

PROYECTO DE DIRECCIÓN



CENTRO AL QUE OPTA:
EEI " ROGER DE FLOR"

CÓDIGO DE CENTRO: 28043651

M^a DEL MAR ALAMEDA ARELLANO
DNI 75021351 C
Maestra funcionaria desde 2007

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. JUSTIFICACIÓN.....	1
3. DIAGNÓSTICO DE PARTIDA	2
A. ANÁLISIS DEL ENTORNO SOCIAL, CULTURAL Y ECONÓMICO DEL CENTRO.....	2
B. ANÁLISIS DEL CENTRO.....	3
C. ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL ALUMNADO DEL CENTRO....	7
4. ANÁLISIS DAFO.....	9
6 ÁREAS DE MEJORA	10
5. LÍNEAS DE ACTUACIÓN	11
6. OBJETIVOS Y PLANES DE ACTUACIÓN O ACTUACIONES	14
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	28
8. PROPUESTA Y ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO	29
9. BIBLIOGRAFÍA.....	30
10. CONCLUSIONES.....	29

1. INTRODUCCIÓN

Me llamo M^a del Mar Alameda Arellano. Soy Licenciada en Derecho y Diplomada en magisterio con la especialidad de Educación Infantil. Accedí al cuerpo de Maestros en el año 2007.

Durante estos 17 años he trabajado en cinco centros diferentes y he asumido distintas funciones: tutora, coordinadora de Equipo Docente, miembro del Consejo Escolar, coordinadora de Maestros en Prácticas y coordinadora de cursos de formación. Me he formado en diferentes áreas y en concreto, en los últimos años, he buscado ampliar mi conocimiento sobre metodologías activas.

En mayo de 2022 asumí la dirección de la E.E.I “Roger de Flor” y desde entonces trato activamente de promover planes, proyectos, formaciones, jornadas de convivencia con las familias, etc. con la finalidad de contribuir a la mejora educativa del Primer Ciclo de Educación Infantil y la vida de los niños y niñas de la Escuela y sus familias.

Desempeño mi trabajo como maestra con absoluta vocación, vocación que me llevó a dar un giro a mi vida y dedicarla a la tarea más bella, la educación.

Atendiendo a la *RESOLUCIÓN de 1 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Recursos Humanos, por la que se convocan procedimientos para la renovación y la selección de directores de centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad de Madrid*, participo en la convocatoria con el presente Proyecto de Dirección, con el fiel propósito de prestar un servicio a mi Comunidad de una manera entusiasta y comprometida, respondiendo a las demandas actuales y reales del alumnado y sus familias, así como del resto de la Comunidad Educativa.

2. JUSTIFICACIÓN

Este Proyecto nace de la necesidad de dotar a la EEI “Roger de Flor” de las estructuras y criterios esenciales que otorguen el rigor que corresponde al primer ciclo de Educación Infantil. Es también una respuesta a las nuevas demandas de la sociedad en general y de su entorno en concreto.

El alumnado del siglo XXI necesita herramientas, habilidades y destrezas que les permita vivir en el mundo al que han llegado. Los alumnos de la EEI “Roger de Flor” deben tener la oportunidad de acceder a una educación pensada en ellos, donde

ellos sean realmente los protagonistas del aprendizaje en un entorno seguro, acogedor, ajustado a su momento evolutivo y a sus necesidades, y con un conjunto de experiencias educativas que promuevan su desarrollo.

Por otro lado, la EEI “Roger de Flor” debe convertirse en un lugar de encuentro donde nuestro alumnado y sus familias, así como el resto de la comunidad educativa y otras instituciones del entorno, puedan encontrarse, hacer red de apoyo y crecer juntos.

El barrio de San Isidro, la Plaza Roger de Flor, y en concreto los niños de la zona, necesitan que la EEI “Roger de Flor” ocupe el lugar que merece. Una Escuela abierta, con corazón, metida en la vida de su gente, confortable y presente.

Hace casi 2 años apostamos por dirigir la EEI “Roger de Flor” con el objetivo de transformarla en una Escuela respetuosa con la infancia, inclusiva, participativa y comprometida con el medioambiente.

Este proyecto pretende continuar el proceso de transformación mencionado, asumiendo ahora nuevos retos y, todo ello, desde el convencimiento de que es a través del liderazgo compartido como se debe gestionar un centro educativo.

3. DIAGNÓSTICO DE PARTIDA

A. ANÁLISIS DEL ENTORNO SOCIAL, CULTURAL Y ECONÓMICO DEL CENTRO.

La EEI “Roger de Flor”, está situada en los bajos de las viviendas de la Plaza que le da nombre. Carece de patio propio, pero justo a la puerta hay un parque infantil y una hermosa plaza que en el año 2025 serán restaurados por el Ayuntamiento de Madrid. La ausencia de zona exterior propia dificulta el funcionamiento diario y hace necesario organizar a conciencia el funcionamiento de las rutinas. Por otro lado, cobra sentido al entender la singularidad de la zona: la escuela, el jardín, la plaza, las viviendas, forman un todo único donde se respira cercanía y familiaridad.

A pocos metros existe un gran parque, el Parque de San Isidro, con muchos columpios, carril bici. La propia colonia Roger de Flor, así como las viviendas que la rodean alberga familias trabajadoras de clase humilde. No muy lejos, se encuentra la colonia del Tercio Terol donde convive población de clase baja y de etnia gitana con otra perteneciente a un sector profesional liberal de clase media que cuenta con una formación superior.

Conviven, por tanto, en la zona familias de diverso nivel social, cultural y económico y esta disparidad se observa en el propio centro. Además, en los últimos 20 años la población ha envejecido y se ha producido un aumento de la inmigración procedente de diversos países.

B. ANÁLISIS DEL CENTRO.

1.- Instalaciones

PLANTA PRINCIPAL	SEGUNDA PLANTA
Hall	Aula 2-3
Despacho 1: dirección	Aula 2-3
Despacho 2: secretaría	2 vestuarios con baños
Patio interior	Cocina
Aula bebés	Lavandería
2 aulas 1-2	Almacén 2
Aula 2-3	Cocina
Comedor-sala Reuniones	Escalera
Baño personal	Almacén 3
Zona limpieza y mantenimiento	Cuarto de calderas
Sala de talleres	Ascensor
Almacén 1	
Vestuario	

La EEI Roger de Flor cuenta con unas instalaciones peculiares al no tratarse de un edificio individual. Transformar las instalaciones de la escuela para hacerla más atractiva y funcional, es uno de los objetivos marcados desde el inicio de esta dirección. Para ello, empleamos todos los recursos disponibles, gestionar reformas y reparaciones con el IVIMA, el Ayuntamiento de Madrid, las Comunidades de Propietarios a las que pertenecemos, la Comunidad de Madrid y nuestros propios recursos económicos.

Ya se han realizado reformas y trasformaciones muy importantes (ej.: arreglo de la claraboya del patio central, pintura interior para limpiar y dar más luminosidad, tapizado de todos los cubre radiadores. Algunas **dificultades y propuestas** son:

- Los pasillos no son muy luminosos por lo que hay que crear nuevos puntos de luz cálidos y espacios agradables y hacerlos fácilmente transitables.
- Las puertas y el rejado deben sustituirse y hacerse más seguras.
- La sala de talleres debe insonorizarse.

2.- Enseñanzas impartidas

INFANTIL PRIMER CICLO	6
0-1	1
1-2	2
2-3	3

3.- Otros servicios educativos

- ✓ **Comedor:** El centro cuenta con cocina propia y menús elaborados en el centro.
- ✓ **Horarios ampliados:** que van desde las 7:30 a las 17:30 y ayudan a la conciliación familiar.
- ✓ **Desayuno:** se da de 8:00 a 8:30.
- ✓ **Merienda:** de 16:00 a 16:30.
- ✓ **Entradas y salidas flexibles:** La entrada es flexible para facilitar la vida y la conciliación familiar desde las 9:00 a las 9:30 y desde las 15:30 hasta las 16:00
- ✓ Desde hace dos años forma parte del Programa de **Auxiliares de Conversación** de la Comunidad de Madrid.
- ✓ Se organizan actividades por el AFA para los niños y sus familias

4.- Recursos humanos

DOCENTES	DEFINITIVOS	PROVISIONALES	TOTAL
Maestras especialistas en educación Infantil	1*		1
Maestras especialistas en PT/AL		1	1
Orientadora EAT	1*		1
P. servicios comunidad		1	1
Educadoras infantiles	5	10	15

TOTAL			
--------------	--	--	--

*En comisión de servicios

PAS	ORGANISMO DEPENDIENTE	TOTAL
Técnico de Mantenimiento	Comunidad de Madrid	1
Cocinero	Comunidad de Madrid	2
Auxiliar de hostelería	Comunidad de Madrid	4
Enfermero	Comunidad de Madrid	1
Administrativo	Comunidad de Madrid	1
TOTAL		9

OTROS	ORGANISMO DEPENDIENTE	TOTAL
Auxiliar de conversación (inglés)	Comunidad de Madrid	1
TOTAL		1

Actualmente, tan solo un 25% de la plantilla es estable, todas son educadoras con muchos años en la Escuela y con un profundo conocimiento de esta. Otro porcentaje importante, aunque no son definitivas, lleva también años en el centro y existe también nuevo personal.

Podemos afirmar que, en su mayoría, el claustro ha ido evolucionando en estos meses y ahora está dispuesto a la formación continua en nuevas metodologías y a la innovación educativa. Se reflexiona sobre las medidas, actuaciones, métodos, etc. teniendo siempre presente el bienestar de los niños y niñas. Poco a poco unas a otras van animándose a prácticas acordes con la convicción de que el 0-3 es una etapa de la vida con unos valores y una cultura propios.

Dentro del claustro están bien definidos los roles de cada una, no solo por las comisiones creadas, sino también porque cada una aprovecha las fortalezas de las demás y desde la dirección del Centro se promueve el trabajo en Equipo.

Sabemos que en los próximos meses las Escuelas Infantiles sufrirán bastantes cambios de personal debido a las movilizaciones ocasionadas por los procesos selectivos convocados. Por este motivo trabajamos con ahínco para fijar unas estructuras, valores y estilo propios bien marcados, que ayude en esta transición de personal. El clima actualmente es positivo, pero debe seguir trabajándose en ello.

5.- Recursos materiales

En cuanto a la dotación de mobiliario, medios informáticos y recursos materiales se han solicitado varias dotaciones de psicomotricidad, aulas 2-3, cocina, despachos e informática. Se está comprado material didáctico y mobiliario sustituyéndose lo más deteriorado.

La mejora de mobiliario y material educativo es uno de los objetivos marcados por la dirección desde su comienzo y debe continuar progresivamente a lo largo de los próximos años para actualizar la Escuela y guiarla hacia el estilo de centro en el que se inspira este proyecto de dirección: aulas y ambientes amplios, estéticamente agradables, que proporcionen calidez y favorezcan la autonomía garantizando la visibilidad y la libre circulación. Los espacios y el mobiliario deben ser seguros y responder plenamente a las necesidades de los niños. Los materiales didácticos deben ser de calidad y generadores de juego libre y aprendizaje.

6.- Documentos Institucionales

Desde mayo de 2022 se han ido actualizando los documentos del centro que estaban muy obsoletos. Se han adaptado a la nueva normativa tratando de impregnarlos del espíritu nuevo del reciente equipo directivo.

Para la elaboración de estos se ha necesitado tiempo y mucho esfuerzo. El consenso y el acuerdo ha sido esencial a la hora de desarrollarlos. Los nuevos documentos ya finalizados son: el **Plan de Convivencia** con las **Normas de Organización y Funcionamiento del Centro**; la **Propuesta Pedagógica** y el **Plan Tic**.

Del mismo modo, se ha creado una plantilla para la elaboración de las UP, documentos comunes de programación y organización de las aulas, se han diseñado protocolos de centro, se han modernizado todos los propios de centro (como trípticos, registros, autorizaciones, entrevistas, evaluaciones, etc.)

A partir de enero de 2024 comenzaremos a elaborar, tal y como aparece en la PGA, el **Proyecto Educativo** y sucesivamente iremos elaborando otros planes como el **Plan Incluyo**, el **Plan del Auxiliar de Conversación**.

C. ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL ALUMNADO DEL CENTRO.

CURSO 2023-2024	TOTAL CENTRO
ALUMNOS	49
ALUMNAS	42
TOTAL	91

DEMANDA ADMISIÓN	VACANTES	Nº SOLICITUDES	1ºOPCIÓN
2022-2023	35	306	102
2023-2024	44	344	115

- La EEI “Roger de Flor”, llegó a albergar los dos ciclos de Educación Infantil. Actualmente solo cuenta con aulas del primer ciclo: 1 aula de 0-1; 2 aulas de 1-2; y 3 aulas de 2-3.
- Cuenta actualmente con un **total de 93** alumnos, de los cuales, aproximadamente un **2% pertenece a la etnia gitana** y un **60% procede de otros países** (destacando en número aquellos que vienen de Latinoamérica y países del norte de África).
- Hay un alto número de alumnos en situación de riesgo o exclusión social pertenecientes a **familias** con un nivel socio económico y educativo bajo y, en su mayoría, poco preocupadas por la vida escolar de sus hijos. Existen casos graves de desestructuración familiar, progenitores en paro y situaciones personales muy complejas.
- Las tasas de **absentismo** no son muy elevadas, aunque existe algún caso en casi todas las aulas.
- Por otra parte, hay un sector, aunque minoritario, del alumnado, cuyas familias se muestran implicadas en la educación y que pertenecen a un nivel socio económico y educativo medio.
- Existe una preocupación por el aumento cada año del número de alumnos/as que requieren algún tipo de apoyo:

ACNEES	EN VALORACIÓN
7 alumnos/as	2 alumnos/as

- Se detecta la existencia de alumnos que no disponen de habilidades comunicativas, sociales y emocionales suficientes para la resolución de los conflictos, motivado por un uso excesivo de pantallas y por una atención inadecuada, lo que

ocasiona **problemas de comportamiento, actitudes disruptivas y de falta atención lo que dificulta, en ocasiones, la convivencia en el aula.**

- Cerca de un 40 % de los alumnos recibe **Beca de comedor.**
- Aproximadamente un 20% hace uso del **Horario Ampliado.**

D. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES INSTITUCIONALES.

Nuestra red institucional se compone de las siguientes estructuras:

AFA: Desde el comienzo de nuestra andadura en la dirección del Centro, hemos considerado fundamental el fomento y la creación de una Asociación de Familias de Alumnos que promueva y fomente la participación y la acogida de todos. A pesar de las dificultades que conlleva el AFA de una Escuela pequeña y de corto recorrido, contamos un grupo de familias muy implicadas que trata de movilizar y crear actividades interesantes. Desde la dirección seguiremos apostando por la vida de dicha Asociación.

OTRAS EEIS: Tanto del propio SAE como de otros, buscamos la colaboración y el crecimiento conjuntos promoviendo reuniones y visitas.

CEIPS: A través de la coordinación entre ciclos, el aprendizaje conjunto y la colaboración.

IES: De los que recibimos alumnos en prácticas del Ciclo Formativo de FP y con los que recientemente hemos iniciado nuevas colaboraciones.

ASOCIACIÓN VECINOS: Tratamos de participar en las iniciativas que se proponen.

AYUNTAMIENTO DE MADRID:

Junta de Carabanchel, Centro de mayores “Roger de flor” y servicios sociales: Colaborando continuamente para beneficio de nuestro alumnado y sus familias.

CTIF: Creando vínculos de colaboración a través de la organización de diversas formaciones.

DAT MADRID CAPITAL: Especialmente con el Área de Programas Educativos.

E. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

En cuanto a los resultados se observa:

- ✓ Una reducción de la comunicación del alumnado como consecuencia de una alta exposición a las pantallas en el entorno familiar.
- ✓ Una falta de criterios y documentos de observación y evaluación de los aprendizajes y de las propuestas, así como del proceso de enseñanza.
- ✓ Una convivencia positiva, pero deteriorándose debido a la ausencia de sentimiento de equipo.

4. ANÁLISIS DAFO

Con el fin de identificar y planificar las áreas de mejora de la EEL “Roger de Flor”, de una forma clara, he hecho uso de la técnica DAFO que expongo a continuación en el siguiente cuadro:

DAFO	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
○ Parte de los documentos del centro sin actualizar: Proyecto Educativo. ○ Falta de dominio de las TIC por parte del equipo educativo. ○ Escasa participación de las familias en la vida del centro. ○ Alto porcentaje de personal no definitivo. ○ Infraestructuras muy obsoletas y descuidadas. ○ Falta de espacios. ○ Ausencia de zonas exteriores propias. ○ Falta de tiempos de coordinación.	○ Amplios espacios exteriores de uso público. ○ Alta demanda de solicitudes. ○ Equipo emergente con mucha profesionalidad e ideas de innovación. ○ Buena relación con los centros educativos públicos de la zona. ○ Buenas relaciones con diferentes instituciones del barrio. ○ Vocación
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
○ Falta de recursos económicos para mejorar las infraestructuras. ○ Gran número de escuelas concertadas en la zona. ○ Aumento del número de familias desestructuradas y con graves problemas sociales. ○ Tiempo escaso para atender el exceso de burocracia. ○ Continuo cambio de legislación.	○ Movimiento de padres en el barrio interesados por la educación pública. ○ Renovación de la plaza Roger de Flor. ○ Colaboración con los diferentes centros e instituciones del barrio. ○ Buena imagen del centro en el barrio. ○ Alumnos en prácticas. ○ Apertura a otras Escuelas. ○ Incorporación de nuevas culturas y nacionalidades.

6 ÁREAS DE MEJORA

1. ÁMBITO DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Mejora de los recursos

Se renovará toda la **documentación** de centro.

Se ajustarán el **presupuesto** revisando y eliminando gastos superfluos.

Gestionaremos lo más eficazmente nuestros recursos para mejorar y mantener las **instalaciones y materiales** del centro, esforzándonos en crear un espacio bello y acogedor.

Digitalización

Se reforzará la educación digital de toda la Comunidad Educativa.

2. ÁMBITO DE LA ORGANIZACIÓN PEDAGÓGICA

Implantación de una línea metodológica común

Defenderemos una Escuela donde se cuiden, se respeten y se acompañen debidamente las emociones de los más pequeños.

Formación e innovación del profesorado

Se potenciará la formación e innovación conjunta de todo el claustro siguiendo una línea común.

Se fomentará la formación en competencia digital de las educadoras.

Será sumamente importante la reflexión, el análisis, la observación de las actividades propuestas y programadas.

3. ÁMBITO DE LAS RELACIONES INSTITUCIONALES

Fomento de la implicación y participación familiar

Impulsaremos una estrecha colaboración con las familias y

Colaboración con las instituciones del entorno

con el entorno para crear una estrecha red de apoyo y crecimiento mutuos.

4. ÁMBITO DE LOS RESULTADOS

Expresión y comprensión del alumnado

Se potenciará (y, en su caso, se realizará una labor compensadora) la comprensión y expresión, para lo que se elaborará un Plan de expresión y comprensión.

Evaluación

Se impulsará la evaluación en el sentido más amplio y constructivo, promoviendo evaluaciones internas y externas.

Convivencia

Se velará por el cumplimiento del NOFC.

Se terminará de perfilar el Plan Incluyo y el Plan de Convivencia se promoverá su difusión y conocimiento por parte de toda la comunidad educativa.

Se promoverá en todo momento la atención a la diversidad y la igualdad entre hombres y mujeres.

Absentismo

Se adoptarán medidas de prevención del absentismo y el abandono escolar.

Acoso y ciberacoso

Implicar y sensibilizar a toda la comunidad educativa en su detección y prevención.

4. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

5.1.-MODELO DE DIRECCIÓN

El modelo de dirección que pretendo llevar a cabo se caracterizará por ser **democrático participativo**, trabajando siempre para alcanzar unas óptimas relaciones con todos los miembros de la Comunidad Educativa, transmitiendo la ilusión, para lograr altos índices de participación y promoviendo la toma de decisiones colectiva.

El equipo directivo promoverá un **clima laboral positivo** a través de una organización que fomente el **trabajo colaborativo y en equipo** mediante reuniones, comisiones y aplicaciones programadas, evaluadas y modificadas a tal fin.

Trabajaremos para que cada miembro del claustro se sienta partícipe del Proyecto de la Educativo de la Escuela.

Se fomentará **la igualdad, la no discriminación, la prevención de la violencia de genero.**

Las actuaciones que propongo llevar a cabo se han iniciado ya e irán desarrollándose paulatinamente en los cursos posteriores no queriendo abarcar al comienzo del mandato una cantidad ingente de objetivos que hagan inalcanzables las metas propuestas.

Las actuaciones diseñadas para lograr los objetivos se agrupan en torno a *tres grandes líneas de actuación estratégicas* que están relacionadas con el ámbito de organización y gestión administrativa; el ámbito de la organización pedagógica; el ámbito de las relaciones institucionales y; el ámbito de los resultados. Son las siguientes:

EJERCICIO DE UN LIDERAZGO POSITIVO Y EFICAZ
PROMOCIÓN DE LA INNOVACIÓN EDUCATIVA
GARANTÍA DE LA INCLUSIÓN Y LA IGUALDAD

5.2.-ORGANIZACIÓN INTERNA

EQUIPO DIRECTIVO: Formado por la directora y la secretaria.

La directora asumirá la coordinación TIC y la coordinación de Bienestar de la Escuela.

Las funciones del equipo directivo son conocidas por la Comunidad Educativa, no obstante, una de las mejoras necesarias es la de dar a conocer y respetar el horario semanal establecido para cada una de ellas ya que eso conllevaría una dedicación más plena a cada tarea

El Equipo directivo como locomotora del centro debe trabajar **dando ejemplo** a toda la Comunidad Educativa. Su trabajo debe ser el de un **equipo unido y cohesionado continuamente informado**, donde las tareas se distribuyan según la normativa, establecidas en el Art. 132 de la L.O.3/2020 e incluidas en el NOFC, para permitir la **agilidad y la toma de decisiones**.

- Luchará por formar un equipo de educadoras ilusionadas por su labor docente.
- Se reunirá dos veces a la semana para verificar el cumplimiento de los proyectos y objetivos y dar solución a los diversos problemas.
- Se modificará el espacio físico, centralizando todos los despachos en uno solo para contribuir al buen flujo de la información.
- Se elaborará un horario del Equipo Directivo donde se incluirá atención al público.
- Funcionará a través de plataformas digitales de EDUCAMADRID.

CONSEJO ESCOLAR: Se reunirá trimestralmente de forma ordinaria y extraordinariamente cuando se estime necesario. Se informará previamente del orden del día a seguir y se enviará la documentación necesaria por medios informáticos. Se dará continuidad a las comisiones existentes.

CLAUSTROS: Se celebrarán mensualmente cumpliendo con todos los requisitos que establece el marco normativo. En caso necesario, se celebrarán claustros extraordinarios. Se buscará la efectividad y operatividad de estas, comunicando previamente las informaciones por vías digitales y evitando la pérdida de tiempo en la transmisión de informaciones que pueden ser comunicadas de otra manera (para lo que se exigirá que los miembros del claustro se comprometan a leerlas). Así mismo, se promoverá la participación y la toma conjunta de acuerdos. Se realiza un calendario de actuaciones a principio de curso.

COMISIÓN DE COORDINACIÓN PEDAGÓGICA: Se reunirá siguiendo el calendario y el plan de trabajo trazado a principio de curso. Siguiendo un orden del día comunicado previamente a sus miembros. Se tratará de buscar una correcta gestión del tiempo para lo que se evitará la repetición de temas y se centrará en cuestiones pedagógicas.

EQUIPOS DE NIVEL: Contarán con el apoyo del Equipo Directivo. Establecerán reuniones quincenales con la finalidad de aplicar los planes y proyectos diseñados. Comunicarán las informaciones de la CCP y viceversa y de otras comisiones. Serán un punto de apoyo fuerte para el Equipo Directivo para alcanzar los objetivos propuestos. Se trabajará en ellos el sentimiento de grupo y el trabajo en equipo.

OTRAS COMISIONES: Se crearán comisiones para los aspectos que se consideren fundamentales, de manera que faciliten la operatividad de las reuniones de claustro. Cada año serán revisables. Así existirán inicialmente: Comisión para el Proyecto de Arte, Comisión de Psicomotricidad, Comisión, de orden.

PAREJA EDUCATIVA: Se reunirá no sólo informalmente a diario sino también mensualmente. Es fundamental en nuestra Escuela ya que se complementa y permite hacer la práctica educativa mucho más intencional.

5. OBJETIVOS Y PLANES DE ACTUACIÓN O ACTUACIONES

Partiendo del análisis realizado me planteo los siguientes objetivos y planes **de actuación o actuaciones**:

ÁMBITO: GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN

OBJETIVO 1: Finalizar la actualización y digitalización de la documentación de centro para mejorar manejo y cumplimiento por parte de toda la Comunidad Educativa.			
ACTUACIONES	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS
A. Actualización y simplificación de los documentos de centro en forma y contenido. B. Digitalización y accesibilidad a los documentos, publicando en la web y en la nube de Educamadrid. C. Organización clara y numérica de la documentación. D. Elaboración de trípticos que transmitan con claridad a las familias los principales aspectos y proyectos.	Equipo directivo y Coordinadores de nivel con acuerdos previos del claustro.	A. 2024 B. 2024 C. 2024 D. 2024 Se iniciará al inicio del mandato y se continuará los 4 años	Documentos generales del centro y otros propios. TIC. Personales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		INDICADORES DE LOGRO	
Inclusión en el orden de las reuniones de CCP, claustros y de Equipo directivo, las reformas de los documentos. Creación de carpetas organizadas para los documentos tanto de forma física cómo en línea (Cloud Educamadrid).		Modificación del PE y Del 50 % de los documentos. Más del 75% de las educadoras accede a la documentación de forma rápida y sencilla. El 95% de la CE conoce los principales aspectos de la Escuela .	

OBJETIVO 2: Gestionar el presupuesto del centro con un plan de gastos que permita la realización de mejoras.			
ACTUACIONES	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS
A. Valoración inicial y seguimiento trimestral y anual de presupuestos y gastos por partidas y empresas. B. Cambios en la contratación, en caso de ser necesario. C. Detección, eliminación y/o reducción de gastos superfluos.	Equipo Directivo.	A. Durante los 4 años del mandato. B. Al iniciarse el mandato y durante. C. Desde el inicio	Personales. Tic Espacios del centro
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		INDICADORES DE LOGRO	
Creación de un esquema/cuadrante comparativo. Reuniones y acuerdos con las empresas de los diferentes sectores		Reducción de un 30% de los gastos superfluos. Ajuste al presupuesto anual en un 80% de las partidas. Posibilidad de realizar un 70% de las mejoras debido a la buena gestión	

OBJETIVO 3: Renovar las instalaciones, mejorando la imagen del centro y ofreciendo nuevos usos a los espacios.			
ACTUACIONES	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS
A. Reuniones con los organismos y entidades públicas y privadas para determinar y ejecutar las mejoras y la renovación de las instalaciones. B. Acuerdos de colaboración con las familias y entidades del entorno próximo para la reparación de espacios. C. Detección las necesidades de toda la Comunidad Educativa y establecer espacios acordes a las mismas, siguiendo un Plan de Mejora y diseño de los espacios. D. Señalización de todo el centro que sea inclusiva y responda a la diversidad del alumnado y sus familias.	Equipo Directivo. Ayuntamiento de Madrid. IVIMA. Comunidad Vecinos. EAT.	D.: Detección de necesidades ya iniciada. A, B, y C: A partir del tercer trimestre del curso 2023-2024 y en adelante.	Personales. Económicos. Administración pública. .
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		INDICADORES DE LOGRO	
Elaboración de una ruta de mejora de las instalaciones. Realización de un mapa de necesidades para la creación de nuevos espacios. Celebración de reuniones con Ayuntamientos, Comunidad de Propietarios, empresas y familias		Renovación del 80% de las instalaciones acordadas y de la imagen general del centro al final de la candidatura. Creación del 100% de los espacios acordados.	

ÁMBITO: ORGANIZACIÓN PEDAGÓGICA

OBJETIVO 4: Garantizar la aplicación de prácticas y metodologías que ayuden a establecer unas bases emocionales y afectivas fuertes y una gran autonomía, gracias a un proceso respetuoso que se ajusta al niño/a y que parte de sus intereses y necesidades.

ACTUACIONES	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS
A. Acuerdos sobre la línea y el espíritu de la Escuela: Lectura y reflexión de documentos externos e internos para su reflexión, debate, modificación y/o aprobación buscando siempre el respeto y acompañamiento de las emociones de los nuestros alumnos/as y sus necesidades. B. Modificación de la distribución y decoración de las aulas creando estructuras flexibles y reduciendo la sobreestimulación. C. Dar a conocer la nueva propuesta pedagógica adaptada a los cambios introducidos e introduciendo aquellos que se consideren pertinentes. D. Distribución los tiempos y espacios y cambiar las agrupaciones permitiendo la realización de actividades, flexibles, en pequeño grupo y/o inter-niveles. E. Dotación a las aulas del material necesario para trabajar en base a la metodología acordada.	Equipo de Educadoras. Equipo Directivo	Durante los 4 cursos. Comenzó a desarrollarse el curso 2022-2023 y continuará los próximos cursos. A. 2023-2024 B. 2024 C.2023-2027 D.2024-2025 E.2024-2027	Materiales y espaciales. Red de formación del profesorado: ISMIE, CTIF. Documentos: Propuesta pedagógica. Familias. Otras escuelas.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE LOGRO
Grado de transformación de las aulas. Puesta en común de la Propuesta Pedagógica. Grado de realización de las reuniones para llegar acuerdos. Valoración positiva de los nuevos tiempos y agrupaciones.	Mantenimiento de la matriculación actual. Grado de satisfacción de las familias positivo en un 80%. Grado de satisfacción de la práctica educativa positiva en un 90%.

OBJETIVO 5: Impulsar la formación del claustro creando un estilo y unos valores acordes a nuestra Escuela y potenciando la mejora de la competencia digital docente.			
ACTUACIONES	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS
A. Detección de las necesidades formativas del claustro. B. Elaboración de un mapa temporal de formación a corto y largo plazo. C. Motivación hacia la formación conjunta del equipo. D. Formación en metodologías activas e innovadoras. E. Formación en competencia digital docente. F. Participación en programas de innovación y formación: ej. Mentor Actúa. G. Participación en el programa ERASMUS+ H. Participación en la creación de Redes de Escuelas para el intercambio de buenas prácticas.	Equipo Directivo Claustro	A. 2023 y cada primer trimestre. B. 2024 C. 2024-2027 D. 2024-2027 E. 2023 -2027 F. 2023 y 2025 G. Solicitud 2025 H. octubre 2024 en adelante.	Red de formación del profesorado ISMIE, CTIF Otros servicios de formación. Personal. Espacios y materiales del centro. Programa Erasmus+
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		INDICADORES DE LOGRO	
Acuerdo de, al menos el 75% de las educadoras, en cuanto a la formación que se quiere recibir. Realización de reuniones con ponentes y formadores para acordar y estructurar la formación.		Formación de más del 80% de las educadoras del claustro en los cursos propuestos. Actualización digital docente al menos de un 80%.	

ÁMBITO: RELACIONES INSTITUCIONALES

OBJETIVO 6: Fomentar la colaboración e implicación de las familias en la vida del centro mediante diversas actividades y la promoción del AFA.			
ACTUACIONES	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS
A. Mejora de la comunicación con las familias a través de charlas informativas y asesoría individualizada al inicio de la escolarización para las familias para garantizar un correcto uso de las aplicaciones de RAÍCES Y EDUCAMADRID: correo, mediateca. B. Diseño una página web ágil, práctica y atrayente actualizando continuamente el contenido de la web. “Marketing” del centro (creación de un nuevo “logo”, publicidad, elaboración de vídeos) C. Celebración jornadas de puertas abiertas con una dinámica atractiva para las nuevas familias que genere un espíritu de participación. D. Creación de un espacio físico y temporal para el encuentro. E. “Proyecto el hilo rojo” para la mejora de la integración de las familias.	Equipo Directivo Equipo de Educadoras. AFA. Técnicos de la Comisión de absentismo.	A comienzo de cada curso: A, B, D. Durante los 4 cursos escolares y desde el comienzo del mandato: C, E, F, G,H, I	Materiales y espaciales. Empresa Informática.

F. Realización de jornadas participativas de sensibilización a las familias que ayuden a crear una sociedad inclusiva e igualitaria: autismo, no violencia, paz, mujer, medioambiente, multicultural. G. Establecer reuniones trimestrales con la AFA. H. Organización de charlas de interés para las familias: alimentación, búsqueda de colegios, seguridad en la infancia... I. Celebración de fiestas			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		INDICADORES DE LOGRO	
Grado de información de las familias. Grado de uso y satisfacción de los medios digitales de comunicación por parte de las familias. Realización de al menos una charla anual destinada al fomento del uso de la plataforma de <i>Educamadrid</i> y <i>Raíces</i> y el absentismo.	Aumento hasta llegar a un 70% en la participación de las familias. Uso por un 80% de las familias de las plataformas de <i>Educamadrid</i> y <i>Raíces</i>. Número de casos de absentismo.		

OBJETIVO 7: Mantener y ampliar la red de colaboración con otras instituciones.			
ACTUACIONES	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS
A. Participación en las reuniones de las diferentes comunidades de vecinos a los que pertenece la Escuela y crear una estrecha colaboración. B. Colaboración con los IES: Actividad “los martes divertidos”; alumnos en prácticas, etc. C. Propuesta de colaboración con los usuarios del CDM. D. Visitas a los dos CEIP vecinos y colaboraciones. E. Reuniones con los Trabajadores sociales. F. Propuesta de una red de colaboración con el SAE y otras escuelas. G. Visita y participación en las actividades del centro cultural vecino.	Equipo Directivo Claustro	A. Todo el curso escolar. B. Desde 2023 todo el curso. C. Desde 2023 días especiales y fin de curso. D. 2024. Principio y fin de curso. E. Todo el curso. F. Todo el curso. G. Octubre 2024.	Personales y espaciales de cada institución.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		INDICADORES DE LOGRO	
Comunicación con las instituciones al menos dos veces al año. Celebración de reuniones con otras Escuelas del entorno.		Mantenimiento del 100% de las relaciones establecidas con otras instituciones. Ampliación en un 20% la red de las relaciones con instituciones.	

ÁMBITO: RESULTADOS

OBJETIVO 8: Mejorar la comprensión y expresión del alumnado creando un plan específico.			
ACTUACIONES	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS
A. Diseño de un plan de mejora de la expresión y comprensión que incluya: 1. Detección de carencias y necesidades. 2. Un proyecto de expresión y comprensión oral. 3. Uso de una herramienta para facilitar y agilizar la comunicación con los más pequeños durante ese periodo en el que aún no saben hablar: bimodal. 4. Educación sobre uso de las pantallas con las familias. B. Organización de talleres que favorezcan la creación de grupos flexibles reducidos y favorezcan otros lenguajes. expresión corporal y artística.	Equipo Directivo Educadoras EAT	Diseño del plan durante el curso 2024-2025. Desarrollo del plan en los cursos sucesivos 2025-2027.	Personales y materiales. TIC. Espacios del centro.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		INDICADORES DE LOGRO	
Diseño del plan antes de finalizar el curso 2024-2025. Búsqueda de la formación necesaria para desarrollar el plan. Desarrollo satisfactorio de los talleres.		Mejora de la comunicación en un 40%. Empleo del lenguaje bimodal por al menos un 30% de alumnos	

OBJETIVO 9: Mejorar la observación y evaluación tanto del alumnado como “inter – profesorado” como medio de aprendizaje y mejora de los resultados (“Proyecto Ventanas”)			
ACTUACIONES	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS
A. Diseño y aplicación de instrumentos para la observación y la evaluación del alumnado en las aulas y los talleres. B. Difusión y promoción la observación entre educadoras. C. Establecer reuniones de intercambio de opinión, análisis, difusión y mejora de destrezas didácticas. D. Diseño y aplicación de un modelo de evaluación interna de las educadoras y de los distintos equipos, con la única finalidad de mejorar la labor docente.	Equipo Directivo Claustro	A. primer trimestre 2024-2025. B. Primer trimestre 2024-2025 C. Trimestralmente a partir del tercer trimestre de 2024-2025 D. Trimestralmente a partir del primer trimestre de 2025.2026.	Cuadernos de observación. Cuestionarios de evaluación. Personales: Equipo educativo, EAT, familias.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		INDICADORES DE LOGRO	
Realización de una reunión para impulsar el proyecto y valoración positiva de la misma. Se organizan intercambios de observación. Se elaboran los cuadernos y cuestionarios de evaluación.		El 60% de las educadoras participa en el “Proyecto Ventanas”. El 75% de los participantes manifiesta haberse enriquecido del Proyecto y haber mejorado su práctica educativa.	

OBJETIVO 10: Garantizar la convivencia pacífica entre todo el personal fortaleciendo el sentimiento de equipo.			
ACTUACIONES	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS
A. Realización de dinámicas y actividades de convivencia que ayuden a crecer a través del trabajo en equipo. B. Difusión de los acuerdos adoptados en el NOF. C. Creación de cauces digitales de comunicación efectiva y trabajo entre las educadoras: aplicaciones de <i>Educamadrid</i>, correo, <i>Empieza de</i>, <i>Cloud</i>, <i>comparti2</i>. D. Creación de comisiones específicas que agilicen las reuniones y la organización. E. Fomento de la participación de todo el personal del centro a través de la realización de reuniones en diversos formatos para permitir que cada uno de ellos pueda expresarse y sentirse parte de la Escuela y la presentación de los proyectos a todo el claustro.	Equipo Directivo.	A. Trimestralmente de 2024 a 2027 B. Inicio de cada curso C. Inicio 2024 D. Inicio de cada curso E. Trimestralmente cada curso.	Personales. Materiales y espaciales Red formación del profesorado (Digitalización).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		INDICADORES DE LOGRO	
Puesta en marcha de las aplicaciones y uso en un 70%. Celebración eficaz de las diversas reuniones con un acta. Manejo del NOF y conocimiento por todo el personal.		Participación del equipo en un 75% en las dinámicas y actividades propuestas. El 75% de la plantilla trabaja de forma cohesionada y motivada	

OBJETIVO 11: Prevenir posibles situaciones de abandono y absentismo escolar.			
ACTUACIONES	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS
A. Detección de problemáticas familiares que impiden acudir a la Escuela. B. Concienciación de las familias de la importancia de acudir a la Escuela. C. Diseño de un Protocolo de absentismo. D. Seguimiento de los casos de absentismo.	Equipo Directivo. Equipo educadoras. EAT Servicios Sociales Coordinador Bienestar	Diseño del protocolo durante el primer trimestre de 2024 y en adelante las otras actuaciones (A, B y D) durante todo el curso escolar y durante los 4 años del mandato.	Personales. Ficha de seguimiento de Protocolo de absentismo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		INDICADORES DE LOGRO	
Realización de al menos una charla anual.		Número de casos de absentismo y abandono.	

OBJETIVO 12: Prevenir situaciones de acoso y ciberacoso entre cualquier miembro de la Comunidad Educativa.			
ACTUACIONES	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS
A. Realización de talleres de prevención del acoso y el ciberacoso. B. Realización del Protocolo de actuación ante los casos de acoso escolar y ciberacoso.	Equipo Directivo. Policías tutores. Coordinador de bienestar.	Diseño de los talleres y el protocolo durante el primer trimestre de 2024. A. Los 4 años, una vez cada curso. B. Durante los 4 años	Ponentes externos: policías y otros.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		INDICADORES DE LOGRO	
Realización de al menos una charla formativa anual. Grado de participación de los miembros de la Comunidad Educativa.		Número de casos de acoso escolar y ciberacoso.	

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente Proyecto de Dirección, como guía general del trabajo a desarrollar durante cuatro años, deberá ser evaluado anualmente y las conclusiones **se expondrán en la Memoria Anual y en la web del centro** y permitirá ir ajustando las actuaciones para alcanzar los objetivos propuestos. Se valorará:

- La **VIABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD** de las propuestas concretas que conforman el proyecto.
- Los **RESPONSABLES** de las diversas actuaciones, si están cumpliendo su tarea, si están bien definidos y si disponen de capacidad y tiempo para realizar las funciones encomendadas.
- La **TEMPORALIZACIÓN** y **PLANIFICACIÓN** de las actuaciones, si es la adecuada.
- Los **RESULTADOS** y el cumplimiento de los objetivos.
- La **TRANSPARENCIA** y conocimiento de todas las actuaciones por los miembros de la Comunidad educativa.

Así mismo, se evaluará también la propia función directiva:

- La capacidad de **LIDERAZGO**.
- La **CREDIBILIDAD** y la **HONRADEZ**.
- La **LEALTAD** de servicio a la Comunidad.
- La **RESPONSABILIDAD** profesional.
- El **BIENESTAR** proporcionado a toda la comunidad Educativa.

Para la recogida de datos se emplearán:

- ❖ Cuestionarios de evaluación sobre la labor directiva a toda la CE.
- ❖ Encuestas de satisfacción para todos los miembros de la CE.
- ❖ Autoevaluación.
- ❖ Registro de reclamaciones y sugerencias.

- ❖ Evaluaciones externas: evaluación del Servicio de Inspección.

7. PROPUESTA Y ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO

SECRETARÍA

ROSA M^a LAÍNEZ LAGUNA Maestra especialista en Educación Infantil y Licenciada en Pedagogía, comenzó su carrera profesional hace 33 años en la Red de Escuelas de la CAM. Tras 20 años como educadora en la E.E.I. “El Cuco” de Leganés, su inquietud profesional la llevó a cambiar de centro buscando nuevos proyectos de innovación metodológica, pasando por la E.E.I “Colores” hasta llegar a la E.E.I. “Roger de Flor” en noviembre de 2021. Durante estos años ha sido tutora, coordinadora de educadoras y cursos de formación, tutora de alumnas en prácticas, directora de la E.E.I “El Cuco” y ahora, secretaria de la E.E.I. “Roger de Flor”.

Se considera una trabajadora privilegiada por ejercer una tarea maravillosa, relevante y que le hace sentir plenamente realizada.

DIRECCIÓN

M^a DEL MAR ALAMEDA ARELLANO Maestra especialista en Educación Infantil y Licenciada en Derecho, cuenta con 17 años en el Cuerpo de Maestros y ha sido Coordinadora de la Etapa de Infantil varios cursos escolares. Fue habilitada en el programa Bilingüe de la Comunidad de Madrid en el año 2008. Ha coordinado, además, cursos de formación en los distintos centros y anteriormente ejerció su labor como coordinadora del Centro Balia Latina y como directora de la EEI Kidsco - Ministerio del Aire, lo que la dota de experiencia para dirigir equipos de trabajo. Con un perfil innovador trabaja con ilusión y muestra capacidad para transmitirla a la Comunidad Educativa.

10. CONCLUSIONES

Concluyo haciendo alusión a Mar Romera, experta en inteligencia emocional y a su obra “La escuela que quiero”. Y es que, al igual que ella, la Escuela que quiero es una escuela que sea hogar, que esté abierta a las familias, donde se cuiden las emociones de todos los miembros de la Comunidad Educativa y donde la escucha al niño y la niña sea la principal herramienta de nuestro trabajo.

Estoy convencida de que este Proyecto de Dirección que presento es un instrumento eficaz y realista y si resulto elegida para llevarlo a cabo la EEI “Roger de Flor” será una escuela referente y de calidad en el distrito de Carabanchel.

Este proyecto no podría llevarlo a cabo sin un equipo y que formará parte del mismo de manera activa.

8. BIBLIOGRAFÍA

- La Ley Orgánica (LOE) 2/2006, de 3 de mayo, de Educación
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- RESOLUCIÓN de 1 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Recursos Humanos, por la que se convocan procedimientos para la renovación y la selección de directores de centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad de Madrid
- Guía para la elaboración del proyecto de dirección. Editada por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco. 2012
- www.mecd.gob.es/educacion/mc/lomce
- ANTÚNEZ, S. (2014). “Documentos de planificación institucional”.
- www.unican.es Página de la Universidad de Cantabria, análisis estratégico DAFO.

SOLO IRÁS
MÁS RÁPIDO
acompañado
LLEGARÁS MÁS
LEJOS