



PROYECTO DE DIRECCION 2021-2025

CPEE. PRINCESA SOFÍA

BÁRBARA L. PADÍN ESCUDERO

ÍNDICE

1. Justificación del proyecto de dirección	2
2. Análisis de las características del centro	3
2.1 Características del centro	3
2.2 Entorno social, cultural y económico	4
2.3 Enseñanzas impartidas en el centro	4
2.4 Características del alumnado del centro	5
2.5 Personal del centro	5
2.6 Recursos materiales	6
2.7 Relaciones de la comunidad educativa	8
2.8 Relaciones de la comunidad educativa con otras instituciones externas al centro	9
3. Estilo de liderazgo	10
4. Objetivos básicos, líneas de actuación y planes concretos de mejora del programa de dirección	11
4.1 Análisis DAFO de la realidad del centro	12
4.2 Detección de necesidades	13
4.3 Objetivos básicos	14
5. Mejora de convivencia en el centro y tratamiento del acoso escolar	26
6. Evaluación del proyecto de dirección	27
7. Organización del Equipo Directivo	30
8. Propuesta del Equipo Directivo	30

1. JUSTIFICACION DEL PROYECTO DE DIRECCIÓN

La Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo de Educación que ha sido parcialmente modificada por la Ley Orgánica 8/2013 de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, regula en sus artículos 133 a 137 el proceso de selección, nombramiento y renovación de directores de los centros públicos y establece que esta se llevará a cabo mediante concurso de méritos entre funcionarios docentes de carrera que impartan alguna de las enseñanzas del centro conforme a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad. La Comunidad de Madrid mediante el Decreto 63/2004 de 15 de abril dispone a su vez, en su artículo 5, que la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación y Juventud convocará anualmente concurso de méritos para la provisión de puestos de dirección; no obstante, el curso pasado, la situación de pandemia provocada por la COVID 19 impidió llevar a cabo dicho procedimiento en la convocatoria de 2020, por todo ello el presente proyecto se lleva a cabo por prescripción normativa según establece la **Resolución de 17 de Diciembre de 2020 de la Dirección General de Recursos Humanos**, por la que se convoca **Concurso de Méritos para la selección de Directores de centros docentes públicos no Universitarios de la Comunidad de Madrid**

La presentación del proyecto, se desarrolla además por importantes razones, tanto profesionales como personales, que paso a continuación a desarrollar.

A nivel personal me gustaría indicar que la educación especial es el campo probablemente más desconocido y en el que el factor vocacional y las convicciones personales juegan un mayor papel; nosotros hacemos algo más que formar a alumnos, participamos en todos los niveles de desarrollo de los mismos y su propia evolución es nuestra evolución como profesionales. Probablemente es el campo educativo en el que el crecimiento y la formación se da de forma bilateral, pues los profesionales de la educación especial no paramos de aprender de nuestros alumnos y sobre todo, de todas las capacidades que desarrollan a lo largo de su escolarización con nosotros. Por todo ello, creo y siento que en la educación especial la parte profesional y la parte personal son dos caras de una misma moneda

Con respecto a la parte profesional, llevo inmersa en el mundo docente desde hace casi 20 años, los 6 últimos como miembro de equipo directivo de este centro, el primero de ellos como Jefa de Estudios y los 5 últimos como Directora. Durante todo este periodo me he dedicado en su mayor parte a la Educación Especial, tocando los diferentes ámbitos en los que los maestros de pedagogía terapéutica podemos acceder: maestra en centro específico de educación especial,

en centro ordinario, en equipo de atención temprana y maestra de primaria. Todas estas experiencias han hecho que la visión que tengo de la educación en general y de la educación especial en particular sea muy amplia siendo capaz de tener diferentes puntos de vista y una buena capacidad resolutoria según sea el caso.

Para poder dar una visión más clara de este proyecto de dirección, lo primero y fundamental es conocer el centro del que estamos hablando, tanto las características del mismo como de los alumnos que se encuentran escolarizados.

2. ANALISIS DE LAS CARACTERISTICAS DEL CENTRO

2.1 CARACTERISTICAS DEL CENTRO

El Colegio Público de Educación Especial Princesa Sofía, pertenece a la Dirección de Área Territorial de Madrid Capital. Se encuentra situado en la Calle Carretera de Canillas nº 51, en el distrito de Hortaleza. Es el único centro de educación especial público del distrito por lo que somos un referente en la educación de personas con diversidad funcional en el barrio y el entorno desde el año 1975, momento de su inauguración. El centro atiende un sector integrado por los distritos de Hortaleza, Barajas, Barrio de Salamanca y Ciudad Lineal (barrios de Atalaya, Colina y Costillares), todos ellos con servicio de ruta escolar, aunque por supuesto el centro escolariza a alumnado de cualquier zona, siendo en este caso los padres los que llevan y recogen a sus hijos si viven fuera de la zona de sectorización del centro.

El colegio está formado por dos edificios, el primero de los cuales alberga el gimnasio y el salón de actos, con capacidad para 180 personas. Ambos espacios utilizados para un sinfín de actividades como educación física, funciones de navidad, teatro, cine, actividades propuestas por las diferentes asociaciones de deporte con las que colaboramos.

El segundo edificio y principal se comunica con el anterior a través del patio de educación infantil. Es un gran edificio de 5 plantas que cuenta con 18 aulas, talleres, salas multiusos, sala de fisioterapia, enfermería, despachos del Equipo Directivo, Orientación, PTSC, comedor, cocina, sala de estimulación, dos salas de pizarra digital, sala de matemáticas, 4 aulas de audición y lenguaje, aula de religión, aula de música, sala de psicomotricidad, biblioteca y aula hogar, sala de reuniones y sala de profesores. Las aulas para alumnos con discapacidad motora son aulas dobles. Además, en la primera planta se encuentra ubicado el Equipo de Orientación Educativa y Psicopedagógica de Hortaleza-Barajas con el que compartimos edificio. El centro también cuenta con 3 patios, jardín, huerto escolar y circuito de fisioterapia al aire libre.

El estado actual del colegio es fruto de una reforma integral que se ha ido llevando a cabo a lo largo de los últimos cuatro años adaptando los antiguos talleres en salas multiusos, rehabilitando zonas de cocina, adaptando los accesos a las aulas de alumnos con discapacidad motora con instalación de puertas de doble ancho, reconstruyendo el patio de infantil y mejorando las zonas de accesibilidad del centro.

2.2 ENTORNO SOCIAL, CULTURAL Y ECONÓMICO

El Centro se encuentra ubicado en un barrio con un nivel socio-económico medio, pero al ser un colegio que tiene adscritos los distritos anteriormente indicados, el nivel socioeconómico y cultural de las familias del centro es muy variado. Además, somos un referente para la escolarización de alumnos de familias pertenecientes a los diversos cuerpos diplomáticos, ya que muchas de las residencias de los trabajadores de este sector se encuentran ubicados en los alrededores de nuestro colegio.

2.3 ENSEÑANZAS IMPARTIDAS EN EL CENTRO

En el centro se imparte Educación Infantil (E.I, de 3 a 6 años, Educación Básica Obligatoria (EBO de 6-16 años y Programas de Transición a la Vida Adulta (PTVA de los 16 a los 18, momento en el cual se incorporan o bien a centros de día o a centros ocupacionales. En la etapa de Transición a la Vida Adulta, el área de Orientación Socio-Laboral se trabaja a través de un taller de Cerámica y Vidrio. En todas estas etapas tenemos que tener en cuenta las permanencias y prórrogas que permite la normativa en relación al alumnado con Necesidades Educativas Especiales en particular, lo que hace que puedan mantenerse en el centro hasta los 21 años.

Todo el registro del funcionamiento de estas enseñanzas se encuentran plasmados en los **documentos propios del centro** teniendo un Proyecto Educativo propio y adaptado a nuestra especial realidad, una Concreción Curricular en el que se ha trabajado para adaptar la normativa y sobre la que está prevista una nueva revisión a la espera de las posibles adaptaciones de acuerdo a los decretos que desarrolle la Comunidad de Madrid en relación a la nueva norma educativa Ley 3/2020 de 29 de diciembre por la que se modifica la Ley Orgánica 8/2013 de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa Ley Vigente hasta ahora, la Programación General Anual en el que plasmamos los objetivos generales para el curso basándonos en la Memoria Anual del curso anterior y las propuestas de mejora incluidas en la misma y el Documento de Organización de Centro.

2.4 CARACTERISITICAS DEL ALUMNADO DEL CENTRO

En el centro se encuentran escolarizados actualmente 93 alumnos con diversidad funcional, todos ellos presentan discapacidad intelectual moderada, severa o profunda y además algunos llevan asociado otro tipo de discapacidades físicas o sensoriales, en total 53 alumnos con discapacidad intelectual, 17 con trastorno del espectro autista y 23 con plurideficiencia.

A lo largo de la escolarización de nuestros alumnos se producen diversas evoluciones, las cuales pueden llevar a plantearnos un cambio en la modalidad educativa, pasando de nuestro centro a colegios ordinarios con apoyos educativos, llevar a cabo una modalidad educativa combinada o derivar a Programas de Formación Profesional Especial a partir de los 16 años. Esto nos hace ver que nuestro sistema educativo es flexible y se ajusta a las necesidades reales de cada alumno con el fin de dar la respuesta educativa más adecuada en cada momento.

En el ámbito de la educación especial los agrupamientos se basan en las necesidades educativas especiales que presentan los alumnos además de en su edad, así por lo tanto nos podemos encontrar aulas con alumnos entre los 6 y 8 años, pero que por sus características, capacidades y proceso evolutivo se encuentren compartiendo aula. Para ofrecer una respuesta educativa completamente adecuada a cada alumno llevamos hasta el final el nivel de concreción curricular, elaborando para cada uno de los 93 alumnos un Documento Individual de Adaptación Curricular (DIAC), donde se plantea el nivel de competencia curricular de cada uno, se establecen los objetivos y los indicadores de evaluación. Este documento es el punto de partida para trabajar cada año con los alumnos y es flexible y modificable a lo largo de cada trimestre del curso escolar.

2.5 PERSONAL DEL CENTRO

El colegio cuenta con una importante variedad de profesionales trabajando en él, el personal con el que cuenta el centro en estos momentos es:

PERSONAL DOCENTE	PERSONAL LABORAL
21 Maestros de Pedagogía Terapéutica	14 Técnicos Especialistas III
4 Maestros de Audición y Lenguaje.	1 Auxiliar de Puericultura (personal del Ayuntamiento)
3 Maestros especialistas: Música, Religión y Educación Física	2 DUEs
1 Orientador	1 Integrador Social

<p>1 Profesor Técnico de Servicios a la Comunidad.</p> <p>1 Profesor de F.P de Taller de Cerámica</p>	<p>4 Fisioterapeutas (uno de ellos con media jornada)</p> <p>Personal de Comedor: 5 Cuidadoras de la empresa de comedor escolar.</p> <p>1 conserje (personal de Ayuntamiento)</p> <p>8 personal de limpieza (3 por la mañana y 5 por la tarde perteneciente a subcontrata del Ayuntamiento)</p>
---	---

El personal del centro es muy estable desde hace bastantes años, lo que facilita en gran medida la continuidad de los proyectos a lo largo de los cursos y el intercambio de información con respecto a los alumnos entre los diferentes profesionales año tras año, de esta forma nos encontramos con un 77% de los docentes fijos en el centro, un 10% en plazas de comisión de servicios, un 3% de interinos y 10% provisionales en expectativa de destino. Con respecto al personal laboral no docente, las cifras son de 95% de personal indefinido, y 5% interino. Mientras que el personal docente se encarga de todo lo relacionado con los aprendizajes curriculares, el personal laboral del centro se hace cargo de otros aspectos importantes que van directamente relacionados con la atención integral de los alumnos: así, los técnicos educativos III se encargan, entre otras cosas de los traslados de los alumnos, de los hábitos de higiene y alimentación y el cuidado del alumnado en general; las DUEs son controlan las medicaciones, las características de la alimentación y todas aquellas necesidades de salud que se presenta el alumnado en el día a día; los fisioterapeutas son los encargados de trabajar con los alumnos los aspectos motrices asociadas a sus necesidades en diferentes ámbitos y espacios del centro, ya sea en la sala de fisioterapia con tratamientos individuales como acudiendo a sesiones de educación física, psicomotricidad o los momentos de patio. Finalmente hablar de la figura del Integrador Social, recientemente incorporado en el centro cuya labor es fundamental para el trabajo con alumnos con problemas de comportamiento, labor que se amplía al resto al ser el vehículo que dinamiza el trabajo en habilidades sociales.

2.6 RECURSOS MATERIALES.

En los centros de educación especial necesitamos un adecuado banco de materiales para facilitar y conducir de manera más efectiva todas las tareas y aprendizajes que se dan en el contexto del aula.

El Centro cuenta con una **sala de estimulación** la cual lleva en funcionamiento más de 10 años. Dicha sala está pensada para obtener beneficios en los alumnos de tipo educativo, social, terapéutico...el trabajo puede ser libre o dirigido por los profesionales que se encuentran con ellos; en el caso de nuestro centro el uso de la sala de estimulación debe estar regido por una programación concreta , con objetivos, actividades y criterios de evaluación haciendo del uso de esta sala una herramienta más para el desarrollo de las habilidades senso-perceptivas de los alumnos más afectados, habilidades que se convierten en prerrequisitos para la adquisición de otras nuevas.

En el ámbito de las **nuevas tecnologías**, los avances también están poniendo su mira en el desarrollo de sistemas informáticos, tanto software como materiales adaptados a personas con diversidad funcional: El centro cuenta con una sala de informática recientemente inaugurada en la que disponemos de 10 ordenadores con pantallas táctiles, más sencillas de utilizar para la mayoría de los alumnos, además de sistemas de pulsadores que se colocan en los ordenadores para poder ser utilizados por alumnos con dificultades de movilidad. En la actualidad el centro cuenta con pizarras digitales y pantallas digitales en el 90% de las aulas del centro, así como 2 salas comunes con ordenador y pizarra digital, la tendencia en este sentido va dirigida a digitalizar al máximo las aulas, dotándolas de cámaras y micrófonos que permitan aumentar las posibilidades de acción con los alumnos.

Los antiguos talleres que quedaron en desuso se han transformado en **2 salas multiusos**, una para el nivel de infantil y los más pequeños de EBO, y la otra para los alumnos de EBO entre los 12 y 16 años. Estas salas son un espacio de encuentro para realizar actividades conjuntas en un entorno amplio y seguro, además de servir de emplazamiento para el patio los días de lluvia. La dotación de material para convertir estas aulas en un espacio complementario de uso, es una de las prioridades durante los próximos 4 años.

Otro de los espacios más utilizados del centro es la **sala de psicomotricidad**, totalmente acondicionada para este uso, es utilizada tanto por el maestro de educación física, los tutores y el personal de fisioterapia, para llevar a cabo actividades propias del desarrollo psicomotor de los alumnos más pequeños o de aquellos que debido a sus particulares características es conveniente el uso de esta sala antes que el gimnasio. Para facilitar el uso de esta sala existe un proyecto específico que el personal consulta para realizar la programación de las actividades que se llevarán a cabo en ella. El desarrollo de nuevas actividades y proyectos concretos de psicomotricidad marcarán el desarrollo en el uso de esta sala a lo largo de los próximos cursos.

El **servicio de fisioterapia** cuenta actualmente con una sala para el desarrollo de su actividad, así como con un circuito externo construido recientemente, el Colegio de Educación Especial Princesa Sofía es pionero en poner en marcha y sacar la fisioterapia a diversos entornos que faciliten el trabajo y sirvan de motivación para los niños.

2.7 RELACIONES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

La Comunidad Educativa está formada por los profesionales del centro, los alumnos y las familias. Las relaciones entre todos estos estamentos es la piedra angular para un buen desarrollo de la práctica educativa en todos los aspectos de la misma. La colaboración y participación de cada uno de ellos viene regulada en normativa a través de los diferentes órganos del centro.

Así los **profesionales del centro** participan y colaboran a través de los claustros, el consejo escolar, la comisión de coordinación pedagógica, las reuniones de nivel, las reuniones internivel y reuniones interperfiles. Todas estas se llevan a cabo de acuerdo a la normativa y/o de acuerdo a las necesidades de cada momento. Además, cada uno de los niveles cuenta con un coordinador, que tanto en el caso de los docentes como en el del personal laboral, sirven de nexo de unión entre ellos y con el Equipo Directivo para transmitir informaciones puntuales. Los docentes también se organizan en grupos de trabajo cuyo fin es conseguir el óptimo funcionamiento del centro en ámbitos como la biblioteca, sala de estimulación, jardín escolar y actividades deportivas.

Las relaciones entre las **familias y la escuela** se dan de manera fluida en ambos sentidos, a través de la agenda, llamadas telefónicas, circulares o videoconferencias. Las tutorías se llevan a cabo los lunes a las 13:00 horas, siendo como mínimo, una vez al trimestre de manera individual y también trimestralmente con todas las familias del grupo. Las reuniones trimestrales nos sirven para dar a las familias una visión más general de la dinámica de las aulas, de la programación a seguir con el grueso de los alumnos y es una oportunidad para que las familias se conozcan e intercambien impresiones y preocupaciones, que en el caso de nuestro alumnado no son pocas. La información a las familias se va a desarrollar durante estos próximos cursos a través del sistema de información ROBLE, aplicación habilitada por la Comunidad de Madrid y ligada al sistema de gestión RAICES. Este último curso se han dado los primeros pasos para su implantación, y la intención es desarrollar todas sus posibilidades para favorecer una comunicación más fluida e inmediata, tanto con los tutores como las circulares enviadas por el Equipo Directivo.

El **Consejo Escolar** es un órgano colegiado de gobierno del centro y en él tienen representación los diferentes miembros de la comunidad educativa. Este es el lugar en el que mejor se representa la unión del trabajo de padres y profesionales para conseguir el fin último de todos que es una buena calidad de enseñanza, y un desarrollo óptimo de todas las capacidades de nuestros alumnos. En un colegio de educación especial el consejo escolar es más que un grupo de profesionales ante los cuales se expone una Programación General Anual o se presentan unas cuentas al final del año, es un grupo de personas comprometidas y muy sensibilizadas con la población con la que trabajamos que prioriza por tanto el bienestar de los alumnos con los que se trabaja.

El **AMPA** es el elemento de unión de los padres de los alumnos de un mismo centro. Dado que el trabajo de AMPA en los centros de educación especial no es tan intenso como en otros centros, vamos a impulsar la relación entre las familias creando un entramado de contactos y un banco de recursos en el que podrán encontrar información útil para sus hijos, como centros de estimulación, actividades extraescolares para alumnos con diversidad funcional, terapias con animales, sanitarios especialistas en trabajar con niños con discapacidad, actividades de respiro familiar...; además participaremos en la creación de una escuela de padres para impulsar charlas informativas sobre temas que interesan especialmente a nuestras familias (educación sexual, problemas comportamentales, aspectos legislativos con respecto a la discapacidad...)

2.8 RELACION DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA CON OTRAS INSTITUCIONES EXTERNAS AL CENTRO.

Tal y como recoge el Proyecto educativo del Colegio de Educación Especial Princesa Sofía dentro de sus señas de identidad, somos un centro abierto y participativo, esto supone crear entre todos una gran comunidad educativa en la que se establezcan redes de convivencia y comunicación que favorezcan el desarrollo de todos los que participamos de la educación de los alumnos.

Tal y como ya hemos dicho, el centro comparte espacio físico con el **Equipo General de Orientación Educativa y Psicopedagógica de Hortaleza – Barajas**, lo que favorece el intercambio de información relativa a escolarización y a determinados alumnos del centro.

Muchos de nuestros alumnos son atendidos en diversos servicios de **Salud Mental** y es fundamental la coordinación con ellos para poder dar una respuesta coherente teniendo en

cuenta, no sólo los aspectos educativos, sino también aspectos relacionados con la salud, sobre todo en los alumnos con alteraciones conductuales.

La coordinación con los **Servicios Sociales** de los distintos distritos es muy fluida acudiendo a lo largo del curso el Profesor Técnico de Servicios a la Comunidad y en algunas ocasiones más graves en que se me ha requerido como Directora del centro, a reuniones en el CAI (centro de atención a la infancia) a ETMF (equipos de trabajo con menores y familia) en reuniones para tratar casos más complejos.

La **Junta Municipal del Distrito de Hortaleza** participa en la vida del centro, aparte de teniendo un representante en el Consejo Escolar, manteniendo reuniones periódicas con los Directores de los Centros del Distrito para hacerse cargo de las mejoras del edificio, y ofreciendo actividades complementarias que en muchas ocasiones nos permite relacionarnos con alumnos de otros centros del distrito.

Para asegurar y favorecer una integración de nuestros alumnos con el entorno ordinario, se van a favorecer las relaciones con **colegios e institutos el entorno** con los que se desarrollan y se va a continuar trabajando en encuentros y actividades conjuntas que enriquezcan a todos, como el programa de cooperación con el IES Francisco Tomás y Valiente, para trabajar con ellos de forma cooperativa en su proyecto de la fundación Orange en el desarrollo de modelos en 3 D de diferentes elementos que nos faciliten la elaboración de materiales tanto para la comunicación como el acceso a materiales para nuestros alumnos.

3. ESTILO DE LIDERAZGO

El liderazgo se entiende como la capacidad para conducir un grupo de personas hacia la consecución de unos objetivos concretos. Desde mi punto de vista el liderazgo llevado a cabo por un director de un centro educativo no consiste en ser un simple conductor del día a día del centro, sino en ser capaz de llevar a cabo un proyecto conjunto en el que la actitud democrática y el consenso en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la docencia, sea la tónica general que debe regir la vida del colegio.

Hace cinco años que soy Directora del CPEE Princesa Sofía y en este tiempo he aprendido muchas cosas sobre la toma de decisiones como que algunas de ellas tienen que ser inevitablemente tomadas por la Dirección del centro, pero también que muchas otras pueden y deben ser tomadas en consenso con los profesionales que día a día trabajan con nuestros alumnos. Creo que el auténtico liderazgo pasa por ser una persona motivadora, empática, con

capacidad de comunicar, que sepa trabajar en equipo, que utilice la inteligencia emocional y que además de saber dirigir sepa delegar y confiar plenamente en las personas de su equipo. En la experiencia vivida durante estos cinco años, he aprendido que no siempre la respuesta más rápida es la más competente, y que las decisiones siempre tiene un componente emocional que no hay que olvidar frente al puramente racional, por todo ello el perfil de liderazgo que quiero presentar y con el que quiero trabajar estos próximos cuatro años como directora del colegio, se basa en la gestión del mismo desde el autoconocimiento, el conocimiento exhaustivo del centro y de sus verdaderas necesidades. Así mismo promover una buena gestión de las relaciones entre toda la comunidad educativa y unas respuestas coherentes y consensuadas que favorezcan la organización y la mejor respuesta educativa para nuestros alumnos que al final son los auténticos protagonistas de los aprendizajes.

4. OBJETIVOS BÁSICOS, LINEAS DE ACTUACION Y PLANES CONCRETOS DE MEJORA DEL PROGRAMA DE DIRECCIÓN.

Dentro del Proyecto de Dirección, el punto en el que vamos a desarrollar nuestra intención de trabajo y por lo tanto qué pretendemos conseguir a lo largo de los 4 años en el cargo, viene dado de acuerdo a los objetivos básicos, las líneas de actuación y los planes concretos para alcanzar la consecución de estos objetivos planteados.

Antes de establecer estos objetivos es fundamental hacer una reflexión paciente sobre el centro y las necesidades reales del mismo y para ello un análisis de las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades, (DAFO) es un instrumento fundamental. A través de él se lleva a cabo una reflexión de los puntos fuertes y débiles que van a ser el punto de partida inicial para posteriormente desglosar las necesidades del centro dentro de diferentes ámbitos como son el pedagógico, organizativo, personal y social.

El reconocimiento de estas necesidades finalmente nos llevará al establecimiento de los objetivos básicos a trabajar en todos estos ámbitos.

Lo primero que se presenta a continuación es un análisis DAFO general del centro, para a continuación desglosar a partir de él las necesidades y posteriormente establecer los objetivos.

4.1 ANALISIS DAFO (debilidades-amenazas-fortalezas-oportunidades) DE LA REALIDAD DEL CENTRO

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Gran diversidad de alumnado • Alumnado con graves problemas de salud. • Normativa muy antigua (años 90) específica de educación especial • Diversidad de profesionales con funciones diferentes. • Dificultades de coordinación entre todos los profesionales del centro. • Falta de formación para trabajo con alumnos conductuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal muy implicado y motivado en el trabajo con los alumnos. • Formación continua de los profesionales del centro • Plantilla muy estable (más del 90%). • Gran capacidad de autogestión por perfiles. • Importante inversión en NNTT en todas las aulas del centro. • Buena salud financiera
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de alumnado sin aumento de recursos. • Cambio constante de normativa de la escuela ordinaria que precisa adaptación a educación especial. • Aumento de alumnos con graves problemas de comportamiento y falta de respuesta educativa adecuada. • Escasez y monotonía de materiales para alumnos gravemente afectados. • Alto precio de materiales adaptados relativos a NNTT. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno dinámico que obliga a reinventarse constantemente. • Único centro de educación especial del distrito. • Edificio muy grande con muchas posibilidades de instalaciones nuevas. • Posibilidad de formación continua. • Posibilidad de programas de innovación educativa gracias a la estabilidad de la plantilla.

4.2 DETECCIÓN DE NECESIDADES

DETECCION DE LAS NECESIDADES			
ORGANIZATIVAS	PEDAGÓGICAS	PROFESIONALES	SOCIALES
<ul style="list-style-type: none"> -Aumentar de recursos materiales en las aulas y zonas comunes. -Instalación de pizarras digitales en todas las aulas del centro. -Adquirir tabletas para el trabajo en las aulas con app educativas dentro del entorno de educa Madrid. -Mejorar de instalaciones del centro, aumentando la seguridad de los alumnos. -Optimizar las reuniones entre mismos perfiles e Inter perfiles. - Actualización de los documentos del centro. 	<ul style="list-style-type: none"> -Iniciar el modelo de trabajo cooperativo. -Adaptar los estandartes de aprendizaje, criterios y contenidos curriculares a la diversidad del alumnado y a la nueva normativa. -Búsqueda de alternativas metodológicas para los aprendizajes. - Poner en marcha los conocimientos adquiridos sobre apoyo conductual positivo, en alumnos con problemas de conducta. 	<ul style="list-style-type: none"> -Solicitar la incorporación de nuevos perfiles profesionales de acuerdo a las características del alumnado. -Formación en la atención de alumnos con discapacidad y graves problemas de comportamiento asociados. -Formación en nuevas tecnologías para favorecer el aprendizaje de los alumnos en entornos seguros. - Aumentar el conocimiento y uso de nuevas alternativas pedagógicas que favorezcan los aprendizajes significativos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Fomentar las relaciones entre el centro y el entorno vecinal. -Aumentar la efectividad en las relaciones de coordinación con agentes externos al centro (Ayuntamiento, Junta de Distrito, Servicios Sociales...) -Incorporación de prácticas en centro de trabajo de nuestros alumnos del Programa de Transición a la vida adulta en los comercios del entorno. -Favorecer las actividades conjuntas con centros ordinarios para fomentar la inclusión.

4.3 **OBJETIVOS BÁSICOS.**

1. Favorecer medidas educativas que aumenten la eficacia de los aprendizajes de los alumnos, así como el desarrollo integral de sus capacidades ofreciéndoles una respuesta adecuada a todos los niveles de desarrollo, tanto físico, mental como emocional.
2. Potenciar la implantación de las Nuevas Tecnologías en las aulas como vehículo para trabajar los aprendizajes múltiples
3. Favorecer la cohesión entre todos los profesionales del centro a través de la comunicación continua y la cooperación en el trabajo diario.
4. Reflexionar sobre la práctica profesional, tanto de personal docente como laboral.
5. Favorecer diferentes líneas metodológicas de trabajo que faciliten los aprendizajes significativos y el desarrollo máximo de las capacidades en los alumnos.
6. Introducir los programas de Apoyo Conductual Positivo, como una herramienta fundamental para el trabajo con alumnos conductuales.
7. Aumentar los encuentros con otros centros ordinarios del entorno para favorecer la interacción de los alumnos con sus iguales.
8. Elaborar planes de contingencia para dar respuesta a posibles situaciones de emergencia

Según los anteriores objetivos se plantean los siguientes **PLANES DE MEJORA**

- <u>LINEA DE ACTUACION:</u> Detección, evaluación y análisis de las necesidades educativas, sanitarias y emocionales de los alumnos y ajustar la respuesta más adecuada.		
OBJETIVO 1: Favorecer medidas educativas que aumenten la eficacia de los aprendizajes de los alumnos, así como el desarrollo integral de sus capacidades ofreciéndoles una respuesta adecuada a todos los niveles de desarrollo, tanto físico, mental como emocional.	EVALUACIÓN	
	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE LOGRO
	- Finalización en primer trimestre de documentos “Así soy yo” de todos los alumnos	Porcentaje de áreas En proceso o conseguidas en las evaluaciones finales de los

	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de la primera parte de ACI de cada alumno en el primer trimestre de cada curso. - Número de reuniones con familias para recogida de datos. 	<p>alumnos mediante descriptores.</p> <p>Ajustes de las ACIs en cada alumno en base a los resultados obtenidos en las evaluaciones finales.</p>	
<p>PLAN CONCRETO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisión de los informes de los alumnos (DIACs evaluación psicopedagógica, informes médicos, informes de evaluaciones anteriores...) -Recogida de información de las familias a través de entrevistas personales, reuniones generales, uso de agenda del centro. -Elaboración de pequeños documentos “Así soy yo”, para consulta rápida en el aula, y de las Adaptaciones Curriculares Individuales como documento de trabajo directo con el alumno. 	<p>RESPONSABLES/SECTOR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Equipo Directivo. - Personal docente: tutores, maestros de Audición y Lenguaje. - Departamento de Orientación Educativa: Orientador y PTSC 	<p>TEMPORALIZACION</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al inicio del curso escolar y a lo largo del mismo en el caso de alumnos de nueva incorporación 	<p>RECURSOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expedientes de los alumnos. - Evaluaciones Psicopedagógicas. - Diacs - Informes médicos

- LINEA DE ACTUACION: Estudio de idoneidad de uso de las nuevas tecnologías en el aula.			
OBJETIVO 2: Potenciar la implantación de las Nuevas Tecnologías en las aulas como vehículo para trabajar los aprendizajes múltiples.		EVALUACIÓN	
		INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE LOGRO
		-Establecer las necesidades en NNNT del centro en los planes de actuación del TIC incluidos en la PGA. -Reuniones con los coordinadores de nivel para establecer las necesidades bajo la perspectiva del propio profesorado en las CCP mensuales. -Solicitar orientación profesional sobre la respuesta informática más adecuada a nuestro tipo de alumnado preferentemente durante el primer trimestre. -Número de dispositivos adquiridos por trimestre.	-Instalación en todas las aulas de pizarras digitales -Adquisición de tabletas. -Instalación y uso de aplicaciones informáticas.
PLAN DE ACTUACION:	RESPONSABLES/SECTOR	TEMPORALIZACION	RECURSOS
Búsqueda de recursos informáticos adaptados a los alumnos con diversidad funcional.	- Equipo Directivo - Equipo Docente	- Cada curso escolar - A lo largo de los cuatro cursos escolares.	- Pizarras Digitales - Plasmás de aula - Tablet

<p>- Comisiones de estudio de viabilidad de la instauración de sistemas informáticos en las aulas.</p> <p>-Compra de pizarras digitales o pantallas de plasma en todas las aulas según necesidades.</p> <p>- Adquisición de tabletas para trabajo en las aulas ordinarias, así como en las sesiones de Audición y Lenguaje de manera generalizada.</p> <p>-Instalación en pizarras digitales y adquisición de tabletas para trabajar contenidos propios de educa Madrid o compartidos en la red de educa Madrid.</p> <p>-Instalación de aplicaciones de entorno seguro para trabajo de los diferentes contenidos con los alumnos.</p>			<p>- -Aplicaciones informáticas adaptadas a alumnos con necesidades educativas especiales</p>
---	--	--	---

- <u>LINEA DE ACTUACION:</u> Establecer líneas de actuación y trabajo coordinadas y coherentes entre los profesionales del centro.			
OBJETIVO 3: Favorecer la cohesión entre todos los profesionales del centro a través de la comunicación continua y la cooperación en el trabajo diario.		EVALUACIÓN	
		INDICADORES DE PROCESO -Establecer calendario de reuniones de trabajo efectivo en la primera CCP del curso. -Nombrar coordinadores de cada uno de los grupos de reunión. -Número de reuniones interdisciplinarias realizadas por trimestre. -Número de convocatorias de comisiones por trimestre.	INDICADORES DE LOGRO -Satisfacción mostrada por los profesionales en cuanto a la utilidad de las reuniones, coordinaciones y comisiones convocadas, mediante descriptores. - -Cumplimiento del calendario establecido previamente.
PLAN DE ACTUACION: - Establecer reuniones sistematizadas de coordinación entre los docentes de acuerdo a un calendario establecido al principio de curso.	RESPONSABLES/SECTOR - Dirección - Jefatura de Estudios (personal docente) - Secretaria (Personal Laboral).	TEMPORALIZACION - Las reuniones de coordinación se establecerán en calendario a principios de curso. - Personal docente (1 vez semana) - Interdisciplinar (1 vez mes)	RECURSOS - Los objetivos de la PGA serán el marco de las reuniones. - Actas de las reuniones.

<p>- Establecer reuniones interdisciplinarias (docentes + técnicos + fisioterapeutas + DUES) para intercambio de información y coordinación en el trabajo diario.</p> <p>- Composición de comisiones, grupos de trabajo y diferentes actividades que favorezcan la comunicación y la cooperación entre todos.</p>	<p>- Claustro</p> <p>- Personal Laboral</p>	<p>- Comisiones y grupos de trabajo (1 vez semana)</p> <p>- Todas ellas se podrán ampliar tantas veces como se considere necesario</p>	<p>- Formularios previos a las actas para recoger la información a tratar previamente.</p>
---	---	--	--

<p>- <u>LÍNEA DE ACTUACION:</u> Programas de evaluación de la práctica profesional</p>		
<p>OBJETIVO 4: Reflexionar sobre la práctica profesional, tanto de personal docente como laboral.</p>	<p>EVALUACIÓN</p>	
	<p>INDICADORES DE PROCESO</p> <p>-Inclusión en las reuniones inter e intra niveles los puntos relacionados con la reflexión de la práctica profesional.</p> <p>-Toma de medidas de actualización de la práctica de acuerdo a las reflexiones realizadas en los periodos de revisión de los indicadores de evaluación.</p>	<p>INDICADORES DE LOGRO</p> <p>-Satisfacción mostrada por los resultados de la práctica profesional a través de descriptores.</p> <p>- Descripción de las propuestas de mejora en</p>

			la Memoria Final de curso.
<p>PLAN DE ACTUACION:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plantear indicadores de evaluación de la práctica laboral. - Elaborar material de autoevaluación (encuestas, preguntas abiertas...) -Plantear propuestas de mejora en base a los resultados. - Elaboración de manual de buenas prácticas de trabajo docente y laboral. 	<p>RESPONSABLES/SECTOR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dirección. - Jefatura de Estudios. - Personal docente y laboral 	<p>TEMPORALIZACION</p> <ul style="list-style-type: none"> - A principios del segundo trimestre de cada curso como una evaluación intermedia y al final de curso como una evaluación final. 	<p>RECURSOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indicadores de la práctica profesional. - Elaboración de material como encuestas y preguntas abiertas para la reflexión. - Manuales de buenas prácticas de trabajo.

<p>- <u>LINEA DE ACTUACION:</u> Trabajar con aprendizajes dinámicos que favorezcan la participación de los alumnos.</p>		
<p>OBJETIVO 5: Favorecer diferentes líneas metodológicas de trabajo que faciliten los aprendizajes significativos y el desarrollo máximo de las capacidades en los alumnos.</p>	<p>EVALUACIÓN</p>	
	<p>INDICADORES DE PROCESO</p> <ul style="list-style-type: none"> -Establecer los grupos de acuerdo a los criterios establecidos por cada nivel educativo en las reuniones de nivel de inicio de curso. 	<p>INDICADORES DE LOGRO</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mejora de resultados en la calificación en las evaluaciones finales en las áreas

	-Número de sesiones dedicadas a los agrupamientos flexibles y las actividades en cooperativo en proporción a las sesiones ordinarias.	donde se han aplicado diferentes líneas metodológicas.	
<p>PLAN DE ACTUACION:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer grupos flexibles de alumnos dentro del mismo nivel que favorezca la relación social y los aprendizajes compartidos. - Repartir a los alumnos de los diferentes niveles en pequeños grupos en el que los alumnos de más nivel autoricen a otros y sirven de vehículo de aprendizajes sencillos. - Establecer tiempos de cooperación en los momentos de aprendizajes más significativos entre los alumnos de un mismo aula, para trabajar sobre contenidos concretos. 	<p>RESPONSABLES/SECTOR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dirección. - Jefatura de Estudios. - Orientación. - Personal docente. 	<p>TEMPORALIZACION</p> <p>-A lo largo de todos los cursos escolares.</p>	<p>RECURSOS</p> <p>-Recursos espaciales: Facilitar espacios de trabajo en cooperación entre alumnos y flexibilización de aulas.</p>

<p>- <u>LINEA DE ACTUACION:</u> Utilizar la metodología de Apoyo conductual Positivo para establecer medidas concretas de trabajo con alumnos que presentan graves alteraciones de comportamiento.</p>			
<p>OBJETIVO 6: Introducir los programas de Apoyo Conductual Positivo, como una herramienta fundamental para el trabajo con alumnos conductuales</p>		<p>EVALUACIÓN</p>	
		<p>INDICADORES DE PROCESO</p> <ul style="list-style-type: none"> -Establecer calendario para la formación durante el primer trimestre. -Realizar reuniones para reflexión de casos concretos con el departamento de Orientacion. -Elaboración de planes de intervención de acuerdo a las reflexiones y toma de datos previa. 	<p>INDICADORES DE LOGRO</p> <ul style="list-style-type: none"> -Éxito en la resolución de casos individuales o colectivos de problemas conductuales trabajados bajo la metodología de ACP según descriptores
<p>PLAN DE ACTUACION:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Establecer grupos de trabajo y seminarios para aumentar la formación en este terreno. -Programar sesiones de trabajo grupales e interdisciplinares para plantear estrategias de intervención desde la metodología del apoyo conductual positivo. 	<p>RESPONSABLES/SECTOR</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dirección -Jefatura de Estudios. -Orientación. -Personal docente. 	<p>TEMPORALIZACION</p> <ul style="list-style-type: none"> -A lo largo de cada uno de los cursos escolares según necesidades del alumnado. 	<p>RECURSOS</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ponencias sobre apoyo conductual Positivo. -Documentación sobre Apoyo Conductual Positivo. -Documento de Habilidades Sociales.

<p>-Revisar el programa de habilidades sociales establecido en el centro y adaptarlo a la filosofía y metodología del Apoyo Conductual Positivo.</p> <p>-Llevar a cabo tanto en momentos de aula como en aquellos de patio, comida... las estrategias de las habilidades sociales con el soporte del programa de Apoyo Conductual Positivo</p>			<p>-Hojas de registro de conductas.</p> <p>-Planes concretos de intervención para los alumnos que lo precisen.</p>
--	--	--	--

<p>- <u>LINEA DE ACTUACION:</u> Programar con centros del distrito (CEIPs e IES) actividades de convivencia e interacción entre nuestros alumnos.</p>		
<p>OBJETIVO 7: Aumentar los encuentros con otros centros ordinarios del entorno para favorecer la interacción de los alumnos con sus iguales.</p>	<p>EVALUACIÓN</p>	
	<p>INDICADORES DE PROCESO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programar fechas de eventos con otros centros en la primera CCP del curso. - Reuniones entre profesionales de los diferentes centros para la programación de 	<p>INDICADORES DE LOGRO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valoración de las diferentes actividades que se pueden realizar

		las actividades de convivencia al inicio de cada trimestre.	conjuntamente según descriptores. -Valoración del proceso de programación de y organización de las actividades.
<p>PLAN DE ACTUACION:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer contactos con los centros para plantear actividades conjuntas. - Generalizarlas y programarlas en la PGA de los centros. -Realizar invitaciones a otros centros para que sean espectadores de las actividades propias del centro como la representación anual de teatro o del coro escolar. 	<p>RESPONSABLES/SECTOR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Director. - Personal Docente 	<p>TEMPORALIZACION</p> <ul style="list-style-type: none"> - Todos los cursos escolares a lo largo del diferente trimestre en actividades programadas. 	<p>RECURSOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instalaciones del centro (Gimnasio, salón de actos...). - Actividades planificadas en la Programación General Anual.

- **LINEA DE ACTUACION:** Desarrollar planes paralelos de actuaciones profesionales y organizativas para afrontar situaciones de emergencia

<p>OBJETIVO 8: Elaboración de planes de contingencia para dar respuesta a posibles situaciones de emergencia.</p>		EVALUACIÓN	
		<p>INDICADORES DE PROCESO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporar como punto del día de la CCP de inicio de curso los criterios de elaboración del plan. - - Inclusión en los puntos del día de las CCP de inicio de segundo y tercer trimestre de la revisión de los planes. 	<p>INDICADORES DE LOGRO</p> <ul style="list-style-type: none"> - -Inclusión los Planes de Contingencia en la PGA. -Revisión de los Planes en la Memoria Anual.
<p>PLAN CONCRETO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar Plan de Organización del Centro Escolar. - Desarrollar planes de actuación sanitaria (en caso de emergencias de salud). - Concretar un Plan de Trabajo Telemático de todo el personal del centro. 	<p>RESPONSABLES/SECTOR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Equipo Directivo - Comisión de Coordinación Pedagógica. - Personal Sanitario (DUES) 	<p>TEMPORALIZACION</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primer Trimestre de cada curso escolar. - Revisión y actualización en los tiempos de emergencia. 	<p>RECURSOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa Vigente.

5. MEJORA DE CONVIVENCIA EN EL CENTRO Y TRATAMIENTO DE ACOSO ESCOLAR

Se está llevando a cabo la adaptación del antiguo Reglamento de Régimen Interior a la normativa actual del Decreto 32/2019 de Convivencia en centros docentes de la Comunidad de Madrid, ajustándolo a su vez a la realidad de nuestro centro escolar. En esta tarea hemos tenido que tener en cuenta algo esencial: la conciencia del acto realizado, que en la mayor parte de este tipo de alumnado es un aspecto del desarrollo cognitivo muy limitado y en ocasiones simplemente inexistente. Esto lleva a que la prevención de posibles conductas, cuya naturaleza serían claramente motivo de sanción, se convierta en el aspecto más importante a desarrollar, puesto que la sanción como tal en un centro de educación especial no es procedente aplicar en la inmensa mayoría de los casos. Además, en el nuevo Plan de Convivencia se plasman también todos los aspectos referidos a las actuaciones y planes de intervención para la adecuada atención educativa del alumnado LGTBI de acuerdo con la normativa vigente, **Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid** y más específicamente en las **Instrucciones de las Viceconsejerías de Política educativa y Ciencia y Organización Educativa sobre los protocolos de intervención y atención educativa a la identidad de género en los centros docentes no universitarios de la Comunidad de Madrid**, esto se traduce en actividades como talleres de sexualidad, charlas para alumnos y familias sobre educación sexual... Otro de los puntos fundamentales del Plan de Convivencia incluye todo lo referido a los protocolos de actuación en caso de situaciones de acoso escolar de acuerdo a las **Instrucciones de las Viceconsejerías de Educación no Universitaria, Juventud y Deporte y Organización Educativa sobre la actuación contra el acoso escolar en centros docentes no Universitarios de la Comunidad de Madrid**.

Como parte del plan de convivencia, con los alumnos más mayores del centro, siempre que su nivel de comprensión y colaboración lo permita, se realizarán talleres de micromachismo y cero actitud machista. Se trabajará con ellos aspectos como el saber decir no, el aceptar esta respuesta, la igualdad entre hombre y mujeres, el respeto mutuo...

Con el resto de los alumnos se realizarán diferentes talleres de emociones; estos se ajustarán al nivel de cada aula, aumentando el nivel de complejidad de las actividades según las características del alumnado. El lema de cualquier centro educativo debe ser "acoso cero"; esta terminología deberá ser adaptada a la casuística de nuestros alumnos y alumnas, potenciando

el respeto, la igualdad, la individualización, la defensa de sus propios derechos y la petición de ayuda cuando sea necesario. Todo ello será posible a partir de un plan de trabajo dentro del servicio de orientación, contando con el apoyo de la figura del Integrador Social y el trabajo constante de los tutores.

6. EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE DIRECCIÓN.

Todos los procesos educativos deben pasar necesariamente por una evaluación que nos sirva para llevar a cabo las mejoras necesarias que aseguren el mejor y más óptimo funcionamiento. El Proyecto de Dirección es el documento en el que se plasma la filosofía de trabajo que se pretende llevar a cabo en los próximos cuatro años, pero eso no significa que tenga que ser un documento rígido e inamovible, si bien todo lo contrario, debe ser algo vivo y en constante transformación, debe ser flexible y abierto a los cambios que se puedan dar en todos los entornos de la Comunidad Educativa, por todo ello la Evaluación de Proyecto de Dirección se llevará a cabo de manera continua en el tiempo.

La evaluación de este proyecto de plantea a lo largo de los cuatro años que tiene de duración en diferentes momentos y con diferentes elementos de ayuda para el mismo.

En octubre de 2021 se presentará el proyecto al Consejo Escolar del centro para una explicación pormenorizada de los objetivos propuestos, así como de los procesos planteados para conseguirlos. En este caso tendríamos una evaluación inicial ofreciendo a la comunidad educativa su opinión sobre la viabilidad y funcionalidad del proyecto. Además, en el mes de junio de los cursos 2021-2022 a 2024-2025 se realizarán evaluaciones del proyecto por parte del propio equipo directivo en las que nos plantearemos la evolución en la consecución de los objetivos planteados. Así desde este punto de partida de la reflexión, se establecerán propuestas de mejora para adaptarnos a las nuevas situaciones planteadas.

Además, se planteará a los profesionales del centro unas encuestas de evaluación tanto de la consecución de los objetivos planteados como la evaluación de la propia función directiva, bien desde documentos ordinarios o mediante encuestas anónimas que aseguren la veracidad de las respuestas enviadas. Todos estos datos nos darán valores cuantitativos y cualitativos para la mejora de la dinámica del centro en todas sus dimensiones. La elaboración de los documentos va a variar con respecto a los objetivos que también nos planteemos cada curso en la Programación General Anual, pero a continuación añado dos ejemplos tipo de documentos para las evaluaciones que estamos tratando.

DOCUMENTO DE EVALUACION DEL PROYECTO DE DIRECCION PARA EQUIPO DIRECTIVO

ANALISIS DEL PROYECTO DE DIRECCION (equipo directivo)	1	2	3	4
Coherencia entre las necesidades existentes y los objetivos Planteados en el Proyecto				
La realidad del centro es la misma que cuando se planteó el proyecto en inicio				
Se da respuesta eficaz a las necesidades planteadas en el dentro				
La organización del centro en general es efectiva				
El desarrollo del plan de implementación de NNTT es adecuado				
Se administran bien los recursos del centro.				
La gestión de los tiempos es coherente con el proyecto				
Las coordinaciones se cumplen y son eficaces.				
La convivencia en el centro se ha visto mejorada				
Se ha visto favorecida la formación del personal del centro				
PROPUESTAS DE MEJORA				

ENCUESTA DE GRADO DE SATISFACCION DEL PERSONAL DEL CENTRO

Cuestionario anónimo para poder evaluar la función directiva y poder mejorar en todos los aspectos necesarios.

Puntúa del 1 al 4.

PREGUNTAS	1	2	3	4
El ambiente en el centro favorece el trabajo				
La recepción de las informaciones es adecuada				
Los recursos personales del centro son suficientes para asegurar una buena la atención a los alumnos.				
Los recursos materiales son adecuados en cantidad y calidad				
La organización general del centro es adecuada				
Se favorece la convivencia en el centro con una adecuada mediación en los conflictos que surgen				
Las reuniones de coordinación son productivas				
El equipo directivo es sensible a las propuestas y necesidades del personal del centro				
La formación que se propone desde el centro es útil para el trabajo con los alumnos				
La organización de los apoyos ha sido adecuada				
Me siento integrado en el centro				
Me siento motivado y reconocido en mi función por parte del equipo directivo				
Me siento apoyado por el Equipo Directivo				
Se ha favorecido la participación de todo el personal en los diferentes órganos de coordinación				
La relación entre las familias y el centro es adecuada y Suficiente				
Propuestas de mejora				

Este tipo de cuestionarios se realizará preferentemente a través de la plataforma de Educa Madrid para asegurar la seguridad y usar preferentemente recursos ofrecidos por la Comunidad de Madrid.

7. ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO

En consonancia con el estilo de liderazgo planteado en este proyecto, este equipo directivo se plantea un trabajo de cooperación y toma de decisiones conjunta. Para ello es fundamental la coordinación de los 3 miembros de manera sistemática. Estableceremos reuniones semanales programadas los lunes de 11:30 a 13:00, para identificar las tareas pendientes, hacer seguimiento de los planes y proyectos y establecer prioridades de actuación. Para poder realizar una supervisión adecuada de los profesionales del centro, Jefatura de Estudios asumirá la responsabilidad sobre los profesionales docentes y Secretaría sobre los laborales. Siempre teniendo en cuenta que la responsabilidad única recae sobre la Dirección del Centro. Para poder realizar esta supervisión de manera eficaz tanto Jefatura de Estudios como Secretaría establecerán reuniones de seguimiento con los coordinadores de cada perfil para reportar la información relevante a la dirección en las reuniones del Equipo Directivo.

8. PROPUESTA DE EQUIPO DIRECTIVO.

La propuesta de Equipo Directivo que acompaña este proyecto de Dirección está formada por:

Directora: Dña. Bárbara Luisa Padín Escudero: Diplomada en Magisterio de Pedagogía Terapéutica, con formación en Gestión y Dirección de Centros Escolares y con 5 años como Directora CPEE Princesa Sofía (2016-2021) y 1 año como Jefe de Estudios CPEE Princesa Sofía (2015-2016) de experiencia.

Jefa de Estudios: Dña. Flor Marta Padín Escudero: Diplomada en Magisterio de Pedagogía Terapéutica y Licenciada en Psicología con Master en RRHH por la UAM y experiencia con 5 años Jefe de Estudios del CPEE Princesa Sofía (2016-2021) y 1 año Secretaria en CPEE Princesa Sofía (2015-2016) como experiencia.

Secretaria: Estefanía Tejero González: Licencia el Pedagogía Social y Laboral, Diplomada en Magisterio de Educación Primaria en Lengua Extranjera, Master en Gestión y Dirección de RRHH y Master en Gestión y Dirección de Centros Educativos (UFV) y con 2 años Secretaria CPEE Princesa Sofía. (2019-2021) como experiencia.