasando de un Colegio laico a un Colegio Cristiano Confesional, y a partir de entonces se denomina Colegio Cristiano Eben-Ezer. Junto a este proceso, reciben el apoyo espiritual bajo el alero de la Iglesia Anglicana de Chile, el que ha sido concretado al integrarse al plantel el servicio Pastoral y la Capellanía del Colegio.

MISIÓN

La institución educativa Eben Ezer se consolidará en el año 2025 como una institución que promueva valores cristianos en la sociedad desarrollando una educación de calidad poniendo en valor la diversidad de los educandos a partir de un trabajo colaborativo para la continuidad de sus estudios desarrollando un carácter pensante, dialogante y crítico.

VISIÓN

Nuestra institución se focaliza en el desarrollo de una identidad comunitaria fundamentada en los valores cristianos, en el desarrollo de las habilidades cognitivas atendiendo a la diversidad a partir de una trabajo colaborativo-reflexivo en mejora continua y favoreciendo un buen clima de aprendizaje, promoviendo la formación y el desarrollo pedagógico docente.

SELLOS

Primero: El Colegio promueve principios cristianos que pretenden fortalecer la formación del carácter de nuestro estudiante, estimulando el desarrollo en el área afectiva, social y espiritual fomentando una sana convivencia escolar.

Segundo: Desarrollar metodologías-didácticas para fortalecer las habilidades cognitivas respetando la diversidad de los estudiantes, promoviendo la mejora continua de las prácticas docentes enfocándose en la calidad de la educación.

Tercero: Fomentar en los docentes y estudiantes el desarrollo de trabajo colaborativo, reflexivo y crítico.

Cuarto: Fortalecer un ambiente de aprendizaje para potenciar la formación integral del estudiante.

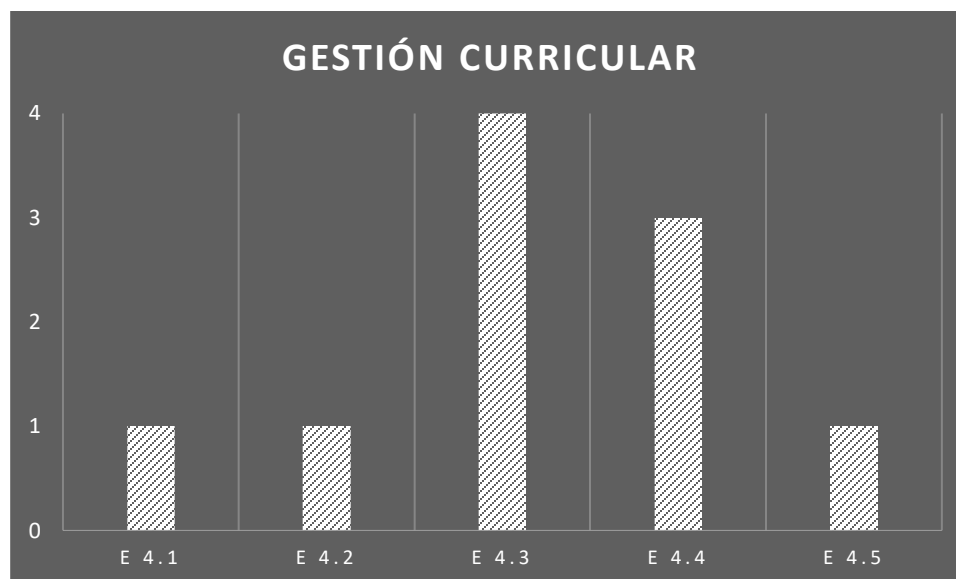
Quinto: Desarrollar un ambiente inclusivo, tanto en las dinámicas del procesos de enseñanza/aprendizaje como en la utilización de los espacios de participación de los estudiantes de nuestro establecimiento como el acceso a baños y otros espacios.

2. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DESDE LOS ESTÁNDARES INDICATIVO DE DESEMPEÑO

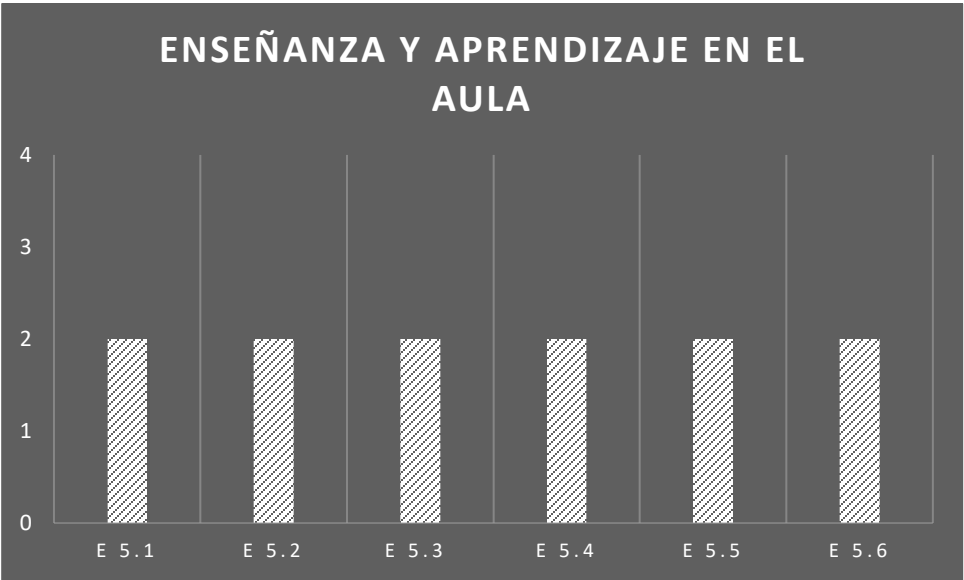
1. Débil	2. Incipiente	3. Satisfactorio	4. Avanzado
----------	---------------	------------------	-------------

a. Dimensión de Gestión Pedagógica

I. Gráfico de la subdimensión de Gestión Curricular



II. Gráfico de la subdimensión de Enseñanza y aprendizaje en el aula.



III. Gráfico de la subdimensión de Apoyo al desarrollo de los estudiantes.



3. PLAN DE MEJORA

Dimensión	Sub dimensiones involucradas	Estándar	Objetivo Estratégico	Acciones	Responsables	Evidencia
Gestión Pedagógica	Gestión Curricular	E 4.1 E 4.5	Implementar Plan de Gestión Pedagógica para monitorear la efectividad curricular y el proceso de aprendizaje, fortaleciendo el rol pedagógico de los docentes en la creación de estrategias para la mejora continua en el Colegio Eben Ezer durante el año 2021.	Consejo Reflexivo Pedagógico.	Director y Equipo Técnico Pedagógico.	Reuniones grabadas. PPT. Planificaciones docentes. Acta de retroalimentación.
				Observación de Aula.	Director y Equipo Técnico Pedagógico.	Reuniones grabadas. Clases grabadas. Bitacora de apoyo. Acta de acuerdos y remediales.
				Co-docencia.	Director, Equipo Técnico Pedagógico y Equipo PIE.	Reuniones grabadas. Planificaciones. Informe de retroalimentación y remediales.
	Enseñanza y Aprendizaje en el Aula	E 5.3 E 5.4		Planificación interdisciplinaria.	Director y Equipo Técnico Pedagógico.	Reuniones grabadas. Planificaciones. Informe de retroalimentación y remediales.
				Inducción docente.	Director y Equipo Técnico Pedagógico.	Reuniones grabadas. Bitácora de acompañamiento.
	Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes	E 6.1 E 6.2 E 6.5		Estudios de casos PIE.	Director, Equipo Técnico Pedagógico, Equipo PIE y docentes.	Reuniones grabadas. PPT. Ficha monitoreo del alumno.
				Implementación y seguimiento Reglamento de evaluación (actualización).	Equipo Directivo, Equipo Técnico Pedagógico, Equipo PIE e Inspectoría General.	Informe de monitoreo docente. Reuniones grabadas. Informe de acuerdos y remediales.

4. Conclusiones y Reflexiones.

a. Determinar los principales aprendizajes alcanzados en el plan de mejora a partir de los estándares indicativos del desempeño.

En el presente Plan se realizó un análisis total de todas las dimensiones de los Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores, se focaliza en la Dimensión de Gestión Pedagógica dado que es el área en la cual se posee un marco de acción y luego se selecciona los estándares de cada una de las subdimensiones considerando aquellas que se encuentran en estados críticos de desempeño y considerando también la viabilidad y factibilidad dentro del contexto de pandemia.

Desde este contexto, los principales aprendizajes alcanzados en el plan de mejora a partir de los Estándares Indicativos del Desempeño en la subdimensión Gestión curricular, el estándar 4.1 señala, por un lado, que “El Director y el Equipo técnico-pedagógico coordinan la implementación efectiva de las Bases Curriculares y los programas de estudio” (MINEDUC, 2020. p, 34). Al respecto podemos establecer que hay un punto en común que se da en todos los estándares y que representa un cambio en el proceso de mejora. Esto tiene que ver con asegurar la participación del director en la implementación de un plan y la puesta en práctica del rol de liderazgo pedagógico manifestado en la capacidad de proponer, retroalimentar e incentivar distintas estrategias para el logro del objetivo estratégico a partir de un trabajo colaborativo responsabilizando la toma de acción y el monitoreo como aspectos de base en la gestión pedagógica. Lo anterior significa primeramente, establecer la efectividad de las bases curriculares, los planes de estudios para coordinar en conjunto con el Director, el Equipo Técnico Pedagógico (UTP) y los docentes, el cómo se abordarán dentro del período lectivo, trabajando de primera fuente con los documentos oficiales para poder problematizar y guiar las estrategias metodológico-didácticas para alcanzar los objetivos de aprendizaje de todas las asignaturas y en todos los niveles de la enseñanza,

de manera tal, que éste se convierta en el largo plazo en un instrumento transformador (Gairín, 1998) brindando en los Consejos reflexivos Pedagógicos, los espacios e instancias de trabajo analítico, en donde el intercambio de ideas sea en base a argumentos disciplinares generando un contexto de colaboración de altas expectativas, pues no es un curriculum reproducido, sino pensado y contextualizado. Así también, poder analizar en los planes de estudios los posibles enfoques curriculares y enfoques de la enseñanza a partir del trabajo por departamentos y la realización de planificaciones colaborativas y la exposición de las experiencias entre docentes estableciendo un contexto ideal de aprendizaje en donde el Director con Equipo UTP realizan lineamiento y se vinculan directamente con el trabajo realizado estableciendo orientación y apoyo desde lo pedagógico. Así desde este punto de vista, la observación de aula se convierte también en un instrumento de orientación, acompañamiento y de mejora continua en donde se puede realizar un monitoreo de los Objetivos de aprendizaje, la cobertura curricular y establecer remediales que permitan a los docentes establecer buenas prácticas pedagógicas posibilitando la construcción de una didáctica singular. De esta manera, el desarrollo de este estándar nos permite ir generando una cultura pedagógica analítica y crítica de sus mismas prácticas para impactar en el los aprendizajes de nuestros estudiantes.

Por otra parte, el estándar 4.5 señala que “el Director y el Equipo técnico-pedagógico coordinan un proceso efectivo de evaluación y monitoreo de los aprendizajes para la toma de decisiones pedagógicas”(MINEDUC, 2020. p, 39). Este estándar, al igual que el anterior, nos proporciona un análisis fundamental pues, coloca en entredicho el reglamento de Evaluación, Promoción y Calificación. Si bien, hoy por hoy, este emana directamente del Decreto 67, ello no significa un cambio en sí mismo, si no está gestado de manera colaborativa dentro de la organización. De esta manera, el presente estándar supone en nuestro contexto una actualización de tal reglamento el cual se elabora de manera participativa desde la comunidad docente dando cuenta de la relevancia que supone una efectiva implementación y de respuesta a los desafíos que se plantean. Es

por ello que el reglamento dentro de sus artículos debe establecer de manera detallada cómo se realizará el monitoreo docente sobre el proceso de aprendizaje generando nuevamente el Consejo reflexivo Pedagógico y el trabajo entre departamentos, como el espacio central de monitoreo y seguimiento curricular y pedagógico en donde el Director y el Equipo UTP analizan periódicamente con los docentes los procesos de evaluación, con el objetivo de revisar el grado de cumplimiento de los O.A, identificar a los cursos, asignaturas y estudiantes con rendimiento bajo lo esperado o con riesgo de deserción, identificar metodologías y prácticas inefectivas, asignar estudiantes a remediales, mantener o cambiar prácticas pedagógicas y perfeccionar a los docentes.

Respecto de la subdimensión Enseñanza y Aprendizaje en el Aula el estándar 5.3 señala, por una parte, “los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura” (MINEDUC, 2020. p, 45). Las instancias de los Consejos reflexivos también son momentos de capacitación interna y el estándar presente nos muestra la importancia de trabajar desde las habilidades comunicativas de los docentes, de lo contrario la retroalimentación entre docente alumno será precario. Por un lado, la forma de modular, el acervo lingüístico, los tonos de voz, la capacidad retórica, los silencios, la capacidad de interpretar son elementos que deben ser trabajados en los Consejos. Por otro, la necesidad de realizar seguimiento en el momento del trabajo colaborativo de los consejos reflexivos en cómo se están trabajando las estrategias didácticas en las actividades, lo cual también se cruza con la acción de las observaciones de aula y la planificación interdisciplinaria a partir de verificar el cumplimiento de los ciclos didácticos, si acaso se están trabajando habilidades superiores a partir de la generación de problemáticas a través de preguntas que desestructuran los esquemas previos y lleva a los alumnos a una participación activa a través de la elaboración de argumentos fundados. De esta manera, nos aseguramos como comunidad educativa, a través de esta acción que las clases sean instancias transformadoras, atractivas, que provoquen en las y los estudiantes un sentido real.

Por otra parte, el estándar 5.4 señala que “los docentes monitorean el aprendizaje de sus estudiantes y les entregan retroalimentación constante durante las clases” (MINEDUC, 2020. p, 47). En este punto, la implementación efectiva del reglamento de evaluación, con la participación de todos los actores y la toma de conciencia sobre la relevancia que tiene el rol docente, desde un deber profesional, como el primer actor en aplicar remediales al proceso de aprendizaje y entregar una retroalimentación de todos nuestros alumnos y demostrar la responsabilidad frente a la labor docente, nos permite establecer un seguimiento a través de la confección de informes docentes verificando las brechas de aprendizajes, convirtiéndose en datos, en material de estudio y de análisis interno que nos llevan a problematizar nuestras prácticas y establecer remediales efectivas y oportunas que brinden la instancia de demostrar el proceso de aprendizaje de nuestros estudiantes y convertir esos datos en información relevante para toda la comunidad educativa, específicamente a alumnos y apoderados. Lo anterior recibe un acompañamiento desde el Director con el Equipo Pedagógico en el trabajo realizado en los Consejos Reflexivos y su verificación en las observación de aula así también como su mejora continua a través de la aplicación de remediales y el relevamiento de buenas prácticas docente desde sus pares que permitan desarrollar modelos aplicables a nuestro contexto aula. De esta manera, se establece una sistematización, una continuidad en donde la retroalimentación es una determinante que se aplica clase a clase abarcando en bloques didácticos la diversidad de nuestros alumnos.

Respecto de la subdimensión Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes el estándar 6.1 señala, por una parte, que “el equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican tempranamente a los estudiantes que presentan vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, y articulan los apoyos necesarios”(MINEDUC, 2020. p, 54). En la misma línea del indicador anterior también se releva la importancia de ejercer un monitoreo sobre el proceso de aprendizaje e identificar la brechas que se vayan suscitando, pero en este caso, dando un énfasis a lo preventivo y las brechas de base,

como por ejemplo; vacíos de aprendizaje y alumnos con necesidades especiales. En este sentido, el trabajo de los Consejo Reflexivos a través del estudio de casos de los alumno pertenecientes al Programa de Integración Educativa (PIE), es crucial para difundir a nivel de toda la comunidad docentes las características de nuestros alumnos, para contextualizar el apoyo y generar estrategias, a partir de la confección de actas en donde se establezcan acuerdos y remediales para que logren también un aprendizaje significativo, transparentando la adecuación curricular y convirtiéndola en un instrumento transformador, pasando desde una visión administrativa de completar bitácoras y fichas, a verificar el impacto de las estrategias realizadas en el proceso de aprendizaje de los alumnos y dejando un margen de participación al docente desde su expertise disciplinar.

Por otra parte, el estándar 6.2 señala que “el Equipo Directivo, en conjunto con los docentes, implementan estrategias efectivas para potenciar a los estudiantes con intereses diversos y habilidades destacadas” (MINEDUC, 2020. p, 56). Este estándar también es trabajado desde el Consejo Reflexivo a partir de capacitaciones internas de orientación, apoyo por parte del Director y Equipo UTP. Sin embargo, cobra relevancia a partir de la planificación colaborativa para desarrollar trabajo interdisciplinario a partir de proyectos en donde el alumno sea un protagonista en la búsqueda del saber. La planificación interdisciplinaria es trabajada en los consejos realizando un análisis, una retroalimentación con los docentes y entregándoles también un informe con remediales para ir fortaleciendo nuestra práctica docente. De esta manera, estas dos acciones nos movilizan a estar revisando constantemente nuestras propias prácticas desde un andamiaje pedagógico fortaleciendo nuestra identidad pedagógica. Finalmente, el estándar 6.5 señala que “el Equipo Directivo y el Equipo técnico-pedagógico incorporan un enfoque inclusivo e intercultural para asegurar el desarrollo de los estudiantes de distintas culturas” (MINEDUC, 2020. p, 61). En los Consejos Reflexivos Pedagógicos a partir del trabajo entre departamentos con el apoyo del Director y el Equipo UTP se establecen en la planificación O.A del currículum que apunten al desarrollo de la

educación ciudadana como, por ejemplo, valorar las distintas culturas dentro de una comunidad latinoamericana. De esta manera, se incorpora la diversidad de nuestra comunidad educativa generando en los alumnos y apoderados una instancia de identificación y pertenencia como aspectos fundamentales para el logro de los aprendizajes.

a. Determinar los principales aprendizajes alcanzados en el plan de mejora a partir de los estándares indicativos del desempeño.

Los principales aprendizajes alcanzados en el plan de mejora a partir de los Estándares Indicativos de Desempeño son, en primer lugar, el establecer funciones particulares en las acciones al Equipo Directivo y Director para que éstas se realicen de manera sistemática y sean monitoreadas analizadas estableciendo remediales desde un trabajo colaborativo con la comunidad docente. En segundo lugar, comprender que la dimensión pedagógica abarca una integralidad de factores los cuales deben ser abordados desde los más críticos realizando un monitoreo respaldado en evidencias y de esta manera, ir agregando a los demás. En tercer lugar, el ejercicio de síntesis y de análisis para realizar un diagnóstico genuino y vincular los distintos estándares a pocos objetivos estratégicos para no convertir finalmente en un proceso totalmente inviable. En cuarto lugar, la creación de actividades que realmente den respuesta a los desafíos resultantes, en este sentido los estándares dentro de su lectura esclarecen los pasos a seguir e identificar la acción a desarrollar y establecer el horizonte a seguir. Desde esta perspectiva, las acciones a realizar quedan bien establecidas condicionando a que cada actor desarrolle sus funciones de manera colaborativa, problematizando y relevando el carácter pedagógico. Finalmente, nos proporciona una gran panorámica, una carta de navegación que es posible lograr y nos permite vincular la responsabilidad del sostenedor y de los distintos actores de la comunidad educativa, desatando un nudo crítico no menor en la cultura administrativa nacional.

b. Establecer los principales desafíos de implementar la reflexión y autoevaluación al interior de los establecimientos educacionales.

En nuestro caso en particular, los grandes desafíos se encuentran en el capital cultural y profesional de los docentes del 2º ciclo de la enseñanza pues las prácticas docentes son deficientes, no trabajando el desarrollo de las habilidades, sino quedándose sólo en los contenidos. Además, el liderazgo instructivo del director y la sobre delegación de funciones exclusivas del Director en UTP del 2º ciclo y la no idoneidad de la misma. Desde este contexto, el desafío más relevante es cambiar la cultura pedagógica existente la cual no está habituada al trabajo colaborativo, al análisis de datos y reflexión de las prácticas anquilosadas en prácticas que en el mejor de los casos sería aplicable en el siglo XIX. Desde esta perspectiva, significa un cambio estructural graduado que modifique gradualmente la cultura de la comunidad educativa, pues doce años de una práctica así no se cambiarán de un año a otro.

c. Identificar las proyecciones de la mejora continua y la autorreflexión al interior de las organizaciones.

La gran proyección que se visualiza en nuestra institución educativa para establecer la mejora continua es desarrollar una cultura en el sostenedor y el equipo directivo que asigne todas las fuerzas en la dirección de analizar nuestra comunidad educativa entendiendo a ésta como un sistema, es decir, desde una visión ecosistémica, en donde los distintos estamentos están interrelacionados e impactan en los aprendizajes de los estudiantes. Desde allí entonces, proyectar una visión estratégica, pues si no tenemos esa lectura sistémica de nada nos sirve realizar una visión estratégica. Esto nos lleva a convertir nuestra organización en todo el sentido de la palabra, en una organización pensante, y que ello se vea reflejado en todas sus acciones y en los documentos que la constituyan dándose una total coherencia y, por lo tanto, una legitimación.

De allí la relevancia de establecer los Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores como un mapa orientador de nuestras prácticas y que se constituya por el parámetro de medida para establecer cualquier acción y autoevaluarnos, de lo contrario se provoca disgregación de las partes y perdiendo el objetivo central. Por ello, el establecimiento de este plan es un paso sin duda a la mejora continua que debe permanecer y ser evaluado para su mejora e involucrar otras áreas importantes como lo son el Liderazgo del Director y Sostenedor, la Convivencia Escolar y la Gestión de Recursos.

5. Lineamientos desde el Plan de Mejoramiento Educativo Institucional (PME)

Gestión Pedagógica
Objetivo estratégico:
OE1: El Equipo Directivo en conjunto con UTP y Equipo PIE habrán desarrollado las competencias necesarias en la comunidad educativa para el desarrollo de las habilidades cognitivas según las bases curriculares y normas ministeriales, desarrollando un pensamiento crítico, reflexivo y dialogante, tanto en los docentes como en la diversidad de los alumnos.
Estrategia
<ol style="list-style-type: none"> 1. Adecuar las estrategias curriculares y metodológica-didácticas para alcanzar los objetivos propuestos en tiempos de pandemia utilizando los recursos tecnológicos y las plataformas para desarrollar el fortalecimiento de las habilidades cognitivas a la diversidad de los alumnos. 2. Conformar una identidad pedagógica y una cultura de trabajo basadas en comunidades de aprendizaje profesionales y fortalecer el desarrollo de las habilidades cognitivas de los alumnos.
Acciones
<ul style="list-style-type: none"> ● Adecuación curricular ● Creación de material didáctico

<ul style="list-style-type: none"> ● Planificación colaborativa ● Consejos Reflexivos Pedagógicos ● Diagnóstico prácticas pedagógicas/curriculares ● Trabajo focalizado con docentes
Liderazgo
Objetivo estratégico
El Equipo Directivo en conjunto con UTP habrán elaborado estrategias para desarrollar el trabajo colaborativo de los docentes, para la implementación de una cultura pedagógica de comunidades profesionales de aprendizaje, focalizándose en un liderazgo transformacional, para la mejora continua de las prácticas docentes, otorgando una educación de calidad para la diversidad de los alumnos.
Estrategia
<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar metodología-didáctica que promueva la creatividad y la innovación docente de manera continua y autónoma para entregar educación de calidad. 2. Elaborar un proyecto que desarrolle las competencias del equipo directivo y docente para el trabajo de las habilidades cognitivas establecidos en las bases curriculares y las normas ministeriales.
Acciones
Capacitación docente Implementación Decreto 67 Capacitación de Liderazgo Transformacional Liderazgo Directivo
Convivencia Escolar
Objetivo estratégico
El Equipo de Convivencia Escolar elaborará estrategias para actualizar el Plan de Convivencia Escolar respondiendo a las necesidades actuales de nuestra comunidad escolar, generando información y orientación para los alumnos, padres y apoderados, desarrollando nuestros sellos institucionales y abriendo espacios para la

práctica de los valores de nuestra institución representada en una comunidad cristiana.
Estrategia
1. Generar instancias de trabajo y difusión en la actualización de nuestro Plan de Convivencia Escolar respondiendo a la modificación de nuestro PEI y a las necesidades de nuestra comunidad educativa.
Acciones
<p>Confección de Plan de Trabajo</p> <p>Fortalecer Equipo de Convivencia Escolar</p> <p>Reunión Consejo Estudiantil</p>
Gestión de los Recursos
Objetivo estratégico
Equipo Administrativo habrá desarrollado un plan de trabajo para fortalecer las áreas de gestión pedagógica, liderazgo y convivencia escolar, optimizando los recursos, tanto en la generación de espacios, como de recursos pedagógicos, tecnológicos y de perfeccionamiento constante de la comunidad docente para entregar una educación de calidad y promover la mejora continua en los procesos educativos.
Estrategia
<p>1. Asignar recursos para responder a las necesidades generadas en los tiempos de pandemia en las distintas dimensiones de la gestión.</p> <p>2. Desarrollar un plan de trabajo que permita disponer de recursos para fortalecer los distintos planes de la normativa vigente.</p>
Acciones
<ul style="list-style-type: none"> ● Adquisición de recursos pedagógicos ● Contratación de personal ● Incentivo Docente: desgaste de herramientas ● Proyecto de obtención de matriculas ● Página Web Institucional

6. Anexo

Reglamento de Evaluación, Calificación y Promoción. Lineamientos institucionales desde la Gestión Pedagógica y Curricular.