

PLAN ESTRATÉGICO DE MEJORA

ESCOLA OFICIAL D'IDIOMES

CURSO: 2020-2024

Alumnos de B1 de italiano



Liderar no implica solamente ser una buena persona y hacer lo que es correcto, sino que también es necesario hacer las cosas bien, ser efectivo, conseguir resultados, crear valor. En definitiva, conseguir los objetivos de la organización mejorando uno mismo y los que trabajan en ella. (<http://educacionabierta.org>)

Generar ilusión y con esa ilusión es más fácil trabajar porque encontramos el sentido a lo que hacemos. Al diseñar el proyecto en formato plan estratégico, conseguimos un proyecto educativo que se está aplicando en cada curso, que se sigue y se evalúa... Un sueño que no se materializa en un plan se queda en el nivel de los sueños, hay que pasar a la acción y ver si aquello que hemos decidido hacer sirve y funciona y aporta el valor que esperábamos... (Marta del Campo, 28 de octubre de 2019)

Todavía nadie se ha dado cuenta de lo que valen la simpatía, la amabilidad y la generosidad ocultas en el alma de un niño. El esfuerzo de toda verdadera educación debe ser sacar a relucir ese tesoro. Emma Goldman.

Autora: Francesca Augé Soriano

TABLA DE CONTENIDOS

I. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE ELABORACIÓN.....	3
II. PLANTEAMIENTO INSTITUCIONAL	6
III. DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO	7
IV. DAFO	8
V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA MATRIZ DAFO.....	9
VI. MARCO DE PLANIFICACIÓN PARA UNA ESCUELA INCLUSIVA.....	11
VII. MAPA ESTRATÉGICO	12
VIII. CONCRECIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES	15
IX. DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES.....	16
X. EVALUACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS	19

I. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE ELABORACIÓN

Visión sobre qué es y cuál es la función de la educación.

Para mi, como seguramente para la mayoría de los docentes, un centro escolar se mide por su calidad humana y profesional, por el esfuerzo y el trabajo orientados correctamente hacia la mejora de resultados, tanto en ámbito pedagógico y educativo como social y convivencial, así como por la capacidad de servicio en una sociedad plural, cambiante y fluida.

Este párrafo introductorio resume mis creencias y lo que he aprendido acerca del aprendizaje y de su gestión. Por otro lado, me gustaría aprovechar esta ocasión para ampliar mi opinión con algunas ideas cualificadas que comparto y que me gustaría hacer extensibles. En primer lugar, participo firmemente con las palabras del secretario de políticas educativas, cuando indica la ilusión, la necesidad de ser empáticos y de respetar las libertades, como las competencias más importantes para liderar un equipo; en segundo lugar, comparto con el subdirector general de la inspección de educación, que para mejorar el sistema hay que trabajar a partir de evidencias y contar con el apoyo, la colaboración y coordinación del corpus de inspectores; en tercer lugar, y parafraseando las palabras del presidente del consejo superior de evaluación, es necesario saber diagnosticar para poder prevenir, según su opinión, para dar respuesta a la sociedad del siglo XXI hay que buscar el consenso democrático, impulsando el centro hacia una mejora constante y asumiendo capacidad decisional.

En definitiva y de acuerdo con lo que acabo de citar, es deseable un alto nivel de negociación y colaboración entre todos los agentes implicados en la comunidad educativa (internos y externos) con la finalidad de perseguir nuevos retos y nuevas oportunidades para obtener un equipo en constante evolución, donde todos juntos podemos participar y todos juntos ganar. Luego, es fundamental la autonomía de centros. Éstos tienen que estar abiertos al territorio y en consecuencia alejarse de un modelo de dirección burocratizada y centralizadora del conocimiento. La organización tiene que basarse en un liderazgo distribuido para poder conseguir un buen rendimiento académico, un desarrollo personal y profesional, donde el talento de cada uno contribuya al enriquecimiento de la comunidad. En definitiva, la dirección de un centro ha de liderar transmitiendo confianza, delegando y dando al mismo tiempo apoyo, además de una visión y orientación claras. Todos y todas (PAS, profesorado, alumnado, ...) tienen que sentirse parte fundamental del centro y como tales, responsables de una gestión de éxito.

Al hilo del plan estratégico de mejora presentaré la descripción del proceso de elaboración, con una contextualización del centro y planteamiento institucional, objetivos y actuaciones previstas para conseguir los objetivos estratégicos. Finalizaré proponiendo una serie de indicadores de evaluación y la rendición de cuentas.

En el plan de mejora para conseguir el éxito educativo de todo el alumnado me centraré en tres aspectos de mi centro escolar: la inclusión social ante la diversidad, la fidelización del alumnado, la formación del profesorado para la mejora de los resultados en una competencia concreta.

Respecto al primero, las escuelas de régimen post obligatorio como por ejemplo las EOI tienen que atender la diversidad. En la EOI la diversidad se mide según: la edad, el nivel socioeconómico, el nivel de estudios..., tener en una clase un buen número de alumnos de edades diversas, con vivencias distintas, con nivel socioeconómico y de estudios muy dispar, es un reto, el profesor tiene que atender a una diversidad unida por el único interés de conocer una nueva lengua. Esta diversidad se puede transformar en una riqueza a la hora de presentar y desarrollar los contenidos.

En cuanto al segundo, a menudo el abandono se debe a una demanda de horas presenciales en exceso y a un programa rígido y espeso, sin olvidar que en su mayoría son adultos con fuertes compromisos.

Por lo que respecta al tercer punto, desde hace tres años se observa que los resultados en expresión e interacción oral en algunos departamentos son mejores que en otros y se repara que los mejores resultados pueden estar relacionados con la metodología adoptada en dichos departamentos. Estos tres aspectos no son fruto de la intuición, sino que han sido medidos a través de las encuestas al alumnado y de la recogida de datos (resultados, tasa de abandono...).

Propongo como solución factible a corto plazo, el seguimiento individualizado del alumnado a través de las tutorías (coordinadas desde la jefatura de estudios) saber que inquieta al alumnado, que les interesa, es acceder a un análisis potente para reconducir la praxis.

Una segunda solución factible a medio y largo plazo es regular y equilibrar, in itinere, el currículum a través de la concreción del programa según las características del alumnado, lo cual no significa en ningún caso reducir el programa o simplificarlo, sino dar prioridad a aquellos aspectos compartidos previamente y que les supongan un reto y nunca una desmotivación o frustración.

Respecto al último punto, la dirección del centro comparte con el claustro y con el consejo escolar los resultados en expresión e interacción oral de todas las lenguas impartidas en la

escuela y hace un parangón con los resultados de la misma competencia en toda la CCAA facilitados por el área de idiomas del Departamento. Dado que tales resultados son mejorables, se solicita desde la escuela una formación de centro para la mejora de los resultados de la expresión e interacción oral. Pidiendo un reconocimiento al área de formación del Departamento de Educación, se consigue la implicación de un 90% del claustro. Desde entonces llevamos tres años manteniendo esta formación de centro e intentamos que la metodología que había sido aplicada, en un principio, por sólo dos departamentos, se consensue y se amplíe al resto de manera transversal a través de un tema concreto.

II. PLANTEAMIENTO INSTITUCIONAL

MISIÓN

La misión es un concepto atemporal y debe responder al por qué de su existencia, sin confundirse con los objetivos o la oferta educativa. La misión de la EOI es:

Promover la mejora y desarrollo de la competencia comunicativa en lenguas extranjeras de la población a través de una atención individualizada; la EOI es un centro público donde se pueden aprender 4 idiomas y desde donde se certifica oficialmente la competencia lingüística del alumnado según los descriptores de Marco Común Europeo de Referencia.

Participar en el desarrollo de la autonomía en el aprendizaje de lenguas, así como en la formación de valores que garanticen el éxito personal de sus actores y fomenten la tolerancia y el respeto en un espacio de intercambio cultural.

Dar respuesta a una sociedad, sin distinción de condición cultural, social, edad, para ser competentes y participes en las Tecnologías de aprendizaje y conocimiento.

VISIÓN

La visión de la EOI es:

Ser el referente para la enseñanza-aprendizaje de lenguas extranjeras.

Mantener una infraestructura actualizada y con una oferta singular para el aprendizaje de lenguas y para la transmisión y consolidación de los valores propios de una sociedad democrática y tolerante.

Ser un referente en formación y actualización del profesorado.

Mantener y mejorar los resultados académicos a través del compromiso del profesorado en formación y también en la homologación de prácticas de aula para garantizar que los actos educativos sean de calidad.

VALORES

Los valores de la EOI son:

Organización basada en la Autonomía de Centros

Liderazgo compartido y distribuido

Compromiso con nuestra labor educativa

Actitud emprendedora y ajustada para visionar el futuro y proyectar el presente en una sociedad compleja y dinámica

Estímulo por el esfuerzo y rigor basados en el aprendizaje permanente y en la autoevaluación honesta y constante.

III. DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO

L'EOI empezó a funcionar durante el curso 1999-2000 para cubrir una demanda de aprendizaje de idiomas creciente en la CCAA y como resultado de la colaboración con el Ayuntamiento. El centro está excelentemente comunicado con transporte público con la población de la ciudad y con los municipios colindantes.

Su comunicación además de la presencia en el territorio de los colegios municipales con un alto índice de población inmigrante (alto poder adquisitivo) y la UPC contribuye a la explicación de la procedencia de un alumnado muy variado. La comarca cuenta con un importante tejido industrial por lo que está muy cerca de empresas nacionales e internacionales.

La EOI se encuentra en una población cuya extensión es de 4,6 km² y una población de 45.890 habitantes, (21.967 hombres y 23.923 mujeres) (datos IDESCAT, 2018). Si analizamos la composición por edades, veremos que el grueso de la población está entre los 15 y los 64 años (14.092 hombres y 14.970 mujeres), que es el público potencial de las escuelas oficiales de idiomas. Respecto al nivel de estudios, el casi 50% tiene estudios secundarios y de estos un tercio (unas 8.000 personas) tiene estudios universitarios. Por otro lado, la tasa de paro afecta más a las mujeres (1343, un 5% de la población activa) que a los hombres (970, un 4% de la población activa). Sin embargo, el alumnado que lleva a la EOI no es solo de la población, sino que, como decía anteriormente, llega de los municipios limítrofes donde el nivel de estudios y la situación socioeconómica cambia substancialmente.

IV. DAFO

A continuación, se presenta el análisis de los factores internos y externos que pueden afectar positiva o negativamente en la consecución de nuestros objetivos:

Oportunidades	Amenazas
O1. Calidad del capital humano del profesorado	A1. Falta de oferta de formación específica para el profesorado y el equipo directivo
O2. Interés de la población por el aprendizaje/formación	A2. Existencia de título afines en entidades privadas
O3. Prestigio de las EOI y oficialidad de los certificados	A3. Instrucciones y legislación poco flexibles
O4. Oferta complementaria a los cursos reglados	
Fortalezas	Debilidades
F1. Buen clima de trabajo y profesorado implicado	D1. Falta de flujo de comunicación eficaz en oportunidades de formación
F2. Un equipo directivo participativo	D2. Absentismo, abandono e intermitencia en la asistencia a clase del alumnado
F3. Motivación y fidelización de un sector del alumnado	D3. Disminución del tiempo de atención personalizada
F4. Actividades culturales interdepartamentales	D4. Poca alineación en las actividades interdepartamentales
	D5. Débil imagen interna del equipo directivo

V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA MATRIZ DAFO

Una vez realizada la matriz DAFO se presenta el análisis e interpretación de está. Asimismo, se identifican las estrategias a adoptar:

F1. Buen clima de trabajo y profesorado implicado	4	3	1
---	---	---	---

Como se puede observar se debe aplicar una estrategia ofensiva para poder beneficiarse de los aspectos positivos y una estrategia de supervivencia respecto a los de carácter negativo.

Si identifican por lo tanto las siguientes necesidades:

N1- Mejorar el éxito del alumnado en formación básica de lenguas extranjeras.

N2- Es necesario que el alumnado tome conciencia de que para conseguir su éxito tendrá que evitar las ausencias reiteradas, así podremos contrarrestar el abandono del alumnado y conseguir por tanto su fidelización. Es, por lo tanto, imprescindible compartir una evaluación que tenga en cuenta la singularidad y la reflexión en el aprendizaje, es decir hacer de la evaluación una herramienta con la que profesorado y alumnado comparten criterios.

N3- Mantener un buen clima y estimular el compromiso del profesorado en formación continua, (la transformación pasa por una docencia renovada y por un docente innovador) para garantizar que todos los actos educativos que se lleven a cabo sean de calidad. Es necesaria la tutorización del personal recién llegado, así como un seguimiento del profesorado interino y funcionario de largo duración, a través de la observación de clases.

N4- Promover la eficiencia de los recursos humanos y materiales disponibles con el establecimiento de flujos de comunicación interdepartamental para alcanzar el compromiso del profesorado y del equipo directivo en formación continuada y en una homologación de buenas prácticas en el aula para garantizar el éxito.

N5- Establecer un régimen de tutorías individualizadas presenciales y en línea.

N6- Promover las actividades culturales fuera del aula. Intercambios interdepartamentales y con programas europeos.

N7- Ampliar la oferta educativa con cursos instrumentales de lenguaje especializado y de perfeccionamiento, difundiendo nuestra oferta a través de las redes sociales y ampliando la comunicación con los institutos de la zona.

N8- Promover la eficiencia de los recursos humanos y materiales disponibles con el establecimiento de flujos de comunicación interdepartamental para alcanzar el compromiso del profesorado y del equipo directivo en formación continuada y en una homologación de buenas prácticas en el aula para garantizar el éxito.

VI. MARCO DE PLANIFICACIÓN PARA UNA ESCUELA INCLUSIVA

MARCO DE PLANIFICACIÓN	
A. CREANDO CULTURAS INCLUSIVAS	
A1. CONSTRUYENDO COMUNIDAD	A2. ESTABLECIENDO VALORES INCLUSIVOS
<p>INDICADOR QUE MEJORAR: El centro escolar y la comunidad local se apoyan entre sí.</p> <p>PROPUESTA DE ACCIÓN: Reforzar la vinculación con las entidades educativas, políticas y agentes sociales presentes en la población y fomentar la participación a través de actividades culturales y clases abiertas. Utilizar como canal la presencia, en el consejo escolar, del/a representante del ayuntamiento. Escribir para la revista de la comunidad. Abrir las aulas a los centros escolares de la zona para animarlos a seguir aprendiendo fuera de su horario escolar.</p>	<p>INDICADOR QUE MEJORAR: La inclusión se entiende como una mayor participación de todos.</p> <p>PROPUESTA DE ACCIÓN: Crear un discurso bidireccional claustro-dirección a través de una consulta constante de la PGA, MAC, NOFC (usando la intranet del centro para evitar un exceso de reuniones poco productivas).</p> <p>Contar con los alumnos para la gestión de la biblioteca y para la mejora del centro en general (creación de un nuevo logo, mobiliario).</p> <p>Implicación de todos. Ayudarse mutuamente</p>
B. PROMOVRIENDO POLÍTICAS INCLUSIVAS	
B.1 DESARROLLANDO UN CENTRO PARA TODOS	B.2 ORGANIZANDO EL APOYO
<p>INDICADOR QUE MEJORAR: Los nombramientos y los ascensos son justos.</p> <p>PROPUESTA DE ACCIÓN: Tener en cuenta la trayectoria y formación del profesorado. Dar la oportunidad al profesorado a través de su participación en el centro y formación. Un liderazgo distribuido ha de saber sacar lo mejor de su profesorado y ponerlo en valor con equidad.</p>	<p>INDICADOR QUE MEJORAR: Se reducen las barreras para el centro escolar. Nuestro centro está situado en un parque con paso restringido a los vehículos.</p> <p>PROPUESTA DE ACCIÓN: Solicitar la colaboración de Parques y Jardines, para dar a todas aquellas personas con movilidad reducida accesibilidad al centro.</p>
C. DESARROLLANDO PRÁCTICAS INCLUSIVAS	
C.1 CONSTRUYENDO UN CURRÍCULUM PARA TODOS	C.2 ORQUESTANDO EL APRENDIZAJE
<p>INDICADOR QUE MEJORAR: Los estudiantes aprenden cómo y por qué la gente se mueve alrededor de su localidad y por el mundo.</p> <p>PROPUESTA DE ACCIÓN: Proyección hacia el exterior a través de las TIC/TAC, de los viajes, intercambios y actividades culturales, así como la participación en programas europeos.</p>	<p>INDICADOR QUE MEJORAR: Las evaluaciones fomentan los logros de todos los estudiantes.</p> <p>PROPUESTA DE ACCIÓN: Homologar la evaluación (teniendo en cuenta la heterogeneidad) * a través de una didáctica compartida por el profesorado y participada por los alumnos a través de un aprendizaje por tareas y proyectos que fomente el gusto y</p>

	la emoción por aprender (dentro de la formación de centro).
--	---

*La homologación de prácticas entre el profesorado sin perder de vista la diversidad. Desde la formación de centro, buscamos nuevas prácticas que respondan no solo a un cambio metodológico paulatino sino también a un cambio de perspectiva de la evaluación, teniendo en cuenta la heterogeneidad del grupo clase (acercamiento de los mayores a las nuevas tecnologías, trabajo cooperativo con los más jóvenes, ...)

VII. MAPA ESTRATÉGICO

Las necesidades detectadas y priorizadas a partir de la diagnosis del centro permiten definir y estructurar en tres ámbitos los objetivos estratégicos, que se presentan en forma de mapa estratégico a continuación:

OS

MOVIER LA MEJORA DE LA COMPETENCIA
CATIVA EN LENGUAS EXTRANJERAS

B. MEJORAR LA RATIO DE FIDELIZACIÓN

C. FAVORECER LA COHESIÓN SOC
ENTORNO

TEGIAS

TENCIÓN A LOS DIFERENTES ESTILOS DE
IZAJE

B.1 INTERCAMBIO FLUIDO Y CONSTANTE

C.1 ADECUACIÓN DE LA ORGAN
GESTIÓN Y EL FUNCIONAMIENTO DEL C
ESTÁNDARES DE CALIDAD Y TRANSPAR

INCORPORACIÓN DE UNA EVALUACIÓN
RTIDA

B.2 AMPLIACIÓN DE LA OFERTA EDUCATIVA

B.3 PROMOCIÓN DE INTERCAMBIOS ENTRE
ALUMNOS

C.2 INTERCAMBIOS INTERDEPARTAME

RMACIÓN DEL PROFESORADO

C.3 TUTORIZACIÓN DE PROFESOR
LLEGADOS

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE ACTIVIDADES
ALES DENTRO Y FUERA DEL CENTRO

C.4 ESTABLECIMIENTO DE CON
ENTIDADES EXTERNAS

CIÓN DEL PROFESORADO (A.1 A.2 A.3)

ZACIÓN (A.4 B.2 B.3 C.1 C.2)

RECURSOS METODOLÓGICOS Y BUENAS PRÁCTICAS (A.2 A.3 B.1 B.3 C.1 C.2 C.3)

RECURSOS FINANCIEROS (B.2 C.1)

APOYO EXTERNO: CENTRO DE PEDAGÓGICOS, ÁREA DE IDIOMAS, AY (B. 2 C.1. C.3 C.4)

VIII. CONCRECIÓN DE OBJETIVOS: INDICADORES

Las necesidades detectadas y priorizadas a partir de la diagnosis del centro permiten definir los siguientes objetivos:

Objetivos estratégicos	Necesidades
Mantener y mejorar los resultados	N1 N2 N4 N5 N6
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Índice de alumnado que supera el curso ○ Participación del centro en intercambios ○ Número de profesorado implicado en la formación de centro ○ Activación de una evaluación compartida 	
Objetivos estratégicos	
Mejorar la ratio de fidelización	N1 N2 N5 N6
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Índice de alumnado que se fideliza ○ Acción tutorial 	
Objetivos estratégicos	
Favorecer la cohesión social con el entorno	N3 N4 N6 N8
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Índice de satisfacción del profesorado ○ Acción tutorial ○ Codificación de toda la documentación del centro y acceso de esta a toda la comunidad a través de su publicación 	

IX. DEFINICIÓN DE LOS INDICADORES

INDICADOR: Índice del alumnado que supera el curso	
FINALIDAD	Reducir el número de alumnado de todos los idiomas que no supera el curso en los cinco niveles, haciendo mayor énfasis en primero y segundo
PUNTO DE PARTIDA	Histórico de los resultados de los tres cursos precedentes
OBJETIVO/EXPECTATIVAS	Desplegar la orden ENS/108/2018 de evaluación para promover la evaluación formativa y la autoevaluación. A partir de las expectativas del profesorado y del alumnado
CRITERIO REFERENCIAL	Cumplimiento de las expectativas
FÓRMULA	$(\text{Número de alumnos que supera el curso} / \text{Número total de alumnos del curso}) \times 100$
POBLACIÓN MUESTRA	Promoción del alumnado para cada curso e idioma
FUENTE DE LOS DATOS	Actas de evaluación, resultados publicados por el Departamento De Educación a nivel de CCAA
FRECUENCIA DE RECOGIDA	Trimestral
FRECUENCIA DE ANÁLISIS	Trimestral y Anual Hacer un seguimiento sistemático sobre el nivel de la consecución de objetivos.
UTILIDAD	Reflexionar sobre los resultados obtenidos y sobre las prácticas didácticas llevadas a cabo. Reflexionar sobre la incidencia que podría tener en la mejora de los resultados una pedagogía que fomente la autonomía y aprender a aprender.
RESPONSABLE DE LA RECOGIDA	Responsable del curso y jefe de departamento
TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	Jefe de estudios
DISTRIBUCIÓN PARA SU ANÁLISIS	Dirección, claustro y consejo escolar

INDICADOR: Índice del alumnado que se fideliza	
FINALIDAD	Reducir el número de abandono por curso
PUNTO DE PARTIDA	Histórico del porcentaje de alumnado que abandona la escuela por niveles e idiomas
OBJETIVO/EXPECTATIVAS	Mejorar los índices de fidelización
CRITERIO REFERENCIAL	Abandono inferior al 20%
FÓRMULA	$(\text{Número de Alumnos que no finalizan el curso} / \text{Número de alumnos matriculados}) \times 100$
POBLACIÓN MUESTRA	Todos los cursos de todos los idiomas y niveles
FUENTE DE LOS DATOS	Recogida del número del alumnado por idiomas y cursos que ha superado el 65% de asistencia
FRECUENCIA DE RECOGIDA	Anual
FRECUENCIA DE ANÁLISIS	Trimestral/Anual
UTILIDAD	Nos sirve para actuar un plan tutorial trimestral que permita un seguimiento personal del alumnado, para prevenir y detectar indicios de abandono y actuar con los instrumentos pedagógicos y de orientación educativa a nuestro alcance.
RESPONSABLE DE LA RECOGIDA	Jefe de departamento
TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	Jefe de estudios
DISTRIBUCIÓN PARA SU ANÁLISIS	Dirección, claustro y consejo escolar

INDICADOR: Índice de satisfacción del profesorado	
FINALIDAD	Satisfacción y participación de todo el profesorado para fomentar un proceso de liderazgo distribuido
PUNTO DE PARTIDA	Encuestas de centro/ Entrevistas con el jefe de estudios
OBJETIVO/EXPECTATIVAS	Apoyar/tutorizar al profesorado recién llegado Crear una buena dinámica de equipos de trabajo donde el profesorado participa con una distribución de tareas y responsabilidades equitativa.
CRITERIO REFERENCIAL	Igual a 100%
FÓRMULA	$(\text{Número de profesorado} / \text{Número total de profesorado}) \times 100$ $(\text{Número de encuestas practicadas} / \text{Número total de encuestas posibles}) \times 100$ Grado de satisfacción (puntos sobre un total de 100)
POBLACIÓN MUESTRA	Todo el claustro
FUENTE DE LOS DATOS	Encuestas y entrevistas
FRECUENCIA DE RECOGIDA	Encuesta dos veces al año Entrevistas anuales
FRECUENCIA DE ANÁLISIS	Anual
UTILIDAD	Conocer el clima de centro, saber cómo se siente el profesorado para implicarlo en la formación de centro y en la planificación de actividades culturales. Mejora la cohesión del profesorado presente
RESPONSABLE DE LA RECOGIDA	Jefe de estudios
TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	Jefe de estudios y coordinación pedagógica
DISTRIBUCIÓN PARA SU ANÁLISIS	Dirección, claustro y consejo escolar

X. EVALUACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Los tres indicadores anteriormente escogidos se corresponden con algunos de los indicadores formulados en el mapa estratégico. Estos indicadores tienen que añadirse a los ya establecidos por el sistema de indicadores de centro.

Los resultados tienen que analizarse anualmente por todos los órganos de control y participación, inspección, claustro y consejo escolar, los cuales tienen la responsabilidad de hacer una retroalimentación con las necesidades de mejora y priorización de estrategias. Todo ello tiene que estar recogido en la memoria anual del centro que será la brújula que ha de guiar el plan general anual para poder rectificar y adaptar la evolución de los indicadores.

Esta evaluación es indispensable para evaluar la función directiva.

En cumplimiento de la Ley 19/2014 así como de los Decretos 102/2010 y 155/2010, todos los documentos de centro (Proyecto Educativo de Centro, Proyecto de Dirección, Normas de Organización y Funcionamiento de Centro, Memorial Anual, Plan General Anual) han de ser publicados y actualizados en la página web del centro. También se publicarán los resultados de los diferentes indicadores.

7 de noviembre de 2019