



RENOVACIÓN PROYECTO DE DIRECCIÓN

2025-2029

C.R.A. "CALAR DEL MUNDO"
(RIÓPAR)
Calle Rosario nº 3

Antonio Manuel Ruiz Molina

ÍNDICE

A. Presentación y justificación del Proyecto

A.1- El marco institucional: fundamentación normativa.

A.2- Presentación de los miembros del equipo directivo, que será profesorado con destino definitivo en el centro. Contendrá una breve descripción de la trayectoria profesional y formativa de la persona solicitante y del resto del profesorado que compondrá su equipo directivo. Asimismo, se fundamentará la idoneidad de la elección de los miembros del equipo directivo.

B. Descripción del contexto general del centro: adecuación del proyecto a las características del centro y de su alumnado, a la organización interna y su incidencia en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

C. Propuestas de actuación (objetivos y tareas) a desarrollar durante el ejercicio de la dirección en relación con los siguientes ámbitos:

C.1. La coordinación y participación de los órganos colegiados y de coordinación docente, el desarrollo de enfoques inclusivos en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

C.2. La administración y gestión de la convivencia y la participación, promoviendo la mediación para la resolución de conflictos. Las medidas coeducativas; la promoción de la igualdad, la tolerancia y la diversidad; la prevención de los comportamientos discriminatorios y de la violencia de género entre el alumnado.

C.3. Las relaciones con el entorno, la colaboración con las familias, otras instituciones y organismos y la propia Administración Educativa.

C.4. La administración y gestión de los recursos a través de la organización y funcionamiento adecuado del centro.

C.5. El impulso de líneas prioritarias de formación e innovación educativa que mejoren la calidad y la eficacia del centro.

D.-. El desarrollo de los procesos de evaluación interna y la evaluación del proyecto de dirección, análisis de las actuaciones llevadas a cabo en el mandato anterior, con especial referencia a los logros y dificultades, así como las correspondientes propuestas de mejora.

E.- Conclusión.

A- PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Esta renovación del proyecto es fruto de la reflexión personal y profesional para seguir reformando y reforzando mi compromiso con la Comunidad Educativa del centro en el cual llevo desarrollando mi labor como maestro desde 2015, habiendo sido director desde el curso 2021-2022 hasta la actualidad.

La presentación de la renovación de este proyecto de dirección no es casual, ya que está formado por un conjunto de maestros que queremos seguir trabajando por y para la comunidad educativa, con el objetivo de seguir sacando lo mejor de nuestros jóvenes. Al principio, los tres componentes del equipo directivo presentamos dudas acerca de la renovación del proyecto, si bien es cierto que consideramos que para dar estabilidad al centro, deberíamos empezar por dar estabilidad al equipo directivo, ya que es un centro donde el cambio de claustro es constante, por lo que consideramos que para seguir con las mejoras ya iniciadas y de organización de éste debemos intentar seguir al frente, consolidando todo aquello que, a juicio de todos y todas ha funcionado de manera correcta.

Es por ello que en este proyecto se parte de un análisis del contexto escolar y de las experiencias que tengo en el centro, para posteriormente plantear unos objetivos y estrategias de actuación acordes con la realidad donde se llevará a cabo. Al tratarse de una renovación de mandato, se incluirá una valoración de los logros y dificultades del mandato 2021-2025, así como propuestas de mejora para el período entrante.

Este proyecto parte de unos pilares básicos como son la escucha activa, la comunicación fluida, participativa y democrática, ancladas todas ellas en el trabajo en equipo, con la implicación de todos los sectores que componen esta comunidad educativa, como hemos ido realizando hasta la actualidad.

A.1 El marco institucional: Fundamentación normativa.

El presente Proyecto de Dirección se ha elaborado de acuerdo a la **Resolución de 26/11/2024, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se convoca concurso de méritos para la renovación, selección y nombramiento de directoras y de directores de los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha [2024/9601]**, siendo también coherente con el marco legal vigente. De este modo, he organizado la normativa atendiendo a qué se refiere y diferenciando en su caso entre las etapas de Educación Infantil y Primaria.

SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE DIRECTORES.

-Decreto 89/2021, de 27 de julio, que regula las características y los procesos relativos al ejercicio de la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

-Orden 170/2021, de 29 de noviembre, de la Consejería de Educación Cultura y Deportes, por la que se desarrollan los procesos relativos al ejercicio de la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios en Castilla –La Mancha.

Resolución de 26/11/2024, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se convoca concurso de méritos para la renovación, selección y nombramiento de directoras y de directores de los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.

SISTEMA EDUCATIVO Y LEYES ORGÁNICAS Y GENERALES.

- Constitución española.
- LODE, Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, que recoge el derecho a la Educación.
- Ley 7/2010, de 20 de julio, de Educación en Castilla-La Mancha.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE).
- Recomendaciones del Consejo de la Unión Europea, de 22 de mayo de 2018, relativas a las competencias clave para el aprendizaje permanente.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

CURRÍCULO.

Educación Infantil:

- Real Decreto 95/2022, de 1 de febrero, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Infantil.
- Decreto 80/2022, de 12 de julio, por el que se establece la ordenación y el currículo de Educación Infantil en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

Educación Primaria:

- Real Decreto 157/2022, de 1 de marzo, por el que se establecen la ordenación y las enseñanzas mínimas de la Educación Primaria.
- Decreto 81/2022, de 12 de julio, por el que se establece la ordenación y el currículo de Educación Primaria en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

EVALUACIÓN.

Educación Infantil:

- Orden 184/2022, de 27 de septiembre, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se regula la evaluación en la etapa de Educación Infantil en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

Educación Primaria:

- Orden 185/2022, de 27 de septiembre, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se regula la evaluación en la etapa de Educación Primaria en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.

- Real Decreto 132/2010, de 12 de febrero, por el que se establecen los requisitos mínimos que deben cumplir los centros que imparten la enseñanza del segundo ciclo de Educación Infantil, Primaria y Secundaria.
- Orden 121/2022, de 14 de junio, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, de regulación de la organización y el funcionamiento de los centros públicos que imparten enseñanzas de Educación Infantil y Primaria en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.
- Orden 134/2023, de 22 de junio, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se regula la evaluación interna de los centros sostenidos con fondos públicos que imparten las enseñanzas no universitarias en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.
- Orden 130/2023, de 23 de junio, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, de regulación de la organización y funcionamiento de los centros rurales agrupados en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.
- Orden 140/2024, de 28 de agosto, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se dictan instrucciones sobre medidas educativas, organizativas y de gestión para el desarrollo del curso escolar 2024/2025 en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

INCLUSIÓN EDUCATIVA Y CONVIVENCIA.

- Decreto 3/2008, de 1 de agosto, de convivencia escolar en Castilla-La Mancha.
- Decreto 85/2018 de 20 de noviembre que regula la inclusión educativa en el alumnado de Castilla-La Mancha.
- Decreto 92/2022, de 16 de agosto, por el que se regula la organización de la orientación académica, educativa y profesional en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.
- Resolución de 18 de enero de 2017 de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se acuerda dar publicidad al protocolo de actuación ante situaciones de acoso escolar en los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.

OTROS DOCUMENTOS INSTITUCIONALES.

PEC: Se trata de un documento que define las características del centro, así como sus objetivos y su estructura organizativa y funcional.

NCOF: El centro docente regulará la convivencia, en el marco del desarrollo del Proyecto Educativo del que forman parte, a través de las Normas de Convivencia,

Organización y Funcionamiento del centro y de las aulas. Estas normas estarán basadas en el respeto entre las personas y la conciencia de la dignidad propia y la del otro, y se concretan en el ejercicio y respeto de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de todos los componentes de la comunidad educativa.

PROPUESTA CURRICULAR: Desarrollada por el equipo docente, concreta el currículo que fija la administración para cada una de las etapas.

PGA: Constituye la concreción de los criterios y orientaciones generales para cada curso escolar.

MEMORIA ANUAL: Es el reflejo del trabajo realizado en el colegio durante un curso escolar y recoge las conclusiones más relevantes del análisis y evaluación de la Programación General Anual y de su grado de cumplimiento, con el claro objetivo de mejorar la planificación de las necesidades del curso siguiente.

PROYECTO DE DIRECCIÓN: Dentro del marco del Proyecto Educativo, es el plan de trabajo que el Equipo Directivo que presentamos desarrollará en los próximos cuatro años con los fines de mejorar los aprendizajes del alumnado y favorecer la cohesión social.

A.2- Presentación de los integrantes del equipo directivo: breve descripción de la trayectoria profesional y formativa de la persona solicitante y del resto del profesorado que compondrá su equipo directivo.

Mi labor profesional empieza en el Colegio Concertado "Compañía de María" de Hellín el 1/09/2006, trabajando durante algo más de tres meses, hasta que el 19/01/2007 empiezo a trabajar como interino en distintos colegios de la provincia de Albacete. Durante los distintos años de interino, he trabajado en diferentes colegios de nuestra Comunidad Autónoma (de las provincias de Toledo, Cuenca y Albacete), desarrollando mi labor docente tanto como tutor de primaria como de maestro de educación física.

En el año 2013 aprobé el concurso-oposición de maestros de la Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha, obteniendo el destino de la fase de prácticas en el C.R.A. "Virgen de la Rosa" de Beteta (Cuenca), obteniendo al curso siguiente el destino definitivo en dicho colegio.

En el curso escolar 2015-2106, obtengo plaza de concursillo en el colegio C.R.A. "Calar del Mundo" de Riópar, obteniendo destino definitivo al año siguiente, hasta la actualidad. He ejercido distintas funciones en el colegio, tanto de tutor como de especialista de educación física, tanto en Riópar como en Villaverde (sección que pertenece también al C.R.A.), realizando la labor de secretario del centro (desde el 2 de noviembre de 2020), además de ser director del centro desde el curso 2021-2022 hasta la actualidad.

Los otros dos compañeros que forman parte de este proyecto y que son piezas fundamentales para la consecución de los distintos objetivos planteados son:

Juan Pedro García Díaz, natural de Riópar y que hará la labor de jefe de estudios. Juan Pedro aprobó el concurso-oposición en el año 1994, empezando a trabajar como funcionario en prácticas en I.E.S. "Berenguela de Castilla" de Bolaños de Calatrava (Ciudad Real). Al año siguiente, obtiene plaza como funcionario de carrera en I.E.S.

"Fernando de Mena", de Socuéllamos (Ciudad Real), iniciando su andadura por el C.R.A. "Calar del Mundo" de Riópar (Albacete) en el año 1999, hasta el día de hoy. En su labor educativa, ha ido alternando diferentes tutorías, con maestro especialista en educación musical, ejerciendo actualmente como jefe de estudios (desde el 1/07/2020 hasta la actualidad).

Nerea García García, natural también de Riópar y cuya labor dentro del proyecto será de secretaria. A nivel profesional, empieza su labor docente el 15 de marzo de 2010, como maestra interina en el colegio "IES FRAY LUIS DE LEÓN" de Las Pedroñeras (Cuenca), trabajando posteriormente como interina en distintos colegios de la Comunidad Autónoma, tanto de las provincias de Toledo, Cuenca y Ciudad Real, obteniendo vacante en el colegio C.R.A. "Calar del Mundo" de Riópar en el año 2015, aprobando el concurso-oposición en el año 2016, obteniendo plaza como funcionaria en prácticas en el año 2016 y la plaza en el concurso-oposición como funcionaria de carrera en el año 2017 en dicho colegio. Durante su labor educativa, ha ido alternando la labor de tutora con la de especialista de inglés.

En la actualidad ejerce su labor como maestra de inglés y secretaria del centro.

Por otro lado, podemos decir que la formación de este equipo directivo ha sido variada, siendo bastante activos en los distintos cursos, seminarios y grupos de trabajo propuestos tanto por la Junta como por entidades particulares.

Antonio Manuel Ruiz Molina: (director del centro): Mi formación es variada, teniendo 2429 horas/ 216 créditos). Destacamos la siguiente:

- Curso de "Desarrollo de la función directiva para docentes de educación infantil y primaria" en el año 2015-2016.
- Proyectos de innovación: "3,2,1, ACCION" (año 2009), "El color del talento" (2016/17).
- Seminarios: "Inteligencias Múltiples" /2015/16), "Competencias Steam" (2017-2018 y 2018-2019, 2021-2022).
- Grupos de trabajo y colaborativo: "Evalúa" (2015/2016) y "formación en Competencias Steam (2019-2020).
- Desarrollo de la función directiva para docentes de Educación Infantil y Primaria. Curso 2021-22.
- Módulo A, B y C. Enseñanza y aprendizaje para la adquisición de la competencia digital docente nivel B1.
- Programa de refuerzo de competencias específicas, ocio responsable, cultura y deportes 2022/2023. C.R.A "Calar del Mundo" (Riópar).
- Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en Centros Educativos. Curso 2023-2024.
- Evaluación interna de centros. Curso 2023/2024.
- Seminario Código Escuela 4.0 en el centro de C.R.A. "Calar del Mundo".
- Participación en el proyecto de innovación del centro dependiente de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de Castilla-La Mancha

Juan Pedro García Díaz (jefe de estudios): Ha realizado multitud de cursos de formación y seminarios, participando en diferentes grupos de trabajo (1300 horas/150.5 créditos). Podemos destacar, entre otros, los siguientes:

- Proyecto de innovación: "Escuelas Solidarias" (2006/2007 y 2007/2008), "El color del talento" (2016/2017).
- Seminarios: Seminario en "Competencias Steam" (2017-2018 y 2018-2019)
- Grupos de trabajo y colaborativo: "Evalúa" (2015/2016) y "formación en Competencias Steam (2019-2020).
- Módulos A, B, C en competencia digital docente nivel B1.
- Participación Proyecto Steam 22/23 como asistente.
- Participación en el programa de refuerzo de competencias específicas, ocio responsable, cultura y deportes 2022/2023 como asistente.
- Participación en el curso 2023/24 de evaluación interna de los centros y del cuaderno de evaluación Lomloe como asistente.

Nerea García García (secretaria). En cuanto a su formación (385 horas/45,5), podemos destacar la siguiente:

- Sección Europea Inglés "CEIP SAN ANTONIO PORTACELI".
- Proyectos de innovación: "El color del talento" (2016/17).
- Grupos de trabajo y colaborativo: "Evalúa" (2015/2016) y "formación en Competencias Steam (2019-2020).
- Seminarios: "Inteligencias Múltiples" /2015/16), "Competencias Steam" (2017-2018).
- Módulos A, B, C para la adquisición de la competencia digital docente nivel B1 curso 2021-2022.
- Participación como asistente en proyecto Steam: "Plan de flexibilidad en la organización C.R. A. "Calar del Mundo" 2021-2022.
- Curso de 2022/2023 participación como asistente en los cursos de gestión de secretarías de centros de educación infantil y primaria y de nociones básicas sobre Gece.
- Participación como asistente en el proyecto de innovación "Programa de refuerzo de competencias específicas, ocio responsable, cultura y deportes 2022/2023. C.R.A. "Calar del Mundo" de Riópar.
- Participación en diversos cursos y seminarios en el curso 2023-2024 del cuaderno de evaluación lomloe y seminario código de escuela 4.0.

La experiencia arriba señalada de los distintos miembros del Equipo Directivo, junto con los cuatro años que llevamos como equipo directivo, nos hacen conocedores de la zona, su contexto y sus necesidades, así como de los dos centros educativos y su cuerpo docente, al ser natural dicho equipo de la zona (ya que dos miembros son de la localidad y el futuro director de la localidad cercana de Elche de la Sierra) y tener contacto directo con mis compañeros/as de los colegios tanto de Riópar como de Villaverde, teniendo una muy buena relación con toda la Comunidad Educativa, la cual ha sido la que me ha animado a presentar este proyecto de renovación de dirección, con el cual intentaré estar a la altura de las expectativas y confianza depositadas.

B- Descripción del contexto general del centro: adecuación del proyecto a las características del centro y de su alumnado, a la organización interna y su incidencia en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Análisis del centro y del entorno

La comarca en la que se encuentran ubicados nuestros pueblos (Villaverde de Guadalimar y Riópar) está situada al suroeste de la provincia de Albacete, en plena Sierra de Segura y Alcaraz, a unos 130 km de la capital. Está comunicada con la N-322 (Córdoba – Valencia) a través de las vecinas localidades de Bienservida y Reolid; con la autovía Murcia – Albacete atravesando Elche de la Sierra en dirección a Hellín. Esta misma carretera, en sentido contrario, es la que une las localidades del C.R.A. entre sí.

Los dos municipios pertenecen al partido judicial de Alcaraz y, mientras que Riópar forma parte con otros municipios de la Mancomunidad de la Sierra de Segura, Villaverde está integrada en la Mancomunidad de la Sierra de Alcaraz.

El edificio que alberga la cabecera del C.R.A., en Riópar, se ubica en la calle Rosario nº 3, cerca del campo de fútbol, el polideportivo y la plaza de toros. En Villaverde el edificio escolar se encuentra en el paseo de las Delicias nº 6.

Junto a estos núcleos urbanos existen varias aldeas de las que recibimos alumnos que son transportados diariamente. Tenemos, por lo tanto, dos rutas de transporte, y servicio de comedor en Riópar. Aldeas como Cañada del Provencio, Mesones, Lugar Nuevo, El Laminador, Cortijo del Búho, el Noguerón forman la ruta de transporte de Riópar, mientras que Umbría Angulo, Venta del Tabaquero, la Resinera y Cueva Ahumada forman la ruta de Villaverde.

La población es de unos 1.320 habitantes en Riópar censados, llegando casi al triple en Navidad, Semana Santa y los meses de verano, debido al gran atractivo turístico de la zona y por el regreso de aquellos que, aunque oriundos de la zona, tuvieron que emigrar un día en busca de trabajo. De un tiempo a esta parte, en Riópar se observa una tendencia a la estabilidad demográfica y las perspectivas de crecimiento son buenas. Sin embargo, en Villaverde la mayor parte de los jóvenes se marchan a trabajar fuera, y la población que queda está compuesta, mayoritariamente, de ancianos, mujeres y cada vez menos niños.

Los medios de vida tradicionales en Villaverde son la agricultura de subsistencia basada en el regadío de hortalizas en pequeños huertos familiares y, sobre todo, el cultivo del olivo para cuya óptima explotación se ha construido una almazara/cooperativa; la silvicultura, explotación de madera y resina de los montes de la comarca, aunque esta actividad ha decaído bastante en los últimos años, y la ganadería, actividades todas ellas apoyadas con los Planes de Empleo Rural y otras subvenciones de los distintos gobiernos autonómico, nacional y europeo. En Riópar la actividad económica más importante es la industria metalúrgica que emplea a un número considerable de familias, y el turismo, que es en la actualidad el motor de desarrollo más importante de la comarca por el atractivo que ejerce la naturaleza (el nacimiento del río Mundo, Arroyofrío, la Toma del Agua, el Centro de Educación Medioambiental La Dehesa, Arroyo del Tejo, junto con los pueblos y aldeas que conforman esta zona). Riópar dispone de una importante infraestructura comercial en supermercados, restaurantes, hoteles, campings, casas

rurales, complejos de cabañas, etc..., de la que viven numerosas familias. Del mismo modo se está dejando notar en el resto de poblaciones y aldeas la puesta en marcha de negocios de este tipo.

En las dos poblaciones hay bibliotecas municipales. La dotación de áreas deportivas y recreativas es suficiente, en las dos localidades hay pistas polideportivas y campo de fútbol, se encuentran al aire libre, lo que hace que no se utilicen durante los largos inviernos. En Riópar se cuenta con Pabellón Polideportivo que pertenece al C.R.A. "Calar del Mundo" y su uso es compartido con la S.E.S. de Riópar. Funcionan también en los dos municipios asociaciones juveniles, asociaciones de mujeres, de cazadores y pescadores, de jubilados, etc... Hay que hacer mención a la existencia de una banda de música, una rondalla y un grupo Folk en Riópar.

En cuanto a otro tipo de servicios, hay un Centro de Salud en Riópar y consultorio médico en Villaverde, integrado en el citado Centro de Salud. Farmacia en los dos pueblos, informador de consumo, servicio de Correos, Caja de Ahorros, autobuses de línea a Hellín y Albacete, gasolinera y autoescuelas en Riópar, servicios forestales de agricultura, taxis, ambulancias y Casa-Cuartel de la Guardia Civil en Riópar y Villaverde.

Los problemas más comunes son los propios del ambiente rural, tales como el aislamiento de núcleos de población o el paro, que es, sin duda, la principal preocupación. Se espera, como de un tiempo a esta parte empieza a ser habitual, que sea el turismo el que ejerza de motor de desarrollo de toda nuestra comarca.

Plantilla del centro

La actual plantilla del centro está formada por los siguientes maestros especialistas:

	E. Infantil	E. Primaria	Inglés	Música	E. Física	Religión Católica	A. L.	P. T.	Orientador
Ordinario	4	5	1		1				
Media jornada									
Itinerante			2	1	1	1	1*	1	1*

*La orientadora está compartida con el instituto de la localidad, mientras que la AL es compartida con el C.E.I.P. "San José" de Molinicos.

La plantilla del centro está compuesta por diecinueve maestros y maestras (incluyendo personal de religión católica) y una orientadora, de los cuales ocho son itinerantes. La mayoría del Claustro es cambiante curso tras curso (interinos, funcionarios en prácticas, comisiones...) con unas características especiales, entre las que caben señalar la juventud y la ilusión por trabajar.

El ambiente y la cooperación entre los profesores es excelente, por lo que el desarrollo de la tarea educativa se realiza en un clima cordial y abierto, con un profundo grado de identificación y concienciación con los objetivos del centro.

Unidades del centro y alumnos

Como hemos dicho anteriormente, es un C.R.A., y está formado por dos secciones: una en Riópar y otra en Villaverde.

La sección de Riópar está formada por las siguientes unidades:

- 1 Unidad de infantil 3 años.
- 1 Unidad de infantil 4 años.
- 1 Unidad de infantil 5 años.
- 1 Unidad de 1º y 2º de primaria.
- 1 Unidad de 3º de primaria.
- 1 Unidad de 4º de primaria.
- 1 Unidad de 5º de primaria.
- 1 Unidad de 6º de primaria.

La sección de Villaverde consta de 3 unidades este curso:

- 1 Unidad de infantil 3, 4 y 5 años.
- 1 Unidad de primaria A: 1º, 2º y 3º.
- 1 Unidad de primaria B: 4º, 5º y 6º.

El número de alumnos va variando de unos años a otros, en función del trabajo de los progenitores, haciendo que muchas veces tengan que emigrar a otras localidades colindantes o más lejanas. En total en el colegio hay 109 niños, distribuidos de la siguiente manera:

RIÓPAR: 92 alumnos.

INFANTIL 3 AÑOS	5 Alumnos	3º DE PRIMARIA	11 Alumnos
INFANTIL 4 AÑOS	14 Alumnos	4º DE PRIMARIA	17 Alumnos
INFANTIL 5 AÑOS	5 Alumnos	5º DE PRIMARIA	12 Alumnos
1º y 2º DE PRIMARIA	14 Alumnos	6º DE PRIMARIA	14 Alumnos

VILLAVERDE: 17 alumnos.

INFANTIL 3, 4 Y 5 AÑOS	PRIMARIA A Villaverde 1º a 3º
6 Alumnos/as (2 de 3 años, 3 de 4 años y 1 de 5 años).	6 alumnos/as (2 de 1º, 2 de 2º y 2 de 3º).
Primaria B Villaverde 3º a 6º	5 alumnos/as (4º 2 alumnos/as, 5º 1 alumna y 6º 2 alumnos/as).

El número de alumnos matriculados en el C.R.A. oscila entre los 110-115.

En Villaverde hay 17 alumnos agrupados en tres grupos: Infantil y 2 de Primaria. En Ríopar está el resto del alumnado funcionando en tres aulas de Educación Infantil y cinco de Educación Primaria (estando 1º y 2º juntos, pero desdoblados en las áreas troncales). Algunos especialistas han tenido que asumir la función de tutor.

Utilizan el servicio de transporte escolar cinco alumnos en Villaverde de Guadalimar y ocho en Ríopar.

Nuestra labor educativa se desarrolla en los dos centros ya mencionados, en edificios cuyas características se detallan a continuación:

Ríopar: edificio de dos plantas; en la primera existen cuatro aulas grandes y una pequeña, cocina, despensa, comedor, office, aseos de niños, niñas, discapacitados, aseo para docentes y armario de material de limpieza; en la planta superior cuatro aulas grandes y tres pequeñas, sala de informática – biblioteca, sala de profesores, despacho de dirección, aseos de profesores y aseos de niños y niñas; en el patio se encuentra el gimnasio.

Villaverde: este centro ha sido recientemente reformado en su zona más antigua, aunque respetando la estructura y fachada del edificio anterior; en el primer piso se encuentran cocina, nueva biblioteca, aula de educación física, armario de limpieza, además de aseos de niños, niñas y minusválidos, tres aulas y una pequeña sala multiusos (PT/AL, sala STEAM...) ; en la segunda planta se diferencian dos grandes espacios: uno está siendo reformado (vieja biblioteca, almacén...) y en el espacio reformado se alojan: un aula, el despacho de dirección y orientación, los aseos de profesores y una sala de reuniones que actualmente utiliza el AMPA de Villaverde; en el patio hay un almacén y la caldera de la calefacción.

C. Propuestas de actuación (objetivos y tareas) a desarrollar durante el ejercicio de la dirección en relación con los siguientes ámbitos:

C.1. La coordinación y participación de los órganos colegiados y de coordinación docente, el desarrollo de enfoques inclusivos en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

C.2. La administración y gestión de la convivencia y la participación, promoviendo la mediación para la resolución de conflictos. Las medidas coeducativas; la promoción de la igualdad, la tolerancia y la diversidad; la prevención de los comportamientos discriminatorios y de la violencia de género entre el alumnado.

C.3. Las relaciones con el entorno, la colaboración con las familias, otras instituciones y organismos y la propia Administración educativa.

C.4. La administración y gestión de los recursos a través de la organización y funcionamiento adecuado del centro.

C.5. El impulso de líneas prioritarias de formación e innovación educativa que mejoren la calidad y la eficacia del centro.

De forma general, desde este Proyecto de Dirección y junto al resto del Equipo Directivo, se pretende conseguir con esta renovación en los próximos años:

- a) Seguir creando y manteniendo un clima agradable de aprendizaje y convivencia.
- b) Habilitar medios y recursos educativos y aprovechamiento de los mismos.
- c) Fomentar la convivencia, desde el respeto y la tolerancia.
- d) Contar con un profesorado participativo, activo, motivado y con inquietudes en su formación.
- e) Adaptar la línea pedagógica del centro a las nuevas corrientes educativas y demandas sociales.
- f) Inculcar valores, a veces no muy apreciados en la actualidad, como respeto, esfuerzo, apoyo, convivencia, solidaridad, paz, dignidad, tolerancia, cortesía e igualdad.
- g) Apertura al entorno próximo y distante, con la programación y participación en actividades extraescolares y complementarias y las organizadas por los Ayuntamientos.
- h) Conseguir un centro más limpio y cuidado, con un alumnado con hábitos de conducta, higiene y salud.
- i) Atención específica y priorizada a la diversidad, potenciando la integración plena en el centro del alumnado con características y necesidades educativas especiales, sin olvidarnos de su especificidad y singularidad.
- j) Difundir y potenciar el uso de las nuevas tecnologías.
- k) Concienciar e implicar al alumnado y a la comunidad educativa en general en el respeto y la defensa del medio ambiente.
- l) Promover iniciativas en el ámbito de la investigación pedagógica y la formación del profesorado: grupos de trabajo, cursos de perfeccionamiento, etc...
- m) Mejorar el aprendizaje y los resultados académicos del alumnado, siendo a la vez, partícipes de su propia formación.

Por otro lado, desde la Dirección del Centro y Equipo Directivo en su conjunto, propiciaremos un estilo:

- a) Dinamizador, emprendedor y coordinador de actuaciones, con visión de futuro y capaz de movilizar y motivar personas.
- b) De firmeza ante las transgresiones que sobrepasen la legalidad, el acuerdo consensuado y el sentido común.
- c) Transparente y abierto ante los órganos colegiados.
- d) Colegiado y coordinado con su Equipo Directivo en el desempeño de sus funciones.
- e) De preocupación por la imagen del centro, del profesorado y del personal de administración y servicios y del propio alumnado. Asimismo, preocupado por la imagen

de credibilidad que podamos transmitir, relacionada en buena parte con la eficacia y eficiencia al dar respuestas a las distintas situaciones que se han planteado.

f) Cuidadoso con las formas en las relaciones y comunicación entre padres/madres y profesores/as y viceversa.

g) Favorecedor con la Administración Educativa y demás instituciones locales, de unas relaciones y cauces de comunicación adecuados y fluidos, orientados a cumplimentar y resolver las necesidades y carencias del centro.

h) Dinamizador de grupos, garante de derechos personales y colectivos, así como mediador en los conflictos.

i) Impulsor del currículum, de los procesos de evaluación y de innovación.

j) Preocupado por la higiene, estética, el buen gusto en la decoración y propiciador de los sentimientos de dignidad y autoestima entre profesorado y alumnado.

C.1. La coordinación y participación de los órganos colegiados y de coordinación docente, el desarrollo de enfoques inclusivos en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Siguiendo los preceptos de Decreto 85/2018, de 20 de noviembre, por el que se regula la inclusión educativa del alumnado en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha, se pretende hacer efectivo el derecho a la educación inclusiva, que permita una educación de calidad para todo el alumnado con independencia de las condiciones personales y sociales que pudieran presentar, con la finalidad de garantizar una educación inclusiva para todo el alumnado, así como dar respuesta a situaciones y demandas de la propia comunidad educativa. Se pretende introducir aspectos enriquecedores en relación a la concepción y práctica de la inclusión educativa, contemplando entre otros aspectos: la regulación de los procesos de identificación de barreras para el aprendizaje, la elaboración de un catálogo de medidas de inclusión educativa que permita dar respuesta a todo el alumnado. Se persigue que la comunidad educativa, con la participación del profesorado, las familias, las asociaciones, entidades e instituciones del entorno, realice un esfuerzo común para mejorar el desarrollo de las potencialidades del conjunto del alumnado. La transformación del centro y su entorno en un lugar donde el proceso de enseñanza/ aprendizaje sea compartido por la comunidad educativa es un elemento fundamental de la inclusión educativa. Se parte de la idea de que el intercambio de información, comunicación, coordinación y asesoramiento con las familias es un indicador de la calidad educativa.

OBJETIVOS	TAREAS	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
-----------	--------	-------------	-----------------

1. Potenciar y favorecer un mejor funcionamiento de los órganos colegiados.	Establecer reuniones periódicas, con una planificación previa de los asuntos a tratar, con el fin de favorecer la participación de los miembros de cada órgano. Difusión de las actas, si procede.	Equipo directivo. Equipo docente.	Trimestralmente. Anualmente.
	Difundir el calendario base de reuniones prescriptivas a lo largo del curso (inicio de curso, aprobación de P.G.A. antes de la 1º evaluación, sesiones de evaluación al final de cada trimestre, presentación de cuentas a finales de enero, presentación de resultados educativos, renovación de Consejo Escolar...).	Equipo directivo.	Anualmente.
	Establecer diferentes modalidades flexibles de coordinación docente en función de la naturaleza de la actividad a tratar: por ciclos de 3 cursos, por ciclos LOMLOE, por localidades, Claustro completo, por departamentos, C.C.P. ...)	Equipo directivo. Equipo docente.	Trimestralmente Anualmente.
2. Favorecer la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje dando respuesta a la diversidad del alumnado, para contribuir a una atención más personalizada de la educación.	Elaboración, desarrollo y evaluación del plan de trabajo (PT) para los casos en los que se determinen medidas ordinarias de apoyo-refuerzo-ampliación extraordinarias.	Equipo Orientación. Tutores.	Trimestralmente. Anualmente.
	Organización y realización de apoyos, especialmente en las áreas instrumentales, para determinados alumnos, por parte de las maestras de PT, AL y otro profesorado.	Equipo directivo. Equipo Orientación.	Inicio de curso. Trimestralmente.
	Introducir en Delphos todos los planes de trabajo del alumnado con dificultades o barreras de aprendizaje para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Equipo Orientación. Equipo directivo.	Trimestralmente.
	Fijar fechas de coordinación entre EOA y maestros para valorar el desarrollo de las medidas educativas.	Equipo directivo. Equipo Orientación.	Trimestralmente.
3. Revisar, actualizar y		Equipo directivo.	Anualmente.

<p>modificar, los principales documentos del centro para comprobar que cumplen la normativa vigente y/o adecuarlos al contexto temporal, así como, con la finalidad de alcanzar el máximo desarrollo personal, social, intelectual y emocional de los alumnos y alumnas, teniendo en cuenta la inclusión educativa y la atención a la diversidad.</p>	<p>Elaboración del Proyecto Educativo de Centro (PEC) en consonancia con los objetivos del nuevo equipo directivo.</p>		
	<p>Revisión de las Normas de Convivencia, Organización y Funcionamiento de Centro (NCOF) de forma consensuada.</p>	<p>Equipo directivo. Claustro.</p>	<p>Anualmente. Trimestralmente.</p>
	<p>Elaboración del Proyecto de Gestión.</p>	<p>Equipo directivo.</p>	<p>Anualmente.</p>
	<p>Elaboración de la Programación General Anual (PGA).</p>	<p>Equipo directivo.</p>	<p>Anualmente.</p>
	<p>Elaboración de la Memoria anual.</p>	<p>Equipo directivo.</p>	<p>Anualmente.</p>
<p>4.Fomentar y promover el uso de las TIC en el centro y el uso de las aulas virtuales de la plataforma EducamosCLM.</p>	<p>Actualizar el inventario de material informático.</p>	<p>Responsable digitalización. Equipo directivo.</p>	<p>Anualmente.</p>
	<p>Utilizar los ordenadores en las aulas, para la consecución de los distintos objetivos curriculares y para que los alumnos aprendan a utilizar la plataforma Educamos.</p>	<p>Tutores. Docentes del centro.</p>	<p>A demanda docente.</p>
	<p>Crear la nueva sala de informática y Steam con el material disponible en el centro.</p>	<p>Equipo directivo. Docentes del centro.</p>	<p>Anualmente.</p>
	<p>Inclusión de las TIC en la medida de lo posible como recurso motivador hacia el alumnado.</p>	<p>Docentes del centro.</p>	<p>Trimestralmente. A demanda docente.</p>
	<p>Crear el Blog del Centro "El Calar" para colgar recursos educativos.</p>	<p>Equipo directivo. Responsable plan digital.</p>	<p>Anualmente.</p>

	Dinamizar el uso de "Educamos" entre los maestros, utilizándolo en las aulas y realizar reuniones con los padres para explicar su funcionamiento.	Equipo directivo. Equipo docente.	Anualmente. Trimestralmente. A demanda.
	Seguir utilizando Facebook para subir fotos de las distintas actividades que se realicen en el colegio.	Equipo directivo	Mensualmente.
	Seguir participando en los diferentes proyectos de innovación educativa que propone la J.C.C.M.	Equipo docente.	Anualmente. A demanda de la actividad.
5. Estudiar y evaluar las diferentes metodologías de las diferentes áreas.	Aprovechar las diferentes reuniones de equipo de nivel para observar las áreas donde los alumnos presentan más dificultades, y si en un momento dado se observa que la metodología no es adecuada, intentar modificarla.	Equipo docente.	Trimestralmente.
	Realización de reuniones para valorar si estamos alcanzando los objetivos propuestos.	Equipo docente.	Trimestralmente. A demanda del docente.
	Dinamizar y promover a nivel de centro el Aprendizaje basado en Proyectos, trabajo por IIMM y tareas STEAM.	Equipo docente. Responsable de formación.	Mensualmente. A demanda docente.
6. Desarrollar y mejorar la expresión oral y escrita.	Desarrollar programas y planes de mejora de la ortografía en todos los niveles (dictados, calesa u otros métodos que se consideren adecuados para el desarrollo de la ortografía).	Equipo docente.	Trimestralmente. Anualmente.
	Fomentar el gusto por la lectura, planificando actividades con la Biblioteca Municipal y con la colaboración de las familias para la realización de cuentacuentos, de acuerdo al Plan Lector de Centro.	Equipo docente. Responsable biblioteca.	Trimestralmente. Anualmente.

	Realizar una prevención/ detección de DA en lectoescritura, para los cursos de primero, segundo EP.	Tutores. Equipo orientación.	Trimestralmente. A demanda docente.
	Poner en marcha programas de escritura creativa, para trabajar la expresión escrita	Tutores. Equipo docente.	Inicio de curso. Trimestralmente.
	Dinamizar el trabajo de la expresión oral a través de entrevistas, representaciones, teatros...	Equipo docente.	Trimestralmente.
	Fomento del gusto por la lectura, planificando actividades con la Biblioteca Municipal y con la colaboración de las familias para la realización de cuentacuentos, de acuerdo al Plan Lector de Centro., fomentando también el uso de la biblioteca del centro.	Equipo docente. Responsable biblioteca.	Trimestralmente.
7. Impulso del uso de la lengua inglesa en el centro.	Inclusión de la lengua extranjera en algunas rutinas del centro para acercar a los alumnos a ella y a su uso diario.	Especialistas de inglés. Equipo docente.	Trimestralmente. Anualmente.
8. Favorecer las salidas al entorno cercano.	Promover las salidas al entorno cercano, para la consecución de los diferentes objetivos en las distintas áreas y que los alumnos lo relacionen con sus propias experiencias.	Equipo docente.	A demanda docente.
9. Fomentar el desarrollo lógico-matemático.	Fomentar la resolución de problemas y el cálculo mental diariamente a través de juegos.	Tutor/ docentes que imparten matemáticas.	Diariamente/ Semanalmente.
	Incentivar al desarrollo de actividades manipulativas para el desarrollo lógico-matemático, basado en situaciones de la vida real.	Docentes que imparten matemáticas.	Semanalmente. Demanda docente.

C.2- La administración y gestión de la convivencia y la participación, promoviendo la mediación para la resolución de conflictos. Las medidas coeducativas; la promoción de la igualdad, la tolerancia y la diversidad; la prevención de los comportamientos discriminatorios y de la violencia de género entre el alumnado.

OBJETIVOS	TAREAS	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
1. Implicar a toda la Comunidad Educativa en la mejora del clima de convivencia en el centro.	Difusión y aplicación de las normas del C.R.A.	Equipo directivo.	Anual.
	Adaptación y revisión de la Carta de Convivencia del Centro.	Equipo directivo.	Anual
	Revisión de la organización y funcionamiento del centro.	Equipo directivo.	Anual.
	Reuniones periódicas con las familias.	Equipo directivo. Equipo docente.	Trimestralmente. A demanda.
	Realización de diferentes actividades de convivencia a lo largo de los diferentes cursos escolares.	Equipo directivo. Equipo docente.	Anualmente. A demanda docente.
2. Fomentar la interacción de las dos secciones que componen el C.R.A.	Promover actividades donde participen ambas secciones y donde puedan interactuar unos alumnos con otros.	Equipo docente. Equipo directivo.	Trimestralmente/ anualmente.
	Creación del "día de la convivencia", donde los alumnos de ambas secciones participarán en las distintas actividades (alternándose la sección donde se realice cada año).	Equipo directivo. Equipo docente.	Trimestralmente/ anualmente.
3. Trabajar por los valores de equidad e igualdad entre mujeres y hombres, previniendo la violencia de género y la discriminación hacia las mujeres.	Desarrollo de las actividades planificadas en el Plan de igualdad y convivencia del Centro.	Coordinador de bienestar y Protección. Claustro de profesores. Equipo directivo.	Anual.
	Participación de las familias de los alumnos en una serie de talleres/actividades que promuevan la igualdad de género entre nuestros alumnos/as, para la eliminación de estereotipos.	Familias. Tutores.	Trimestral.
	Estar alerta a diferentes comportamientos negativos sobre la igualdad de género,	Equipo docente.	Semanal.

	realizando asambleas y mediaciones para prevenir y solventar conflictos. (Especialmente en manifestaciones artísticas, deportivas y en el tiempo de recreo).	Responsables del recreo.	
4. Realizar diversas charlas, talleres, actividades para trabajar la violencia de género, igualdad entre hombres y mujeres, ciberacoso...	Participación en el Plan Director, para la convivencia y mejora de la seguridad en los centros educativos y su entorno a través de reuniones y charlas dirigidas a todos los miembros de la comunidad educativa.	Guardia Civil. Equipo directivo.	Anual.
	Formación del profesorado en prevención del acoso escolar.	Equipo docente.	Anual.

C.3- Las relaciones con el entorno, la colaboración con las familias, otras instituciones y organismos y la propia Administración educativa.

OBJETIVOS	TAREAS	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
1. Establecer mecanismos de intercambio de información fluidos y eficaces con las familias.	Fomento de actividades formativas relacionadas con la plataforma EducamosCLM, para ir generalizando su uso progresivamente.	Equipo directivo. Equipo docente.	Anual.
	Potenciar diferentes reuniones grupales y entrevistas con las familias para facilitar información sobre actividades, resultados académicos, asuntos administrativos, paso al Instituto y demás asuntos de interés.	Equipo docente.	Trimestral.
	Continuar usando la página de Facebook con el fin de compartir información y experiencias educativas y crear el blog del centro para compartir dicha información.	Responsable plan digital. Equipo directivo.	Anual.
	Promover la adaptación del profesorado a las familias en cuanto al uso de aplicaciones digitales eficaces, sin perjuicio de ayudarles en aumentar	Equipo directivo. Equipo docente.	Anual.

	progresivamente el uso de EducamosCLM.		
2. Establecer una comunicación fluida con los Ayuntamientos para mejorar el centro y la educación integral del alumnado.	Convocar y asistir a las reuniones y entrevistas presenciales necesarias con miembros del gobierno municipal.	Equipo directivo.	Trimestral/ anual.
	Informar al Ayuntamiento correspondiente sobre los posibles desperfectos y arreglos necesarios en las instalaciones (fontanería, electricidad, herrería, carpintería...).	Equipo directivo.	Mensualmente. A demanda.
	Poner a disposición del Ayuntamiento las instalaciones del centro para actividades y talleres vespertinos. Al igual que pedir permiso para utilizar las instalaciones de este en los casos necesarios.	Equipo directivo.	A demanda.
3. Apertura del centro a la comunidad educativa "la Escuela es de todos".	Reuniones con representantes de la Asociación de padres/madres para coordinar las actividades del centro.	Equipo directivo.	Trimestral/anual.
	Reunión con las Ampas para seguir realizando de los recreos activos (ayuda a pintura de patio, marcar...)	Equipo directivo.	Anual.
	Seguir informando y asesorando a los padres/madres sobre los aspectos más importantes: periodos de matrícula, actividades, becas....	Equipo directivo.	Anual.
	Motivar al claustro para la realización de actividades conjuntas con los padres/madres.	Equipo directivo. Claustro.	Trimestral. Anual.
	Aprovechar fiestas del colegio (fiesta de navidad, fiesta fin de curso...) para involucrar a las familias y hacerles partícipes de las actividades de sus hijos.	Equipo directivo. Claustro.	Trimestral. A demanda.
4. Realizar actividades	Participación conjunta de maestros y alumnos de todas las localidades en actividades extracurriculares y/o complementarias.	Claustro. Equipo directivo.	Trimestral. Anual.

conjuntas con los centros próximos a la localidad.	Organizar encuentros entre las distintas localidades realizando Convivencia Deportiva y Cultural.	Claustro. Equipo directivo.	Anual.
	Incentivar las relaciones de convivencia entre ambas secciones, a través de actividades conjuntas.	Equipo directivo. Docentes.	Trimestral/anual.
5. Colaborar con las AMPAS en la organización y difusión de actividades complementarias y extraescolares.	Poner a disposición de las AMPAS las instalaciones del centro para actividades y talleres vespertinos.	Equipo directivo.	Anualmente.
	Pedir colaboración a la hora de organizar diferentes actividades, especialmente en días señalados: Festivales de Navidad, Graduaciones, Carnaval, Carrera solidaria...	Equipo directivo. Equipo docente.	Anualmente. A demanda.
	Colaborar con la difusión de cualquier tipo de información del AMPA al alumnado del centro.	Equipo directivo. Equipo docente.	Anualmente.
6. Proyecto a nivel de la Comunidad Escolar "El planeta lo salvamos entre todos".	Sensibilización a través de talleres y charlas sobre el cambio climático.	Equipo docente. Responsable de formación. Equipo directivo.	Anualmente.
	Seguir dotando al colegio de material (papeleras, cajas de cartón...) para el reciclaje de papel, tapones..., creando cartelería para concienciar al alumnado de su uso para el cuidado del planeta.	Equipo directivo. Equipo docente.	Anualmente.
	Seguir participando en el proyecto de innovación educativa de la J.C.C.M, creando a través del mismo el "huerto escolar".	Equipo directivo. Responsable formación. Equipo docente.	Anualmente.
	Participación en diferentes, charlas, actividades... tanto de asociaciones públicas como privadas que conciencien de la importancia del cuidado del planeta y del medio ambiente.	Equipo directivo. Responsable de formación.	Anualmente.

<p>7. Mantener y mejorar los cauces de comunicación con el Ayuntamiento, con los Servicios Sociales de la Comunidad, con el centro de la mujer, con el instituto de la localidad...</p>	<p>A través de medios de diversa índole (llamadas telefónicas, cartas, reuniones) se seguirá solicitando la atención del Ayuntamiento, Servicios Sociales y con el centro de la mujer.</p>	<p>Equipo directivo. Equipo de orientación.</p>	<p>Anualmente. A demanda.</p>
---	--	---	-----------------------------------

C.4- La administración y gestión de los recursos a través de la organización y funcionamiento adecuado del centro.

OBJETIVOS	TAREAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN
<p>1. Gestionar de manera útil y eficaz los recursos disponibles.</p>	<p>Mantener actualizado el inventario del centro, concienciando a la comunidad educativa de la importancia del cuidado de los recursos materiales e instalaciones.</p>	<p>Equipo directivo. Docentes del centro.</p>	<p>Anual.</p>
	<p>Adquisición y compra de equipamiento, materiales fungibles y no fungibles necesarios para mejorar la educación del alumnado, registrando todo movimiento contable en el programa GECE.</p>	<p>Equipo directivo.</p>	<p>A demanda. Anual.</p>
	<p>Deshacernos de forma adecuada de equipos informáticos obsoletos del centro.</p>	<p>Equipo directivo.</p>	<p>Anual.</p>
<p>2. Colaborar con la administración educativa en la planificación de los recursos materiales necesarios para el centro.</p>	<p>Gestión de mantenimiento y mejora de las instalaciones y dotaciones del centro, en coordinación con las diferentes instituciones.</p>	<p>Equipo directivo.</p>	<p>Anual.</p>
	<p>Gestión adecuada de los gastos de acuerdo al presupuesto del centro.</p>	<p>Equipo directivo.</p>	<p>Anual.</p>
	<p>Seguimiento y revisión del proyecto de gestión.</p>	<p>Equipo directivo.</p>	<p>Anual.</p>

3. Colaborar con la administración educativa en la planificación de los recursos humanos necesarios para el centro.	Gestión de la plantilla, cupo, perfiles y necesidades extraordinarias de atención a la diversidad en coordinación con la Administración.		
---	--	--	--

C .5-. El impulso de líneas prioritarias de formación e innovación educativa que mejoren la calidad y la eficacia del centro.

OBJETIVOS	TAREAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN
1.Favorecer e incentivar al profesorado para la realización de actividades de formación, que lleven consigo la mejora de la práctica educativa.	Informar al claustro de los diferentes cursos, programas... que oferta el Centro Regional de Formación del Profesorado.	Responsable de formación. Equipo directivo.	Anual/ Según surjan.
	Seguir participando y formándonos en el Proyecto de Innovación de la J.C.C.M.	Responsable de formación. Equipo directivo.	Anual.
	Incentivar la participación y formación del profesorado en proyecto Steam, utilización de inteligencias múltiples, en el proyecto de hábitos saludables, en el proyecto de educación ambiental...	Responsable de formación. Equipo directivo.	Anual/ A demanda.
	Formación del profesorado en educación emocional, metodologías activas, D.U.A., robótica...	Responsable de formación del profesorado. Equipo directivo.	A demanda.
2. Establecer los ámbitos a evaluar en el plan de evaluación interna.	Revisión de dimensiones y propuestas de mejora.	Equipo directivo.	Anual.
	Ejecución de medidas correctoras y mejoras observadas durante el proceso de evaluación interna.	Equipo directivo.	Anual.
		Equipo directivo.	Anual

	Presentación a la Comunidad Educativa en su momento de las conclusiones que se obtengan de dichas evaluaciones.		
3. Facilitar a la administración educativa la realización de la Evaluación Externa.	Colaborar con la Administración Educativa en el desarrollo de la evaluación externa.	Equipo directivo.	Anualmente.
	Planificar y coordinar todas las actuaciones de inspección.	Equipo directivo.	Anualmente.
	Facilitar y poner a disposición de la Inspección toda la documentación requerida.	Equipo directivo.	Anualmente.
	Llevar a cabo las propuestas de mejora como resultado de la evaluación externa realizada al centro.	Equipo directivo.	Anualmente.

D.- El desarrollo de los procesos de evaluación interna y la evaluación del proyecto de dirección, análisis de las actuaciones llevadas a cabo en el mandato anterior, con especial referencia a los logros y dificultades, así como las correspondientes propuestas de mejora.

D.1 DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN INTERNA.

La calidad siempre acompaña a la evaluación: son dos caras de un mismo proceso. La evaluación es un potente instrumento para cambiar o innovar.

Hoy día los centros educativos son organizaciones de gran complejidad y, por ello, la función directiva adquiere la máxima relevancia. En consecuencia, se precisa de una dirección participativa que dinamice la organización, impulse y coordine actuaciones y ofrezca respuesta a las inquietudes de toda la comunidad escolar. Por lo tanto, términos como eficacia, eficiencia, calidad, optimización de recursos o liderazgo, son aspectos claves de la función directiva, unidos al reconocimiento y la promoción profesional por el ejercicio de esta tarea.

Desde este prisma, los equipos directivos deben ser el eje vertebrador de los diferentes colectivos que integran los centros educativos: claustro, alumnos, familias y asociaciones de madres y padres o de alumnos, a la par de ser el referente pedagógico e impulsor de todos los procesos desarrollados en los centros.

Orden 134/2023, de 22 de junio, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se regula la evaluación interna de los centros sostenidos con fondos públicos que imparten las enseñanzas no universitarias en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. Persigue el respeto a la autonomía de centro al tiempo que procura dar

flexibilidad y agilidad a los procesos a realizar, los cuales deben contar con el compromiso de todos los sectores de la comunidad educativa.

Esta evaluación interna, definida como un Plan de Evaluación continuado con una temporalización establecida en 4 años, está dirigida a valorar la actividad del centro docente en su conjunto y se organiza en torno a los siguientes ámbitos de actuación:

a) El desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Se incluirá la adecuación de los documentos programáticos a las circunstancias y necesidades del centro.

b) La organización y el funcionamiento del centro.

Se incluirá la respuesta que da el centro sobre su contexto, su profesorado, su alumnado y las familias.

c) Los resultados escolares.

Se incluirán tanto los obtenidos en el proceso ordinario de evaluación continua como los derivados de la aplicación de las evaluaciones de diagnóstico.

d) La relación con el entorno.

Se incluirá la relación con otras instituciones y entidades.

e) Los procesos de evaluación, formación y mejora.

Se incluirán los criterios y procedimiento de evaluación, la formación desarrollada y el plan de mejora coherente con la evaluación interna que el propio centro establece.

El equipo directivo es el encargado de planificar el proceso de evaluación anualmente de forma coherente, concretando los ámbitos y dimensiones que se van a evaluar en la Programación General Anual.

Las conclusiones y las propuestas de mejora se recogerán al finalizar el curso en la Memoria Anual que se remite al Servicio de Inspección.

La evaluación se lleva a cabo mediante diversos procedimientos (cuestionarios, encuestas, que se realizarán a través de la plataforma educamos) que permiten obtener una información detallada de la realidad a evaluar, a partir de las opiniones y valoraciones de los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Los resultados de dicha evaluación se confrontan con los obtenidos años atrás para comprobar el grado de evolución de los indicadores, permitiéndonos tomar decisiones que nos ayuden a mejorar la calidad del servicio educativo que proporcionamos a la comunidad.

En cuanto a la evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje de cada una de las áreas, los órganos de coordinación docente revisan de manera continuada durante el curso el nivel de adecuación de los objetivos, contenidos y criterios de evaluación establecidos en las programaciones didácticas a los resultados obtenidos por los alumnos, proporcionando un impulso continuado que asegure la coordinación entre los distintos niveles y ciclos.

Del mismo modo, el proyecto de dirección, como guion general del trabajo a desarrollar durante este cuatrienio, será evaluado siguiendo la planificación diseñada en el apartado anterior, y cuyas conclusiones serán expuestas anualmente en la memoria de fin de curso. Con los resultados de dicha evaluación y las propuestas de mejora que se deriven de ella, el equipo directivo ajustará los objetivos específicos para cada curso escolar en las sucesivas Programaciones Generales Anuales.

Para acometer iniciativas fructíferas de autoevaluación directiva debemos aproximarnos a formas de trabajo basadas en la Gestión de la Calidad, sería necesaria una evaluación permanente de los diferentes procedimientos que definen el funcionamiento del centro.

Los procedimientos de evaluación del trabajo del Equipo Directivo que se van a utilizar deben favorecer el desarrollo de tres acciones claramente delimitadas:

- Describir la realidad.
- Analizarla y valorarla.
- Obtener conclusiones para mejorar el trabajo del Equipo Directivo y tomar decisiones.

Para ello, los instrumentos de evaluación fundamentales para aplicar a todos los ámbitos académicos (profesores, alumnos, padres, personal no docente, Administración...) serán:

- La observación de la realidad.
- Conocimiento a través de encuestas, entrevistas, listas de control... de la opinión de los protagonistas.
- Análisis de documentos, situaciones y casos concretos: analizando la memoria, el desarrollo de las sesiones de Claustros, Consejos Escolares...

Estos instrumentos nos deben ayudar a evaluar el trabajo del Equipo Directivo, en base a conocer la opinión de la comunidad educativa, en base a los siguientes criterios:

El Equipo Directivo

Establece los procedimientos adecuados para la organización del centro.	Conoce y potencia las aptitudes de los profesores.
Proporciona plazos y cauces de participación en la elaboración de los documentos del centro.	Modera las posturas divergentes.
Rentabiliza los recursos del centro.	Establece estrategias para dinamizar al centro.
Hace una distribución equilibrada de recursos atendiendo a las necesidades.	Implica a los demás sectores a la participación.
Dirige su gestión para conseguir más recursos para el centro.	Facilita y potencia la innovación profesional.
Hace una gestión transparente de los recursos.	Potencia la coordinación en los equipos de profesores.

Realiza reuniones periódicas con los diferentes órganos.	Delimita las competencias de los distintos órganos.
Cumple y hace cumplir los acuerdos tomados.	Mantiene actualizados los documentos administrativos.
Toma las decisiones de forma consensuada.	Facilita los recursos necesarios al profesorado.
Establece cauces de información al claustro.	Realiza la gestión de forma transparente.
Consigue crear un buen ambiente de trabajo	Analiza la repercusión de sus decisiones y sugerencias.

D.2 ANÁLISIS DEL MANDATO ANTERIOR 2021-2025

C1. La coordinación y participación de los órganos colegiados y de coordinación docente, el desarrollo de enfoques inclusivos en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

OBJETIVOS PROPUESTOS 2021- 2025.	<p>Potenciar el funcionamiento de los claustros. Conseguir la mejor coordinación entre los equipos docentes y/o de nivel. Conseguir la mejor coordinación entre los equipos docentes y/o de nivel. Actualizar y mejorar los documentos del centro. Fomentar el uso de las TIC en el centro y dominar los nuevos soportes de enseñanza. Estudiar y evaluar las diferentes metodologías de las diferentes áreas. Desarrollar y mejorar la expresión oral y escrita. Impulso del uso de la lengua inglesa en el centro. Favorecer las salidas al entorno cercano. Supervisar y realizar el seguimiento de la Atención a la Diversidad del centro: medidas de inclusión educativa, asesoramiento al claustro, novedades legislativas, revisión de documentos (PE, Propuesta Curricular, PT).</p>
GRADO CUMPLIMIENTO.	<p>DE Alto, a pesar de las dificultades. Las competencias matemáticas y lingüísticas (castellano e inglés) se encuentran siempre en proceso de mejora.</p>
LOGROS.	<p>Se han adaptado todos los documentos del centro a la normativa vigente, utilizando para la realización de las programaciones el cuaderno de evaluación. Formación por parte del profesorado en la nueva metodología de las diferentes áreas, y por propuesta del claustro, se modificó la metodología del área de matemáticas, ya que se consideraba que no beneficiaba al alumnado. Impulso de las TIC a través Plan de Digitalización, Plan de Escuelas conectadas y Plan de Formación en el centro mediante seminarios y cursos reglados del CRFP. En todas las áreas, pero sobre todo en el área de educación física se han realizado salidas al entorno natural cercano para la realización de actividades. Formación del profesorado, especialmente a los tutores, en el desarrollo de los Planes de trabajo y demás actuaciones recogidas en el Decreto de Inclusión.</p>
DIFICULTADES.	<p>Creemos en la importancia de confeccionar unos buenos horarios del profesorado/alumnado, aunque las dificultades como CRA y los cambios de personal influyen en la calidad de los mismos, de manera inevitable, por los</p>

	<p>continuos cambios normativos que sufrimos cada pocos años en las diferentes leyes educativas en general y de atención a la diversidad/evaluación en particular.</p> <p>El cambio de personal cada año hace difícil una continuidad en el centro, tanto en metodología como en el seguimiento de los tutores con el alumnado.</p>
<p>PROPUESTAS DE MEJORA.</p>	<p>Continuar dotando al profesorado con material pedagógico, bibliográfico y didáctico encaminado a mejorar la competencia lingüística, matemática y el inglés, especialmente.</p> <p>Realizar un banco de actividades para el trabajo de la mejora de la escritura, ortografía...</p> <p>Realizar más formación en relación a la utilización de las programaciones de aula, evaluación por competencias.</p> <p>Mayor continuidad, en la medida de lo posible, del profesorado del centro.</p>

C2. La administración y gestión de la convivencia y la participación, promoviendo la mediación para la resolución de conflictos. Las medidas coeducativas; la promoción de la igualdad, la tolerancia y la diversidad; la prevención de los comportamientos discriminatorios y de la violencia de género entre el alumnado.

<p>OBJETIVOS PROPUESTOS 2021-2025.</p>	<p>Implicar a toda la Comunidad Educativa en la mejora del clima de convivencia en el centro.</p> <p>Fomentar la interacción de las dos secciones que componen el C.R.A.</p> <p>Rentabilizar el tiempo de las tardes pedagógicas y la hora de padres. Realizar una gestión transparente del presupuesto.</p> <p>Reorganizar los recursos de centro para facilitar el acceso eficaz y responsable a los mismos.</p>
<p>GRADO DE CUMPLIMIENTO.</p>	<p>Alto.</p>
<p>LOGROS.</p>	<p>Se ha implicado a la comunidad y al ampa en la colaboración y realización de actividades en el centro.</p> <p>Se han realizado actividades de convivencia al final de curso del C.R.A., además de realizar viajes donde participan ambas secciones.</p> <p>Se han rentabilizado las tardes pedagógicas, aprovechando para reuniones, formación, claustro, consejos. Además, se ha cambiado el horario atención a las familias a los lunes, para facilitar a éstas asistir a las reuniones.</p>
<p>DIFICULTADES.</p>	<p>La cantidad de reuniones y carga de burocrática que hace que el trabajo muchas veces sea tedioso.</p> <p>El coste económico que tiene la realización de actividades entre ambas secciones, tanto para las familias como para el centro.</p>
<p>PROPUESTAS DE MEJORA.</p>	<p>Incentivar a las familias para seguir participando en la vida social del centro, ya que en algunas actividades (elecciones consejo escolar) no es la participación muy alta.</p>

C3.- Las relaciones con el entorno, la colaboración con las familias, otras instituciones y organismos y la propia Administración educativa.

<p>OBJETIVOS PROPUESTOS 2021-2025.</p>	<p>Mejorar la colaboración entre el profesorado y las familias para optimizar e informar del proceso educativo desplegado con el alumnado. Realizar diferentes tareas de mantenimiento del centro. Apertura del centro a la comunidad educativa "la Escuela es de todos". Realizar actividades conjuntas con los centros próximos a la localidad. Proyecto "hábitos saludables". Proyecto a nivel de la Comunidad Escolar "El planeta lo salvamos entre todos" Mantener y mejorar los cauces de comunicación con los Ayuntamientos, con los Servicios Sociales de la Comunidad, con el centro de la mujer, con el instituto de la localidad...</p>
<p>GRADO DE CUMPLIMIENTO.</p>	<p>Alto, a pesar de las dificultades.</p>
<p>LOGROS.</p>	<p>El profesorado ha colaborado con las familias, informando del proceso de sus hijos y adaptándose a éstas para la realización de las reuniones, siendo bastantes flexibles para ello. Se han puesto en prácticamente todas las clases, papeleras, cajas...para reciclaje. Se han realizado gran cantidad de reuniones con servicios sociales, Ayuntamientos...</p>
<p>DIFICULTADES.</p>	<p>Las mayores dificultades, aunque hay una excelente comunicación, es a la hora de arreglos de material deteriorado en ambos centros, ya que muchas veces no tienen personal suficiente alargándose los arreglos de éstos bastante en el tiempo. Otra dificultad añadida ha sido la coordinación para realizar actividades conjuntas con otros centros de localidades cercanas (dificultad de tiempo).</p>
<p>PROPUESTAS DE MEJORA.</p>	<p>Agilizar por parte de los Ayuntamientos los arreglos en ambos centros. Realizar más actividades donde las familias tengan un papel activo y de participación. Concienciar más al alumnado y familias de la importancia del reciclaje y del cuidado del planeta.</p>

C.4. La administración y gestión de los recursos a través de la organización y funcionamiento adecuado del centro.

<p>OBJETIVOS PROPUESTOS 2021-2025.</p>	<p>Realizar una gestión transparente del presupuesto. Reorganizar los recursos de centro para facilitar el acceso eficaz y responsable a los mismos.</p>
<p>GRADO DE CUMPLIMIENTO.</p>	<p>Alto.</p>

LOGROS.	<p>La secretaria del centro ha hecho una gestión bastante transparente y clara del presupuesto del centro, informando tanto al consejo como al claustro de los gastos, dinero ingresado...</p> <p>Los recursos están organizados para que todo el profesorado tenga acceso a los mismos, reponiendo el material gastado, en la medida de lo posible.</p>
DIFICULTADES.	<p>Las mayores dificultades surgen a la hora de reponer de forma urgente el material, ya que tarda alguna semana en llegar.</p>
PROPUESTAS DE MEJORA.	<p>Anticipar el material que va hacer falta por parte del profesorado para tenerlo y reponerlo lo más brevemente posible.</p>

C.5. El impulso de líneas prioritarias de formación e innovación educativa que mejoren la calidad y la eficacia del centro.

OBJETIVOS PROPUESTOS 2021-2025.	<p>Favorecer e incentivar al profesorado para la realización de actividades de formación.</p> <p>Establecer los ámbitos a evaluar en el plan de evaluación interna.</p> <p>Facilitar a la administración educativa la realización de la Evaluación Externa.</p>
GRADO DE CUMPLIMIENTO.	<p>Alto.</p>
LOGROS.	<p>Bajo el prisma del equipo directivo, el ambiente de trabajo ha sido propicio y eficaz en términos generales durante estos 4 años, creándose un clima de cordialidad y compañerismo en el centro.</p> <p>En cuanto a las líneas prioritarias de formación, durante estos años, se han incluido en las diferentes PGAs novedades relacionadas con los Planes de igualdad, digitalización....</p> <p>Las coordinadoras de formación han realizado una labor excelente estos años, a pesar de las dificultades.</p>
DIFICULTADES.	<p>Las mayores dificultades han sido a la hora de realizar formación presencial, por la distancia a las localidades donde se realizaba dicha formación. También ha habido dificultad para contratar ponentes presenciales por dicho problema.</p> <p>En cuanto a la evaluación de diagnóstico, informar antes por parte de la Delegación de cuando se realizará, ya que algunos centros en esa época ya tenemos contratados viajes de final de curso, actividades, teniendo que modificar algunas de ellas.</p>
PROPUESTAS DE MEJORA.	<p>Realizar actividades presenciales en localidades cercanas a la sierra, para facilitar que puedan acudir los docentes de dichas localidades y de zonas limítrofes.</p> <p>Informar con más tiempo de las fechas de la realización de las evaluaciones diagnóstico.</p>

CONCLUSIÓN

Por último, quiero dejar patente la ilusión que tengo en que seamos:

- **CENTRO ABIERTO Y PARTICIPATIVO**, que dé a conocer y comparta sus experiencias con otros centros, que fomente el diálogo, la comunicación y tenga en cuenta las aportaciones de todos los sectores de la comunidad educativa, facilitando y fomentando su inclusión en la realidad del centro.
- **CENTRO INNOVADOR**, atentos a los cambios que se producen en la sociedad para darles respuesta con nuevos proyectos, planteamientos y metodologías.
- **CENTRO INCLUSIVO**, que atienda a la diversidad de intereses, realidades y capacidades del alumnado y familias. Aquí cabemos todos.
- **CENTRO COOPERATIVO**, que fomente el trabajo en equipo, el reparto de responsabilidades y la vinculación significativa de la comunidad educativa en la vida del centro.
- **CENTRO COMPROMETIDO**, solidario, sensible ante la realidad y necesidades del entorno más cercano, ofreciendo ayuda, soluciones y fomentando en definitiva la educación en valores igualitarios y no discriminatorios.
- **CENTRO SALUDABLE**, donde se fomenten hábitos alimenticios saludables, así como la práctica del ejercicio físico y el deporte.
- **CENTRO ECOLÓGICO**, sensibilizado con el cuidado del medio ambiente y fomentando la realización de actuaciones que conciencien y creen hábitos adecuados en toda la comunidad educativa.
- **CENTRO CULTURAL**, que apuesta por el fomento de la cultura y el arte, así como el conocimiento y sensibilización de las tradiciones, costumbres y patrimonio cultural del entorno.
- **CENTRO DIGITAL**, que apuesta por las grandes posibilidades que nos brindan las TIC para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado y mejorar la comunicación e intercambio de información con todos los sectores de la comunidad educativa.

Con este proyecto pretendo renovar la confianza del Claustro y de toda la comunidad educativa del C.R.A., para continuar trabajando por un centro así en el próximo cuatrienio.

En Riópar, a doce de diciembre de 2024.