



PROYECTO DE DIRECCIÓN

JOSE M^a TRIVIÑO GÓMEZ.

CPR. CAMPIÑA DE TARIFA.

INDICE.

1. Presentación y justificación del Proyecto de Dirección	3
2. Análisis de la realidad de partida	6
• Análisis de factores institucionales y líneas pedagógica actuales.	
• Análisis de la situación personal y profesional del candidato.	
• Análisis de la realidad de partida del centro.	
• Identificación de las áreas de mejora del centro.	
3. Objetivos	16
4. Planes de actuación	18
5. Gestión de la organización del centro, de los recursos y de los equipos humanos .	
6. Seguimiento y Evaluación.	24.

JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.

El motivo de presentar este Proyecto de Dirección tiene que ver con mi forma de ver la educación y con el grado de implicación que tengo con respecto a ésta. No sólo se limita al aspecto pedagógico, sino al aspecto social, ya que soy uno de los defensores de que la escuela debe de permanecer abierta a toda la sociedad, por eso doy una gran importancia a la Comunidades de Aprendizaje. Creo que no basta sólo con ser maestro dentro del aula, sino que hay que potenciar todos y cada uno de los recursos que nos rodean, incluyendo toda la comunidad educativa. Para todo esto hace falta un plan de trabajo bien elaborado, enfocado en los aspectos institucionales , pedagógicos, sociales y normativos; no dejando lugar a la improvisación, pero sí a la innovación. Hay que conjuntar normativa, revisar el Proyecto Educativo de Centro, hacer participe al profesorado, a los padres y madres, al alumnado, al Ayuntamiento y a demás instituciones y asociaciones. Dicho plan debe de ser evaluado anualmente a nivel pedagógico por el Claustro de Profesores y a nivel de organización y funcionamiento por el Consejo Escolar del Centro para luego tras esta autoevaluación programar propuestas de mejora.

Cuando llego al CPR Campiña de Tarifa en el año 2005 no puedo imaginar que este nuevo destino haría cambiar mi forma de trabajar y mi manera de ver la educación. Un centro con unas características distintas a todo lo que anteriormente había probado. Un enclave maravilloso, el número de alumnos y la manera de trabajar del profesorado hicieron que me introdujera en la dinámica del trabajo por proyectos. Proyectos basados en el dinamismo, la transversalidad y la integración del alumnado, utilizando el entorno que nos rodea como Centro de Interés y dejando los libros de texto como material de apoyo y trabajo. Por un lado estaban los Proyectos ofertados por la Comunidad Europea junto con el Ministerio de Educación, los programas Comenius; los ofertados por el Ministerio de el Ministerio de Educación junto con la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, los programas ARCE; los Planes y Proyectos Educativos ofertados por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. Y por otro lado, los Proyectos de innovación cuyas ideas partían del mismo centro, tales como " *El estudio de la flora y la fauna de la playa de*

Bolonia". Y es que me impliqué desde el primer momento en cada uno de los que se estaban ejecutando en el centro.

Un colegio pequeño pero con una gran tradición en proyectos de innovación, algunos de los cuales todavía son recordados por la comunidad educativa no sólo de nuestro centro, sino de otros colegios de la zona. Proyecto como la "*Cría y recuperación de la gallina andaluza*" obtuvo varios premios internacionales y nacionales, premio Joaquín Guichot y Henry Ford entre otros. Eso me llevó a que en un par de años ya participara como coordinador en más de uno, sobre todo en los Proyectos Comenius, ya que fui destinado como especialista de inglés. Trabajando así con otros colegios europeos en temas relacionados con la tradición oral y escrita, en "*Mitos y leyendas de nuestra tierra*", "*Las técnicas Freiné en las nuevas tecnologías*" y "*Crossing the borders*" entre otros. Y siendo uno de los primeros de la provincia de Cádiz en realizar un proyecto ARCE con otros colegios de otras comunidades autónomas., del cual fui coordinador. Proyecto que renovamos dos veces, y del cual puedo presumir de él tanto a nivel pedagógico como a nivel personal, ya que continuamos teniendo amistad con gran número del profesorado participante.

Mi trayectoria en el centro como Coordinador de Ciclo y como Coordinador en estos proyectos se va desarrollando en el tiempo culminando mi trayectoria en el momento en el que se me propone por parte del Director de llevar la Jefatura de Estudios en el año 2008, además de ser el coordinador de la Biblioteca Escolar, el coordinador TIC y el coordinador de Escuela Espacio de Paz, habiendo sido anteriormente coordinador de varios programas educativos. Realizando durante todo este periodo un continuado plan de formación en estos aspectos. Sobre todo en lo referente a la Biblioteca Escolar, ya que partimos de cero y hemos tenido que diseñar, organizar y catalogarla. Formándome en el manejo del Programa de Biblioteca *ABIES*. Formación que me ha llevado a realizar varias ponencias en distintos encuentros, jornadas y cursos de formación organizados por distintos CEPs.

Tras un año de director en funciones, debido al cambio de destino del que anteriormente era titular, creo que tengo el deber moral y pedagógico de continuar con la filosofía de trabajo que hemos estado llevando durante todos estos años. Es por lo que presento este proyecto atendiendo a lo recogido en el DECRETO 59/2007, de 6 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la

selección y nombramiento de los Directores y Directoras de los Centros Docentes Públicos, a excepción de los universitarios. Tras esta decisión uno de los requisitos es la realización del curso de formación sobre el desarrollo de la dirección tal y como indica el artículo 134.1 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 894/2014, de 17 de octubre, por el que se desarrollan las características del curso de formación sobre el desarrollo de la función directiva.

Creo también, que un Director debe ser la persona ,que compartiendo liderazgo coordine todas estas acciones de tal manera que la Comunidad Educativa se sienta participe de la vida del centro. Basándonos en el modelo de liderazgo transformacional creo que debería desarrollar los aspectos en los que las condiciones laborales que se creen motiven a los docentes y les haga mayor compromiso con la organización y la realización de las tareas. La creación de estructuras y redes en el centro que abarquen todos los sectores: el profesorado, los padres y madres, el alumnado y las instituciones y organizaciones externas. Esas redes deberían de tener su propia iniciativa en aportaciones y sugerencias, siempre y cuando no se salgan de las líneas del Proyecto de Dirección. De esta manera, creo que cada uno de los miembros de la Comunidad Educativa se sentirá participe en el proyecto y se implicará en este.

Es difícil de concretar las acciones con las que desarrollaría el modelo de liderazgo transformacional y distribuido. Esto no es una tarea sencilla, pero creo poseer las capacidades y aptitudes necesarias para poner en práctica este estilo de liderazgo. Es por lo que como acciones a realizar presento este Proyecto en el que se busca la innovación y se le da oportunidad de participación a toda la comunidad educativa. Basando el trabajo en las innovaciones metodológicas, así como en todo lo relacionado con el funcionamiento de la burocracia del centro, aportando simplificación y eficacia. Potenciando la forma de trabajo en grupo para la realización de las actividades anteriormente relacionadas, tales como formación en centro, grupos de trabajo, etc, para de esta manera seguir en la línea de los Proyectos Educativos que estamos llevando a cabo tanto con la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, como el MEC o el SEPIE. Tales como "ECOESCUELA", " BILINGÜISMO", " INCORPORACIÓN DEL TRABAJO POR PROYECTOS", " COMENIUS ", etc, que hoy en día se están llevando a cabo con bastante eficacia, aunque serán

evaluados y revisados para futuras propuestas de mejora.

Es por eso, tal y como nos indica el Real Decreto 894/2014, anexo II, en el que se establecen los módulos troncales que debe contener el programa formativo, de los cuales uno es el Proyecto de Dirección, para el que se determina, como mínimo, el siguiente contenido: “El análisis del centro docente, las áreas de mejora, los objetivos del proyecto, los planes de actuación y su temporalización, los recursos y organización del centro para el logro de los objetivos y el seguimiento y evaluación del proyecto con sus indicadores de logro”, que el presente Proyecto comenzará con un análisis de la realidad de partida, estudiando las posibles culturas y subculturas que conviven en el centro, con el fin de confeccionar un plan de actuación, marcando unos objetivos que sean claros y reales. Estos objetivos estarán programados en el tiempo, con sus responsables. Y como no, lo más importante, enunciar unos indicadores de consecución de los objetivos que sean medibles cuantitativamente, con el fin de que puedan servir de evaluación de éstos, para elaborar propuestas de mejora.

2. ANÁLISIS DE LA REALIDAD DE PARTIDA.

2.1 Análisis de los factores institucionales, pedagógicos y legislativos.

Para comenzar tenemos que tener presente las leyes educativas que rigen en estos momentos las funciones del director: la LOE(2006) y la LEA(2007), pero es con la LOMCE (2013) donde se refuerza un nuevo estilo de dirección de la Escuela Pública, el cual está basado en la autonomía pedagógica y la evaluación. Es por lo que el director debe de ejercer mayor liderazgo pedagógico y de gestión, funciones que son recogidas en el Reglamento Orgánico de Educación Primaria de 2010. Y es en su Proyecto de Dirección donde se deben de reflejar las líneas de actuación, documento que hace se modifique el Proyecto Educativo de Centro.

Tras lo expuesto anteriormente y consciente de la complejidad y responsabilidad que me obliga la normativa, presento mi candidatura a la dirección de este centro. Reto en el que me apoyo en un Equipo Directivo y en toda la Comunidad Educativa: claustro, familias, administraciones, etc, para que mi Proyecto de Dirección planifique todo lo relacionado con la calidad de enseñanza, a

través de la búsqueda de estrategias metodológicas más eficaces, coordinadas y orientadas al aprendizaje del alumnado. Para esto, hago constar que conozco y asumo todas las funciones recogidas en el Reglamento orgánico de Educación Primaria de 2010, ya nombrado anteriormente. Funciones de las que destaco las siguientes, que son los ámbitos de trabajo que voy a tener en cuenta en este proyecto:

- Ejercer la dirección pedagógica.
- Promover la innovación educativa.
- Impulsar la colaboración con las familias y con organismos que faciliten la relación con el entorno.
- Impulsar las evaluaciones internas.

Dentro de esas estrategias metodológicas nombro el avance que se está realizando durante estos años con respecto al trabajo por competencia clave (tal y como indica el nuevo marco normativo curricular de Andalucía, en la Orden de 17 de marzo de 2015 y la Orden de 4 de noviembre de 2015 de evaluación), trabajo con el que se está configurando el mapa de relaciones curriculares y el trabajo por proyectos, UDI, que no debemos abandonar hasta conseguir su plena incorporación en la metodología del centro con el fin de no basarnos exclusivamente en el libro de texto. Es por lo que estamos realizando una formación en centro sobre este aspecto. Formación que tendremos que seguir realizando en años sucesivos.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que hemos comenzado a funcionar como Centro Bilingüe en el año 2016/2017, lo que implica cambios organizativos, metodológicos y de atención a la diversidad, además de la incorporación de cursos superiores con el paso de los años. Por otra parte, tenemos el afianzamiento en la incorporación del Francés, asunto que nos convierte en centro Plurilingüe.

Tengo que mencionar también otros proyectos que estamos desarrollando en el centro y que tienen una gran importancia en el desarrollo y aprendizaje de nuestro alumnado. Me refiero a " Plan de compensación educativa", "Escuela espacio de Paz", " Ecoescuela", " Plan de salud laboral ",

"Plan de igualdad" y los programas educativos que año tras año oferta la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, y que seguiremos trabajando y a los que introduciremos un ámbito nuevo tal y como es la "Educación Emocional" con el fin de desarrollar integralmente la personalidad del alumnado.

En relación a la atención a la diversidad, las instrucciones del 22 de junio de 2015 nos dan pautas y respuestas a la diversidad. Es por lo que veo conveniente reforzar y revisar nuestro plan de atención a la diversidad, en el cual, queden totalmente claro los pasos a seguir, los protocolos y las actuaciones tanto en la detección de alumnado, así como en su seguimiento. Para esto habrá que revisar las pruebas de evaluación inicial, hacer revisiones trimestrales de los apoyos y los refuerzos por el ETCP y revisar las fichas de registro de las sesiones de apoyo y de refuerzo educativo. Como punto negativo, hay que decir que no tenemos asignada la plaza de pedagogía pterapeutica, que seguiré reclamando año tras año al igual que el director anterior.

Punto muy importante, por último, es la elaboración de un buen plan de Tránsito en todas las etapas educativas. Actualmente poseemos el programa de Tránsito con el IES Almadraba de Tarifa para los alumnos de 2º de la ESO y con el CEIP Miguel de Cervante de Zahara de los Atunes para los alumnos de 2º de Primaria de la Zarzuela. En este curso se está elaborando de un plan de Tránsito para los alumnos de Infantil que pasen a Primaria y para los alumnos de 6º de Primaria que pasen a ESO.

2.2 Análisis de la situación personal y profesional del candidato.

Aunque ya en la presentación de este Proyecto he mencionado algunos aspectos de este apartado, es ahora cuando voy a profundizar en todo lo relacionado con mi persona como candidato a la Dirección de este Centro: mis características personales, mis habilidades sociales, mi formación y el estilo de educación que desempeñaría durante mi mandato.

Si me tengo que definir, me considero una persona tranquila y con calma a la hora de afrontar el día a día; manteniendo siempre el control en situaciones difíciles y tomando decisiones

en los momentos cruciales. Los demás me ven como la persona responsable y sería capaz de tomar las riendas en cualquier situación. Y es que mi experiencia laboral y personal me ha enseñado a trabajar con grupos y asociaciones. Mis comienzos fueron participando en cursos de animación sociocultural y trabajando en proyectos de asociacionismo juvenil. Eso me llevó a realizar el curso de "Formador de formadores" y trabajar varios años en la Casa de la Juventud de Tarifa y en el Patronato Provincial de Juventud de Cádiz. Tras esta formación primera y tras esta experiencia laboral he participado en la formación de varias asociaciones y grupos, en los cuales siempre he estado en la Junta Directiva, siendo presidente de algunos de ellos. Es por lo que considero que ya estoy formado en gestionar y dirigir pequeños y grandes grupos. Todo esto me ha desarrollado cualidades tales como saber escuchar y empatizar, estar abierto a nuevas ideas, el compromiso con el trabajo, así como tomar decisiones, sabiendo los beneficios y las desventajas que eso conlleva.

Todo esto sabiendo y siendo consciente de que uno no es perfecto y que no tiene una varita mágica para resolver todos y cada unos de los problemas, es por lo que continúo con mi formación. Muestra de ello la realización del curso de formación sobre el desarrollo de la función directiva, con el fin de profundizar en aspectos de organización, liderazgo y normativo entre otros.

Cuando comencé a trabajar como maestro, al ser interino y luego provisional, tuve la oportunidad de conocer diferentes tipos de centros, que por suerte o por desgracia me marcaron y de los que aprendí mucho, tanto por su alumnado como por el personal comprometido que impartía sus clases en ellos. Eran centros difíciles, en zonas marginadas y que te hacían ver y valorar la educación de una perspectiva distinta.

Es en el año 2005 cuando llego al CPR Campiña de Tarifa, un colegio que creía conocer, puesto que soy de la localidad, pero que me dejaría marcado hasta tal punto que antepongo mi felicidad como docente a la incomodidad de tenerme que desplazar en coche durante todos los días de la semana entre las tres escuelas que formamos debido a mi nombramiento como especialista de Inglés. Puesto, que en este centro es itinerante.

Durante estos doce años he participado y coordinado algunos programas como: Comenius,

Arce, Proyecto Tic, Escuela Espacio de Paz, Biblioteca Escolar, Aprender a sonreír, DÍNO, Programa Aldea, Proa, Creciendo en salud, Practicúm Grado Maestro, Plan de Salud Laboral y P:R:L, Ecoescuelas, Plan de Compensación Educativa, Plan de igualdad de género en educación y el Plan de educación ambiental para la comunidad educativa, ALDEA, entre otros. Por último señalar que este año nos hemos convertido en centro Bilingüe.

Por otra parte, no voy a nombrar la cantidad de cursos a los que he asistido, pero sí me gustaría nombrar algunos de los que me puedan ser más relevantes para la dirección del centro: *"Estrategias para implementar las mejoras de los resultados escolares"*, *"Resolución de conflictos"*, *"Jornadas sobre colegios rurales"*, *"Jornadas de centros de compensación educativa"*, *"Métodos y estrategias de innovación e investigación educativa"*, *"Curriculum por competencias"*, *"El entorno familiar en sus aspectos pedagógicos"*, *"La coeducación en una escuela rural"*, *"Apoyo informático a nuevos equipos directivos"*, *"Integración de las competencias clave"*, *"Trabajar en un centro bilingüe"*, etc.

Todo esto y la singularidad del centro, han hecho que además de formarme contribuyera a formar a otros docente o futuros docentes. Es por lo que mantenemos un contacto con la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Cádiz a la que o bien vamos un par de veces al año para presentar nuestro trabajo, o bien vienen ellos a nuestro centro. Y en colaboración con el CEP de profesores he realizado varias ponencias.

Hoy día mi situación es la de diplomado como maestro en la especialidad de Lengua y Literatura castellana y filología inglesa, Jefe de Estudios, coordinador de la Biblioteca Escolar, coordinador TIC, coordinador de Escuelas Espacio de Paz, coordinador de formación en centro en Metodología y Evaluación para el desarrollo de las competencias clave. Además de llevar todo lo relacionado con la formación del profesorado en mi centro, FEIE.

2.3 Análisis de la realidad de partida del centro.

- **Realidad socioeducativa del alumnado.**

El CPR Campiña de Tarifa pertenece al municipio de Tarifa, Provincia de Cádiz. Municipio que consta de varios núcleos poblacionales o pedanías. Entre ellos tenemos las Entidades Locales Autónomas de Facinas y Tahivilla y los núcleos pedáneos de La Zarzuela, El Almarchal, Atlanterra y Bolonia. Pues bien, nuestro colegio está formado por tres escuelas: una en la ELA de Tahivilla y las otras dos, una en Bolonia y en La Zarzuela, formando entre las tres un Colegio Público Rural agrupado desde el año 1985.

Al hablar de dimensiones, la diferencia fundamental con otros tipos de centros estriba en que "los pasillos y paredes" de una a otra escuela se midan por kilómetros, siendo las distancias entre las tres escuelas las siguientes

- Entre Tahivilla y Bolonia: 19 kilómetros.
- Entre Tahivilla y La Zarzuela: 11 kilómetros.
- Entre Bolonia y La Zarzuela: 30 kilómetros.

La situación geográfica de Tahivilla, como punto equidistante entre las tres aldeas, facilita que ésta sea el centro matriz y que en ella radiquen la Secretaría y la Dirección del colegio. La Jefatura de Estudios se encuentra en Bolonia haciendo que el Equipo Directivo esté normalmente en la mayor parte del Centro.

El alumnado de nuestro colegio presenta las siguientes características:

- El nivel de socialización en las escuelas de Bolonia y la Zarzuela es muy bajo hasta los siete años, debido a la dispersión de la población, ya que la gran mayoría viven en caseríos dispersos. A partir de esta edad se empieza a notar la influencia de las Escuelas y del contacto con alumnado procedentes de otros países y otras culturas en Bolonia y La Zarzuela al ser lugar de vacaciones una y por estar cerca de Zahara de los Atunes la otra. En Tahivilla el nivel es normal.

- El nivel económico y la forma de vida de las familias depende de la aldea en la que nos encontremos. Ya que las familias de Tahivilla pertenecen la mayoría al sector agrario y su nivel es medio, mientras que en La Zarzuela y Bolonia se dedican al sector servicio, en especial al turismo. Es por lo que la mayoría trabaja tan sólo en primavera y verano.
- Al ser el número de alumnos y alumnas muy reducido, las escuelas organizan sus clases por ciclos, dándose el caso de unificar en ocasiones hasta tres niveles a la vez.

- **Organización y funcionamiento.**

Todo lo expuesto anteriormente nos hace que trabajemos de manera distinta a otros centros. Por un lado poseemos un servicio de transporte para los alumnos de Bolonia y otro para los alumnos de La Zarzuela. Teniendo dos rutas en Bolonia que recogen a los alumnos que viven en los caseríos y una ruta en La Zarzuela.

Por otra parte, y hablando del profesorado, primero decir que la plantilla suele tener bastantes cambios todos los años. Por una parte el número de interinos es elevado y por otro estamos empezando a vivir las jubilaciones de los definitivos en el centro.

Hay que mencionar, también, la condición de itinerantes que tienen los maestros y maestras especialistas y el Equipo Directivo, teniendo que desplazarse entre las tres aldeas. Cosa que afecta directamente a la confección de los horarios en los que tienen que figurar los tramos horarios de sus desplazamientos. Equivaliendo estas itinerancias a un total de unas 22 horas lectivas. Por otro lado, para reuniones de claustro, ETCP, coordinaciones de ciclo, Consejo escolar, etc. utilizamos una tarde a la semana con el fin de ser lo más operativos posible, teniendo que elaborar el Equipo Directivo un calendario en el que se contemplen y programen mensualmente las tutorías de padres y madres, que generalmente son los primeros lunes del mes y las reuniones del profesorado, haciendo constar el lugar donde se realizarán, ya que filosofía del centro es cambiar las reuniones de lugar con el fin de que no siempre se tengan que desplazar los mismos. Esto nos da una idea de la dificultad que tenemos para coordinarnos, teniendo que recurrir a situaciones atípicas como llamadas de teléfono, grupos de correos, wasaps, etc.

Como acabo de indicar el tener sólo un día a la semana para la realización de las coordinaciones, ETCP, claustros y consejos escolares nos limita mucho. Ya que muchas veces por coincidencias del calendario hay varios lunes al mes que son festivos. Tiempo que nos tiramos sin poder coordinarnos.

Con respecto a las enseñanzas que se ofertan en el Centro decir que tenemos segundo Educación Infantil y primer ciclo de Primaria en las tres aldeas y segundo ciclo de Primaria y primer ciclo de la ESO en Tahivilla y Bolonia. Haciendo que tengamos que realizar dos programas de Tránsito diferentes entre los centros de la Zarzuela con el Ceip Miguel de Cervantes de Zahara de los Atunes y con el IES Almadraba de Tarifa.

Hablando de los recursos que poseemos, hay que comenzar diciendo que a pesar de ser un centro TIC y de tener pizarras digitales en todas las aulas, los ordenadores tanto de sobremesa, como los portátiles del alumnado se han quedado anticuados y con poca eficacia. Es por lo que creo que habría que realizar una actualización de material.

Aunque cada clase trabajamos con la biblioteca de aula, en Bolonia tenemos montada la biblioteca central. Aunque se está trabajando normalmente en ella con la reposición, catalogación y realización de prestamos, tenemos mucha tarea pendiente, y más después de comenzar con el programa de biblioteca ambulante. En el que sería conveniente introducirnos en el mundo de ABIES web, además de realizar un plan de prestamos on line.

En cuanto al alumnado podemos destacar de los datos del centro que los resultados son positivos en todas la áreas. Los indicadores homologados del AGAEVE nos indican en el área de enseñanza-aprendizaje que tanto la tendencia como la relevancia son positivas. En el apartado de atención a la diversidad tenemos que mejorar, los indicadores revelan tendencias negativas en indicadores proactivos. Con respecto al clima y convivencia podemos presumir de poseer unos resultados excelentes.

Si hablamos del seguimiento que se hace a los alumnos que ya han abandonado la escuela,

podemos decir que un gran número realiza estudios universitarios. Un logro del cual se siente muy orgulloso la comunidad educativa, ya que hace algunos años eran muy poco los alumnos que terminaban los estudios de secundaria y bachillerato al salir de nuestra escuela.

Con respecto a las familias decir que no tenemos definido un AMPA en el CPR. Más bien tres y sin punto de conexión entre ellas. La lejanía y la distinta condición sociocultural han hecho y hacen que no exista. Recuerdo que en Tahivilla las familias son de corte más tradicional, mientras que en Bolonia poseemos mucho personal que viene de fuera con una mente mucho más abierta. Es cierto, que en los últimos años, aprovechando los encuentros que hacemos entre escuelas (uno en cada aldea) hemos logrado que las familias participen, consiguiendo un poco más de integración y unión entre ellos.

Del personal no docente que trabaja en el centro tenemos que destacar la función del conserje mantenedor, que tiene que cubrir las tres escuelas y de la monitora administrativa que es compartida con el CEIP Divina Pastora de la ELA de Facinas.

Otros datos importantes que podemos resaltar son:

- No tenemos problemas de absentismo escolar, aunque hay que resaltar la tendencia de algunos familias a coger vacaciones en la temporada escolar, ya que trabajan en los periodos vacacionales.
- Aunque tenemos un programa de coordinación vertical, se debe de mejorar sobre todo en lo relativo al uso de la TICs y en el tránsito entre etapas.
- La formación del profesorado en materia del nuevo curriculum para llevar proyectos integrados y evaluación por competencias debería de continuar en el tiempo hasta la integración de las UDIs en el centro.
- La implicación de las familias no es la que debería ser.

- **Áreas de mejora del Centro.**

Teniendo en cuenta con todo lo expuesto anteriormente, considero que **las áreas de mejora** en el centro son las siguientes:

1. Competencias clave. Aunque estamos realizando un plan de formación en centro sobre la metodología y el desarrollo de las competencias clave, todavía nos queda mucho camino para terminar: el mapa de relaciones curriculares, los perfiles por competencias, los perfiles de área y la elaboración de las UDIs.
2. Competencia lingüística. Debido a las características del alumnado ya expuestas anteriormente, daremos importancia a la competencia lingüística en todas sus destrezas: lectura, escritura, expresión y comprensión.
3. El plan de atención a la diversidad. Del cual se revisarán las pruebas iniciales y los cuadernos de refuerzo y recuperación. Fijando un protocolo de actuación durante el curso junto con el orientador u orientadora del EOE más eficaz.
4. Organización y Coordinación del profesorado. Desde su llegada al centro, planificando un plan de acogida, pasando por la elaboración de un calendario de reuniones de los equipos docentes y de coordinación para que sea un instrumento eficaz para proponer, planificar y evaluar.
5. Comunidades de aprendizaje. Reforzando la inclusión de las familias al centro no tan sólo en actividades lúdicas como hasta el momento, sino en la realización de actividades y talleres formativos con las familias y los alumnos.

OBJETIVOS DEL PROYECTO DE DIRECCIÓN.

Tras el análisis de la realidad del centro y tras identificar las áreas de mejora, me dispongo a diseñar un plan de actuación concreto donde se especificará detalladamente la formulación de una línea de trabajo para cubrir los objetivos que planteo a desarrollar en el periodo de mi mandato.

Los objetivos formulados tendrán las siguientes características:

- Serán objetivos necesarios, reales, claros, concretos, viables y útiles, para que así lo perciban los miembros de la comunidad educativa.
- Serán objetivos potencialmente evaluables, con un claro ámbito de aplicación y participación de los agentes implicados.

En definitiva estarán intrínsecamente relacionados con el Plan Específico de Mejora del centro y serán expuesto y conocidos por toda la comunidad educativa.

OBJETIVOS DESDE UNA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA.

- Iniciar de una manera progresiva y coordinada una línea de innovación didáctica basada en un enfoque metodológico global y de evaluación por competencias, adaptando todo el currículo, la forma de evaluar y la metodología hacia el trabajo por proyectos o unidades didácticas integradas para desarrollar las competencias clave.
- Revisar y actualizar el Plan de Atención a la diversidad estableciendo todos los pasos a seguir para la detección y atención de los alumnos de dificultades de aprendizaje.
Justificación. Aunque ya tenemos uno elaborado, éste debe de ser adaptado a la Orden de 25 de junio de 2008, por la que se regula la atención a la diversidad de alumnado que cursa la educación básica en los centros docente públicos de Andalucía. Debemos de prestar atención a todos y cada uno de los recursos humanos y materiales para incrementar el éxito del alumnado con más dificultades.
- Mejorar los resultados educativos del alumnado en lo referente a la competencia

lingüística utilizando nuevas metodologías para conseguir aprendizajes competenciales, inclusivos e integrados.

Justificación. Debido a la poca socialización del alumnado es fundamental trabajar el aspecto lingüístico tanto en la lengua materna como en inglés y francés.

Afianzando de esta manera el proyecto bilingüe que acabamos de comenzar este año y que poco a poco tendremos que ir ampliando en el centro.

OBJETIVOS DESDE UNA DIMENSIÓN DE GOBIERNO Y COORDINACIÓN.

- Establecer un plan de coordinación docente simple y eficaz, adecuado a las características de nuestro centro. Planificando tanto la coordinación horizontal como la vertical; realizando además un plan de tránsito entre las etapas.

Justificación. Las características tan particulares de nuestro centro hacen que se tenga que prever un plan de trabajo y distintas estrategias para dar efectividad a las reuniones de coordinación. Siendo de vital importancia el tener elaborado un buen material de protocolo y traspaso de información entre los tutores con el fin de facilitar la incorporación del alumnado de una etapa a otra.

DIMENSIÓN RELACIONAL.

- Mejorar la implicación de las familias en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Justificación. Basando nuestra educación en los principios y prácticas de inclusión, igualdad y diálogo con las familias, comunidades de aprendizaje, con el fin de mejorar los resultados escolares y de convivencia. Intentando unir esfuerzos y crear un AMPA en común para los tres centros con representantes, al igual que en el Consejo Escolar de las tres aldeas.

PLAN DE ACTUACIÓN.

Seguidamente expondré el Plan de actuaciones de mi Proyecto de Dirección, con respecto a los objetivos formulados en el punto anterior:

<i>OBJETIVO 1: Iniciar de una manera progresiva y coordinada una línea de innovación didáctica basada en un enfoque metodológico global y de evaluación por competencias, adaptando todo el currículo, la forma de evaluar y la metodología hacia el trabajo por proyectos o unidades didácticas integradas para desarrollar las competencias clave.</i>				
Tareas	Responsables	Recursos	Calendarios	Indicadores
Plan de formación del profesorado: itinerario formativo a nivel de centro sobre modelo de currículo integrado y evaluación por competencias.	Director Jefe de Estudios ETCP Equipos Ciclos Asesor CEP	Formación en centro. Cep del profesorado . Sesiones de trabajo. Encuestas en las que se midan los ítems de 0 a 10.	Primer trimestre: Primer año.	- Grado de satisfacción del profesorado.(de 0 a 10 siendo el 10 muy satisfecho) - Grado de formación.(de 0 a 10) - Tanto por ciento de asistencia a las sesiones de formación. - Calidad de las conclusiones del informe.
Seleccionar productos finales, tareas y tipos de proyectos en consonancia con el proyecto educativo del centro y de las	Equipos docentes de nivel y ciclo. ETCP,	Línea del tiempo (conecta 13) Cuadro base de las fases de diseño de	Segundo trimestre . Primer año.	- Resultados en el aprendizaje del alumnado. - Grado de satisfacción del profesorado y dificultades detectadas.

características del entorno.		un proyecto Encuestas en las que se midan los ítems de 0 a 10		
Elaborar Unidades Didácticas Integradas, desde el trabajo coordinado de equipo con momentos y espacios acordados.	Director Jefe de Estudios ETCP Equipos Ciclos	Herramienta Séneca . Modelo Canvas de Conecta 13 . Plantillas para el diseño de Udis	Segundo año. Todo el curso.	- Número de UDIs elaboradas.
Experimentación de UDIs en el aula de manera progresiva y observación del grado de satisfacción de su puesta en práctica.	Director Jefe de Estudios ETCP Equipos Ciclos	- Plan de Centro. - UDIs elaboradas. Encuestas en las que se midan los ítems de 0 a 10	Primer trimestre. Curso 3.	- Resultados en el aprendizaje del alumnado. - Grado de satisfacción del profesorado.

<i>OBJETIVO 2: Revisar y actualizar el Plan de Atención a la diversidad estableciendo todos los pasos a seguir para la detección y atención de los alumnos de dificultades de aprendizaje.</i>				
Tareas	Responsables	Recursos	Calendarios	Indicadores
Revisión de los documentos generados en el plan de atención a la diversidad actual. Pruebas iniciales,	Director Jefe de Estudios ETCP Equipos	-Coordinación de ciclo. ETCP. SENECA. -Resultados indicadores	Primer trimestre: Primer año.	Conclusiones después de revisar la documentación. Grado de satisfacción del análisis.

cuaderno de refuerzo y apoyo, ACIs, horarios, alumnado NEAE, plan de actuación EOE.	Ciclos EOE	homologados AGAEVE. -Plan de atención a la Diversidad, orden 25-7-2008 por la que se regula la atención a la diversidad del alumnado que cursa la educación básica en los centros docentes públicos de Andalucía. -Encuestas en las que se midan los ítems de 0 a 10		
Elaboración de un calendario de actuaciones para la detección de nuevo alumnado de NEAE y protocolo de actuación.	Director. Jefe de Estudios, Etc, Eoe	-Sesiones de trabajo. -Normativa anteriormente citada. -Encuestas en las que se midan los ítems de 0 a 10	Segundo Trimestre Primer año.	Grado de satisfacción del profesorado y dificultades detectadas.
Puesta en marcha del calendario y protocolos ya aprobados como actuación del alumnado NEAE	Director Jefe de Estudios ETCP tutores EOE	Documentación elaborada. Pruebas iniciales, protocolos, cuaderno de refuerzo, fichas de recogida de información.	Segundo, tercer y cuarto curso	Aumento de la eficacia del porcentaje del alumnado con programas de refuerzo y ACIs significativas de áreas instrumentales al menos un 20%

OBJETIVO 3. Mejorar los resultados educativos del alumnado especialmente en lo referente a la competencia lingüística utilizando nuevas metodologías para conseguir aprendizajes competenciales, inclusivos e integrados.				
Tareas	Responsables	Recursos	Calendarios	Indicadores
Elaboración y puesta en marcha de planes de mejoras trimestrales, a partir de los resultados propiciados por las evaluaciones trimestrales.	Director Jefe de Estudios ETCP Equipos Ciclos	-Coordinación de ciclos -Actas evaluación Seneca -Resultados indicadores homologados -Documentos centro	Trimestral Anual	- % Alumnado supera las áreas lingüísticas - Alcanzar al menos el 85% alumnado con evaluación positiva en la competencia lingüística.
Puesta en marcha de un calendario para la elaboración del Plan lector potenciando la biblioteca del centro, la de aula, así como la biblioteca itinerante.	Tutores. Ciclos. ETCP Equipo de Biblioteca	-Biblioteca de aula y del centro. -Blog de la biblioteca. -Blog BECREA. -Fichas de lecturas. -Programa ABIES	Anual	Incremento del número de préstamos de libros de todo el alumnado del centro.
Introducir en las programaciones actividades que involucren la exposición oral tanto en lengua española como en lengua inglesa y francesa .	Director Jefe de Estudios ETCP Coordinador Bilingüe Equipos Ciclos Equipos docentes	-Coordinación de ciclo. ETCP	Trimestral	- % Alumnado supera las áreas lingüísticas - Alcanzar al menos el 85% alumnado con evaluación positiva en la competencia lingüística.

OBJETIVO 4. Establecer un plan de coordinación docente simple y eficaz, adecuado a las características de nuestro centro. Planificando tanto la coordinación horizontal como la vertical; realizando además un plan de tránsito entre las etapas.

Tareas	Responsables	Recursos	Calendarios	Indicadores
Definir un plan de reuniones y de acción mensuales de los diferentes órganos de coordinación.	Director Jefe de Estudios ETCP Claustro	-Proyecto de centro. -Encuestas en las que se midan los itens de 0 a 10	Primer trimestre primer curso.	- Grado de satisfacción del profesorado. -Tanto por ciento de cumplimiento de las tareas planificadas.
Hacer una revisión de todos los documentos de coordinación y de los canales de comunicación entre el profesorado, con el fin de aportar nuevos que sean más eficaces.	Director Jefe de Estudios ETCP claustro.	-Proyecto de centro. -Actas de coordinación. -Cuaderno del profesor SÉNECA. -Correo corporativo SÉNECA -Encuestas en las que se midan los itens de 0 a 10	Primer trimestre primer curso	Gado de satisfacción del profesorado con respecto al intercambio de información con respecto a las diferentes coordinaciones.

OBJETIVO 5: Mejorar la implicación de las familias en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Tareas	Responsables	Recursos	Calendarios	Indicadores
Revisar el plan de acción tutorial y añadir propuestas de mejora en línea con una mayor implicación de	Director Jefe de Estudios ETCP claustro	-Sesiones de trabajo. -Reuniones de coordinación. -Plan de	Primer trimestre: Primer año.	- Grado de satisfacción del profesorado de las propuestas aprobadas.

las familias.		acción tutorial -Encuestas en las que se midan los ítems de 0 a 10		
Establecer un protocolo de reuniones de tutoría.	Director. Jefe de Estudios. ETCP. Tutor.	-Documento consensuado de los puntos mínimos a tratar. Plan de acción tutorial	Segundo trimestre Primer año.	Disponer de un protocolo guía para las reuniones de tutoría con modelo de actas correspondiente.
Poner en marcha el sistema PASEN para profesorado, alumnado y familias.	Director, Jefe de Estudios, tutor	-Formación en centro. -Plataforma Séneca -Encuestas en las que se midan los ítems de 0 a 10	Segundo y tercer año	Porcentaje de las familias que utilizan el sistema PASEN para ver la información de sus hijos e hijas. Grado de satisfacción de las familias con el sistema empleado.
Programar actividades y talleres en la que sean participe las familias.	Director . Jefe de Estudios. Tutores. Ampa.	-Oferta educativa. Encuestas. -Encuestas en las que se midan los ítems de 0 a 10	Todo el mandato	Grado de satisfacción de las familias y número de familias participantes.

GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DEL CENTRO, DE LOS RECURSOS Y DE LOS EQUIPOS HUMANOS.

Como se ha podido comprobar tanto en el análisis del centro, así como en la formulación de los objetivos, éste es un tema que me preocupa bastante. Y es que las características de nuestro centro, hacen que todo lo relacionado con la organización de éste y de los recursos tanto materiales como humanos sea mucho más complicado que en otros centros. Es por eso, que en los objetivos

formulados se plantea una mejor organización en el plan de coordinación docente.

Cierto es que desde este primer año ya se han adaptado las exlcusivas para que podamos tener un calendario más coherente para la realización de las coordinaciones tanto a nivel de ciclo, como a nivel de escuelas. Pero todavía queda mucho para que las efectividades de las reuniones sea lo más positiva posible.

De igual manera se debe de organizar de una forma más coherente el uso de los recursos materiales que posee el centro. Hasta ahora siempre se ha hablado de tener por triplicado gran parte de todo este material. Creo que va siendo hora de unificar y de inventariar, y que sea el maestro especialista y los equipos de ciclo los que le den uso y sentido al intercambio de éste .

EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y DIFUSIÓN DEL PROYECTO DE DIRECCIÓN.

A continuación se describirán los principios que se adoptarán en mi proyecto de dirección para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del mismo. Del mismo modo detallaré una previsión de los agentes, momentos, procedimientos, instrumentos y evidencias de la evaluación del proyecto, partiendo de los indicadores recogidos en el plan de actuación. De igual manera realizaré un planteamiento previo de evaluación del proyecto.

Dado que la puesta en marcha de las acciones específicas de cada objetivo de los mencionados en el proyecto deberán ser planificadas necesariamente en el tiempo, tanto en sus objetivos, responsables, recursos, etc., se considerará en esta planificación una evaluación sistemática de las acciones emprendidas y el ajuste necesario a los logros realizados, el análisis de las dificultades y las propuestas de ajuste y mejora de cada una de las distintas acciones emprendidas. Esta evaluación será parte de cada planificación y será realizada por los equipos implicados en ella anualmente.

- Equipo Directivo.
- ETCP

- Órganos de Coordinación Docente,
- Equipos de Coordinación de Planes y Programas
- Consejo Escolar,
- Inspección educativa.

La presentación de un PROYECTO DE DIRECCIÓN supone ofrecer a la Comunidad del Centro un compromiso por escrito, creando un vínculo con la comunidad educativa que será conocedora de su diseño e intenciones y junto al desarrollo del PROYECTO DE DIRECCIÓN, estará la evaluación continua durante el ejercicio directivo.

En la puesta en práctica de las actuaciones he hecho mención de indicadores. En la medida en la que se concreten dichas actuaciones, se establecerán descriptores que sirvan para medir el grado de consecución de los objetivos, procurando un grado de consecución progresivo de los resultados, siguiendo el Anexo-Informe de evaluación del proyecto de dirección que se detalla al final de este documento.

A partir de los descriptores, se formulan estos procedimientos:

- A lo largo de cada curso, la dirección del centro establecerá la concreción de actuaciones, el alcance y las características de las mismas.
- Las evaluaciones trimestrales y, preferentemente, las evaluaciones externas, son momentos adecuados para una evaluación más descriptiva y formativa, que permita reajustes y mejoras.
- Al finalizar cada curso, el equipo directivo realizará un informe de gestión y de autoevaluación. El que se elabore en el último curso tendrá un valor final.
- Igualmente servirá de evaluación final la evaluación realizada por la administración educativa a través del servicio de Inspección para, en su caso, la renovación del mandato.

Los pilares que sustentan el diseño de este proyecto para optar a la dirección son:

La vinculación e interdependencia de este proyecto con el proyecto educativo del centro.
La apuesta por un liderazgo de equipo compartido y distribuido equitativamente de acuerdo a las competencias de cada uno.
La importancia que se da a la evaluación interna y externa.
La concepción de la escuela como comunidad de aprendizaje inclusivo en la que participen activamente todos los sectores.
La implicación de la comunidad educativa en la vida del centro. Para ello, la intención es la de ofrecer un proyecto coherente centrado en las personas implicadas en los objetivos que se pretenden alcanzar.

Mi proyecto se dará a conocer a la Comunidad Educativa del Centro para su conocimiento y, en caso de ser elegida, se someterá al escrutinio de las prácticas y a la valoración sistemática de su desarrollo con el deseo de que sea un instrumento válido que sirva para los fines que ha sido diseñado.

Para ello, la intención es la de ofrecer un proyecto coherente centrado en las personas implicadas y en los objetivos que se pretenden alcanzar.

El Equipo directivo será el dinamizador de los diferentes agentes e instituciones involucrados en la evaluación continua del proyecto.

A continuación se recogen a modo de tablas algunos posibles anexos para la valoración de los objetivos a evaluar, los indicadores, los agentes, procedimientos, momentos, etc.

OBJETIVO	
-----------------	--

ACTUACIÓN	RESPONSABLES	RECURSOS	CALENDARIO	INDICADORES

SEGUIMIENTO DEL GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS INDICADORES			
INDICADORES	CONSEGUIDO	EN PROCESO	N O CONSEGUIDO

LOS RESPONSABLES.

Los diferentes responsables y coordinadores de las actuaciones desarrolladas en el proyecto, serán los agentes evaluadores fundamentales de éstas; que se apoyarán en los diferentes órganos de coordinación docente: el Equipo Directivo, los órganos de coordinación docente tales como, el ETCP, los Ciclos, Reuniones de Claustro, Equipos docente de cada grupo, los Tutores/as, PT, responsables de las pruebas escala y otras, Consejo Escolar, representantes de la AMPA, coordinador TIC, coordinadores/as de Planes y Proyectos Educativos y la inspección educativa en el marco de la evaluación.

Estos agentes evaluadores, deberán de rendir cuentas de forma periódica y final de las acciones emprendidas. Se realizará mediante los recursos e instrumentos oportunos que garanticen la objetividad y claridad de lo evaluado en el ejercicio directivo.

LOS INDICADORES

Serán piezas fundamentales para el diseño del seguimiento del proyecto de dirección el conocimiento de los indicadores de nuestro proyecto en sí, por lo que serán punto o marco de referencia de evaluación continua.

Los instrumentos para el seguimiento y evaluación tendrán relación con los logros previstos para los indicadores en mi plan de actuación. Serán variados y propiciarán la participación en la evaluación de todos los agentes mencionados anteriormente.

Además, tomaré como instrumentos para el seguimiento y la evaluación de mi plan de actuación los indicadores homologados en los informes de la AGAEVE, como agentes evaluadores externos y la memoria de autoevaluación y el plan de mejora del centro que nos servirán como recursos de valoración de muchos de los objetivos de mi proyecto. Se incluirá una medición de los distintos indicadores de calidad establecidos por el centro que facilite valorar el grado del cumplimiento de lo planificado.

Ejemplos de instrumentos:

- Sesiones de trabajo
- Necesidades de formación del centro con ayuda del CEP
- Proyecto Educativo
- Plan de Atención a la Diversidad
- Actas.
- Informes de evaluación.
- Memoria de Autoevaluación y plan de mejora
- Pruebas externas

- Resultados de los indicadores homologados

MOMENTOS Y CARÁCTER DE LA EVALUACIÓN

Inicial: Valoración del proyecto de dirección por la comisión de selección

A lo largo del desempeño: Se trata de una evaluación continua donde toda la comunidad educativa se verá implícita en la evaluación del proyecto de dirección. Trimestralmente se realizará un informe de logros y medidas a mejorar que se difundirá en las diferentes reuniones, claustro de profesores y consejo escolar, así como informes individualizados a los diferentes responsables de las actuaciones. Generará una serie de mejoras a tomar para cada uno de los siguientes trimestres, así como para el próximo curso. Se hará a través de: AGAEVE, Plan anual de Centro, Plan de mejora, Informe anual desde la dirección sobre la gestión desarrollada, a partir de una revisión y evaluación del proyecto tomando como referencia la memoria de autoevaluación de cada curso, informe trimestral del proyecto de dirección.

Final: Informe final de la dirección sobre la gestión desarrollada y la autoevaluación del proyecto de dirección. Evaluación del ejercicio directivo por la Inspección de Educación

BIBLIOGRAFÍA.

- Documento marco curso de dirección.
- Bolívar, A. (2010) ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?
- DECRETO 328/2010 de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de las escuelas infantiles de segundo grado, de los colegios de educación primaria, de los colegios de educación infantil y primaria, y de los centros públicos específicos de educación especial
- Sánchez Moreno, Marita. Universidad de Sevilla. CURSO DE FORMACIÓN SOBRE EL DESARROLLO DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA Andalucía. Curso 2016-2017. Módulo IV:

Organización de Centros Docentes.

- Sánchez Moreno, Marita. Universidad de Sevilla. CURSO DE FORMACIÓN SOBRE EL DESARROLLO DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA Andalucía. Curso 2016-2017. Módulo IV: Organización de Centros Docentes.
- DECRETO 328/2010 de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de las escuelas infantiles de segundo grado, de los colegios de educación primaria, de los colegios de educación infantil y primaria, y de los centros públicos específicos de educación especial.
- Ley Orgánica 2/2006, 3 de mayo, Educación.
- Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía y en los reglamentos orgánicos.