

CEIP REYES CATÓLICOS

PROYECTO DE DIRECCIÓN 2.025/26- 2.029/30



ALBERTO FUERTES ROJAS



ÍNDICE	
0. Introducción.	1
1. Señales de identidad de este proyecto.	3
2. Descripción y análisis de las características más relevantes del centro.	4
2.1. Espacio físico y contexto socioeconómico, lingüístico y cultural.	4
2.2. El alumnado y sus familias.	6
2.3. El equipo educativo: personal docente y no docente.	6
2.4. Organización y funcionamiento del centro.	7
2.5. DAFO: Análisis de la situación actual.	10
3. Objetivos básicos que se pretende conseguir con el ejercicio de la función directiva.	11
3. A. Gestión de los recursos humanos, y reparto de las cargas horarias de manera equilibrada, resolución de conflictos, estrategias de comunicación y trabajo en equipo, así como, capacidad de llegar a consenso.	11
3. B. Convivencia escolar, igualdad, prevención y resolución de conflictos en el centro, creación y funcionamiento de comisiones de mediación o convivencia, y prevención de la violencia de género.	11
3. C. Participación de la comunidad educativa en la vida del centro.	12
3. D. Medidas para reducir el fracaso escolar y el absentismo.	12
3. E. Medidas relacionadas con la inclusión educativa.	12
4. Líneas de actuación y planes concretos que permiten la consecución de los objetivos.	13
5. Composición del equipo directivo.	26
6. Procedimientos de evaluación de la gestión directiva y del propio proyecto.	27
7. Otros aspectos relevantes en este proyecto de dirección.	29
8. Anexos	30

0. Introducción

“La utopía está en el horizonte. Camino dos pasos, ella se aleja dos pasos y el horizonte se corre diez pasos más allá. ¿Entonces para qué sirve la utopía? Para eso, sirve para caminar”. Eduardo Galeano.

Según la Resolución del 10 de febrero de 2025, elaboro el presente proyecto de dirección del CEIP Reyes Católicos de Elche para el ciclo de 2025/26-2029/30. Este proyecto es la continuidad del trabajo iniciado en el curso 2021/2022, en el que empezamos nuestro camino como equipo directivo con carácter extraordinario.

Durante este tiempo que llevamos como equipo directivo, hemos tenido la oportunidad de dedicar mucho tiempo a reflexionar y debatir acerca de los pilares que queremos que constituyan la base de nuestro proyecto, así como la visión a corto y a largo plazo de la idea que queremos como centro. Nuestra intención es, al fin y al cabo, comprometernos a que, pasados cuatro años, hayamos dejado el centro mejor que como nos lo encontramos. Para ello, hemos analizado diferentes aspectos del presente como el punto de partida en el que nos encontramos, las fortalezas y debilidades del centro a día de hoy, pero también, poniendo énfasis en el futuro, estipulando y detallando las medidas y actuaciones que nos planteamos para mejorar el CEIP Reyes Católicos.

Tenemos claro que las mejoras para el centro no pueden ser consecuencia del azar o la improvisación, y que requieren de una gran planificación de estrategias y medidas, que en parte también deban ser flexibles para afrontar nuevos retos o propuestas que plantee el sistema educativo del presente y del futuro.

Además de esta gran planificación, apostamos por una gran organización de recursos materiales, pero sobre todo personales, fomentando la colaboración y el trabajo coordinado en equipo, la toma de acuerdos y decisiones conjunta por medio del diálogo, la implicación y el reparto equitativo del trabajo.

Además de un equipo docente motivado e implicado, nuestro proyecto pretende involucrar a toda la comunidad educativa, dando protagonismo a las familias y al alumnado, no sólo en la toma de decisiones si no también, en la vida diaria del centro. En definitiva, crear una escuela donde profesorado, alumnado y familias formen parte activa y contribuyan a hacer del CEIP Reyes Católicos, un lugar mejor.

Asimismo, este proyecto de dirección tiene entre sus objetivos prioritarios la creación de una línea pedagógica común de centro que, si bien es una labor que ya se comenzó con equipos directivos anteriores, es aún una tarea pendiente, especialmente en la etapa de Educación Primaria. En este sentido, tenemos cuatro años por delante para, por un lado, seguir afianzando el trabajo por rincones y propuestas manipulativas en la etapa de Infantil y primer ciclo de Primaria, y, por otro lado, llevar esta forma de trabajo al segundo ciclo de Primaria, con el fin de mejorar esa transición entre niveles. Considero que este es un momento óptimo para llevar a cabo este impulso metodológico ya que contamos con una ley estatal como es la LOMLOE que nos avala y que aboga por implantar un trabajo más competencial, agrupamientos flexibles y el uso de diferentes instrumentos de evaluación, entre otros aspectos. Todo ello, como he mencionado anteriormente, como resultado de un trabajo en equipo, tomando decisiones y acuerdos de manera conjunta y con una nueva cultura de trabajo colaborativo y tiempos para el debate pedagógico entre el equipo docente del centro.

Por último, pero no menos importante, otra de las señas del proyecto será la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible que, como se detallará en páginas posteriores, serán tenidos en cuenta en diferentes actuaciones a nivel de centro. Un proyecto de dirección que sirva como herramienta de concienciación, y que conlleve actuaciones que tengan como objetivos transversales el respeto por el medioambiente, el deporte y la alimentación saludable o la igualdad de género entre otros. En definitiva, un proyecto que garantice un futuro sostenible para todos nosotros.

1. Señales de identidad de este proyecto

“Una escuela debe ser un lugar para todos los niños, no basada en la idea de que todos los niños son iguales, sino que todos son diferentes”. Loris Malaguzzi.

Considerando las necesidades y características de la comunidad que formamos el CEIP Reyes Católicos, se ha elaborado este proyecto de dirección en base a tres señas identitarias relacionadas entre sí: el respeto a la diversidad, la convivencia y la inclusión.

- En primer lugar, **el respeto a la diversidad** es un valor que queremos ensalzar en nuestra comunidad educativa desde el primer hasta el último curso y en cada uno de los espacios que conforman el CEIP Reyes Católicos. Somos un colegio plural con diversidad de capacidades, creencias, culturas y condiciones. Por ello, el respeto a esta diversidad ha de ser un punto clave de este proyecto, que nos permita enriquecernos y que nos ofrezca oportunidades para conocer, valorar y aprender de otras personas.

- En segundo lugar, otra de nuestras señas de identidad será la **mejora de la convivencia**. De forma paralela al trabajo por el respeto a la diversidad, mencionada anteriormente, pretendemos mejorar la convivencia del alumnado del centro, por un lado, con un plan de convivencia consensuado por todo el equipo profesional del centro y, por otro lado, también llevando a cabo actuaciones encaminadas a la prevención y la resolución de conflictos, por medio del proyecto “El Club de los Valientes”. En definitiva, un centro donde se fomente el diálogo, el respeto a las diferentes opiniones, y a la resolución de conflictos de una manera pacífica. Nuestra intención es desarrollar en el alumnado un sentimiento crítico y participativo, que sepa hacer valer sus opiniones, respetar las diferentes y defender las de aquellas personas que tienen más dificultades para hacerse oír. Además, queremos que entiendan que el respeto está por encima de todo y que puede debatirse, aportar argumentos, alcanzar acuerdos y cambiar o no de opinión.

- Y, por último, la inclusión, pero no entendiendo ésta como un concepto abstracto, si no con actuaciones y medidas muy concretas que nos ayuden a hacer del centro, un lugar donde toda la comunidad del CEIP Reyes Católicos se sienta parte de ella. En definitiva, tres señas de identidad que contribuyan a desarrollar un ambiente de respeto y aceptación donde todas las personas puedan sentir que forman parte de ella, y donde puedan expresar sus ideas u opiniones. De esta forma, generaremos un sentimiento de comunidad que sustituya el egocentrismo por el bien colectivo.

Estas señas deben de estar claras por parte de toda la comunidad educativa, y por ello, hemos dejado reflejado recientemente a la entrada de nuestro centro, aquellos valores que nos representan. De esta forma, no sólo la comunidad educativa del centro será conocedora, si no también posibles futuras familias y/o docentes que se acerquen a nuestro colegio.

Además, recientemente, a lo largo de este curso escolar, se ha llevado a cabo el diseño y la puesta en marcha de la página web del centro donde todas estas señas de identidad y valores también aparecen reflejadas.

2. Descripción y análisis de las características más relevantes del Centro

2.1. Espacio físico y contexto socioeconómico, lingüístico y cultural

El CEIP Reyes Católicos es un centro público de Educación Infantil y Primaria, dependiente de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo de la Generalitat Valenciana. El centro está ubicado en la ciudad de Elche (Alicante), en la antigua zona escolar número 6, en el barrio del Raval, muy próximo al casco antiguo de la ciudad. El centro acoge cuatro niveles de Educación Infantil (2, 3, 4 y 5 años), y seis niveles de Educación Primaria. En la actualidad, el centro dispone de 16 unidades en funcionamiento con aproximadamente 330 alumnos y alumnas.

a. Espacio físico

El CEIP Reyes Católicos se encuentra en un lugar muy bien comunicado y gran parte del alumnado se traslada caminando o en transporte público.

También está cerca de huertos de palmeras, zonas arboladas y parques. Se encuentra cercano a otros centros educativos, entre los que destacan el CFPA Mercè Redoreda, el CEIP Hispanidad, CEIP Palmeral o el CIPFP La Torre. Por otro lado, el centro se localiza en una zona culturalmente privilegiada, lo que ofrece oportunidades para realizar actividades complementarias fuera del centro y visitar espacios como el MAE (Museo Arqueológico de Elche), MUPE (Museo Paleontológico de Elche), Parque de Tráfico, Biblioteca de San José, Gran Teatro o Teatro “La Tramoia”, etc.

b. Contexto socioeconómico, lingüístico y cultural

Con respecto a la población del centro, asiste en mayor proporción alumnado de la zona del Raval, así como zonas próximas a esta. En cuanto a las familias, tal y como se refleja en el Proyecto Educativo de Centro (PEC), la gran mayoría de ellas están formadas por padre y madre, que realizan una vida en pareja, encontrando a su vez una pequeña cantidad de familias monoparentales. Con respecto a la nacionalidad de las familias, cabe destacar que, aunque predominen las familias españolas, existe un número significativo de familias procedentes de otros países, principalmente de África y/o Sudamérica.

Otro aspecto a señalar es que mayoritariamente la lengua de comunicación que el alumnado utiliza en casa es el castellano, siendo muy bajo el porcentaje de alumnado que utiliza el valenciano como lengua vehicular en sus hogares.

2.2. El alumnado y sus familias

Además de la información mencionada en el punto anterior, es importante destacar la baja participación e implicación de las familias en la vida del centro, lo cual supone un elemento preocupante, teniendo en cuenta la influencia de la implicación familiar en la vida escolar de los niños y niñas. Si bien es cierto, que éstas ya se encuentran representadas a través del AMPA y el Consejo Escolar, resulta necesario y fundamental que exista una mayor participación y coordinación entre familia y escuela. Por ello, este aspecto, será tenido en cuenta con más detalle en siguientes apartados, ya que constituirá un elemento fundamental a tener en cuenta en la elaboración del proyecto de dirección.

2.3. El equipo educativo: personal docente y no docente

“No necesitamos buenas leyes sino buenos maestros”; “La mejor manera de cambiar la escuela y la educación es ofrecer a cada niño un buen profesor”. Tonucci.

Nuestro equipo educativo es multidisciplinar y está formado por personal docente de todas las especialidades y no docente, como educadora, portero escolar y monitores/as de comedor.

Actualmente, encontramos el siguiente personal en el centro educativo:

- **Personal docente:** 5 tutoras de Educación Infantil y 1 maestra de apoyo; 10 docentes en las tutorías de Educación Primaria; 2 especialistas de inglés como lengua extranjera; 1 especialista de Música; 2 especialistas a tiempo parcial de Religión; 2 especialistas de Educación Física; 1 orientadora; 1 especialista de Audición y Lenguaje; y 2 especialistas de Pedagogía Terapéutica.
- **Personal no docente:** 1 educadora que atiende al alumnado de 2 años, 1 portero y 11 monitores/as de comedor escolar.

2.4. Organización y funcionamiento del centro

“Un líder es alguien con la visión y la convicción de que un sueño puede conseguirse, y, además, inspira la fuerza y la energía para conseguirlo”. Ralph Nader.

Como el resto de los centros educativos, nuestra escuela se organiza en torno a tres órganos de gobierno que son el equipo directivo, la Comisión de Coordinación Pedagógica y el Consejo Escolar con sus comisiones (Pedagógica, Económica, Convivencia e Igualdad y Comedor).

Además de los órganos de gobierno, existen otros órganos de coordinación como es el claustro, los ciclos, el equipo de orientación y las comisiones de trabajo.

Una de las bases de nuestro proyecto de dirección es la implicación y la distribución equitativa del trabajo. Por ello, cada docente asumirá un cargo más allá de su labor docente, evitando que las responsabilidades y tareas recaigan sobre únicamente algunas personas. Un trabajo compartido donde todo el personal tenga voz y decisión en nuestra organización y funcionamiento diario.

Esta distribución de tareas se hará teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades de cada una de las personas que componen el equipo docente del CEIP Reyes Católicos, dando libertad a cada persona para que asuma aquellas tareas o puestos donde considere que más puede aportar. Además, promoviendo, por medio de la biblioteca docente, una formación continua que ayude al profesorado del centro a dar respuesta a los nuevos retos educativos del siglo XXI. De esta forma, este proyecto de dirección no será el resultado únicamente del trabajo de tres personas, sino de todo el personal docente del centro, consiguiendo así un proyecto colectivo.

Además de la implicación docente, es importante contar (como ya se ha mencionado anteriormente) con el resto de la comunidad educativa, por lo que también debemos crear momentos y espacios para la participación y colaboración del alumnado y familias,

espacios como los Consejos de delegados/as o las “Tardes de café en familia” son algunas de las actuaciones que nos ayudarán a conseguir este objetivo y que más adelante se verán reflejadas en las actuaciones a implementar para estos próximos cuatro años.

En definitiva, una comunidad educativa en sintonía y con una comunicación bidireccional constante, aportándonos los unos a los otros, y ayudándonos a crear una escuela mejor.

A lo largo de estos cuatro años, no podemos olvidar que cada tarea o proyecto que se inicie desde el centro, o desde el equipo directivo debe de estar muy pensada y elaborada, con el fin de que la comunidad educativa, especialmente el claustro, no sea únicamente conocedor de dichas tareas o proyectos si no que llegue a comprender la importancia y la utilidad de estas. Para ello, como equipo directivo hemos de tener muy presente la dinámica de que, a la hora de proponer o explicar cualquier propuesta o tarea, nuestra explicación responda a cuatro preguntas: qué, cómo, por qué y para qué. Esta forma de trasladar la información especialmente al claustro ayudará a que realmente comprendan la importancia de las tareas, proyectos o propuestas que se van a realizar, y como consecuencia, puedan involucrarse de una forma más significativa. Sólo así, serán capaces de sentir esas tareas como propias y, por lo tanto, verán el significado de llevarlas a cabo.

De forma paralela, a la hora de transmitir la información, hemos de tener en cuenta una serie de pasos: percibir, comprender, aceptar e integrar. Primero de todo, percibir la actitud del claustro en relación con la tarea o proyecto que se les indica. En segundo lugar, asegurarnos que realmente el claustro ha entendido la tarea y sus ventajas o beneficios para el centro. Seguidamente comprobar que han aceptado la tarea y la llevan a cabo, y por último que la han integrado en su trabajo diario en el centro.

Por otro lado, con independencia de esta nueva forma de trasladar la información, como equipo directivo, también tendremos tres acciones básicas que son:

- Inspirar con el ejemplo
- Comunicar correctamente
- Impulsar (que no motivar o convencer) la acción.

Además de esta mejora en la comunicación, es necesario plantearse de forma previa a cada actuación el equilibrio entre motivación y reto. Esto implica que cuando vayamos a proponer tareas o proyectos, éstos han de cumplir con un equilibrio entre dificultad y motivación. En este sentido, no podemos olvidar que, si el reto o tarea es demasiado fácil o difícil, es probable que gran parte del claustro no tenga motivación por llevarla a cabo. Sin embargo, si el reto o proyecto presenta una dificultad media, el cual el claustro no lo percibe como algo totalmente nuevo o diferente, se generará en ellos/as, una sensación de que son capaces de llevarlo a cabo y quieran involucrarse en su desarrollo.

Este equilibrio está también muy relacionado con la motivación que nosotros, como equipo directivo seamos capaces de transmitir al resto del equipo para implantar mejoras en el centro. Una motivación que lleve al profesorado a situarse en su zona de confort (que no de costumbre) pero también en su zona de aprendizaje y descubrimiento. Ésta, puede parecer una tarea sencilla pero no lo es, ya que implica conocer mucho a las personas que desempeñan su trabajo en el centro, conociendo sus fortalezas y debilidades, y escuchando sus preferencias a la hora de trabajar en ciertos niveles o asumiendo determinados cargos del centro.

2.5. DAFO: Análisis de la situación actual.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>1. Mejora de la fama del centro entre docentes y por tanto, posibles incorporaciones de personal docente comprometido con el proyecto educativo del centro.</p> <p>2. Cambio de mentalidad del claustro con respecto a metodologías activas.</p> <p>3. Acuerdos de centro bien estipulados que contribuyen a una línea común de centro.</p> <p>4. Mejoras de las instalaciones de centro que mejoran la imagen de cara a nuevas familias.</p> <p>5. Buena colaboración con organizaciones de la ciudad.</p> <p>6. Biblioteca renovada y con nuevos proyectos.</p> <p>7. Medidas de convivencia e igualdad con frutos en el alumnado y en continúa revisión y mejora.</p> <p>8. Nuevo personal definitivo en el centro que contribuya a crear línea común.</p> <p>9. Renovación y creación de nuevos planes de centro.</p>	<p>1. Nivel académico medio o bajo del alumnado de nueva incorporación y/o sin idioma.</p> <p>2. Excesiva burocracia por parte de la administración.</p> <p>3. Posibles bajas que desestabilicen la estructura y organización del centro.</p> <p>4. Baja natalidad en el barrio y por tanto reducción de líneas y supresión de profesorado.</p> <p>5. Espacios insuficientes en el centro para llevar a cabo nuevas propuestas.</p> <p>6. Continuos cambios legislativos.</p> <p>7. Pocas expectativas de las familias respecto al futuro de sus hijos e hijas.</p> <p>8. Imposibilidad de elegir plantilla.</p> <p>9. Entorno poco atractivo con mala fama entre las familias.</p>
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>1. Equipo directivo nuevo y comprometido con el liderazgo e innovación pedagógica.</p> <p>2. Alto grado de satisfacción del profesorado por su pertenencia al centro.</p> <p>3. Buen clima de trabajo.</p> <p>4. Gran coordinación del profesorado mediante reuniones semanales y quincenales.</p> <p>5. Buena organización y distribución de recursos (personales y materiales) de centro.</p> <p>6. Acuerdos de centro estipulados y consensuados por todo el claustro.</p> <p>7. Plantilla estable con cierto porcentaje de personal interino.</p> <p>8. Porcentaje del claustro comprometido con la innovación educativa y metodologías activas.</p> <p>9. Buena comunicación entre equipo directivo y claustro.</p> <p>10. Buenas instalaciones de centro.</p>	<p>1. AMPA con baja participación de familias.</p> <p>2. Insuficiente implicación familiar en la vida del centro.</p> <p>3. Falta de medios informáticos.</p> <p>4. Falta de formación de parte del claustro en metodologías activas y novedades LOMLOE.</p> <p>5. Faltas de asistencia frecuentes por parte de algunos docentes.</p> <p>6. Falta de línea pedagógica común en segundo y tercer ciclo de Primaria.</p> <p>7. Planes de centro muy desfasados y/o inexistentes.</p> <p>8. Programaciones de aula poco útiles y realistas.</p> <p>9. Infraestructuras deficientes en cuanto a sombra de patio y aires acondicionados.</p> <p>10. Escasa participación del claustro en proyectos para el centro como PIIE.</p> <p>11. Poca implicación de las familias en el Consejo Escolar y poca asistencia a las reuniones convocadas.</p> <p>13. Falta de difusión sobre las actividades que se desarrollan en el centro.</p>

3. Objetivos básicos que se pretende conseguir con el ejercicio de la función directiva

No hay ningún viento favorable para quien no sabe a qué puerto se dirige. Schopenhauer.

Los objetivos se han clasificado en torno a cinco ámbitos:

A. Gestión de los recursos humanos, y reparto de las cargas horarias de manera equilibrada, resolución de conflictos, estrategias de comunicación y trabajo en equipo, así como, capacidad de llegar a consenso.

- Objetivo 1: Actualizar los documentos de centro existentes para que representen nuestra identidad y cumplan un alineamiento estratégico; así como establecer un calendario de revisión de los mismos.
- Objetivo 2: Redactar los documentos de centro que hoy en día no existen en el centro y que contribuyan a una mejora del funcionamiento de éste;
- Objetivo 3: Mantener el buen clima existente en el equipo educativo, fomentando sinergias positivas y de trabajo colaborativo.
- Objetivo 4: Optimizar el aprovechamiento de espacios y recursos (materiales y personales) teniendo en cuenta diferentes criterios como la estética o la funcionalidad.
- Objetivo 5: Implementar un modelo de comunicación y coordinación interno eficiente.

B. Convivencia escolar, igualdad, prevención y resolución de conflictos en el centro, creación y funcionamiento de comisiones de mediación o convivencia, y prevención de la violencia de género.

- Objetivo 6: Implementar estrategias que fomenten la buena convivencia en el centro, así como medidas encaminadas a la prevención y resolución de conflictos entre el alumnado.
- Objetivo 7: Promover acciones para fomentar la igualdad y la eliminación de estereotipos, así como el respeto a la diversidad.

C. Participación de la comunidad educativa en la vida del centro.

- Objetivo 8: Potenciar la participación del alumnado y familias en la vida del centro.
- Objetivo 9: Implementar un modelo de comunicación y coordinación externo eficiente
- Objetivo 10: Mejorar la imagen corporativa del centro, así como el sentimiento de comunidad.
- Objetivo 11: Enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje con actividades y proyectos intercentros, así como mediante la colaboración con otras instituciones.
- Objetivo 12: Promover acciones para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) por medio de actuaciones concretas y la toma de acuerdos reflejados en los proyectos del centro.

D. Medidas para reducir el fracaso escolar y el absentismo.

- Objetivo 13: Implementar mejoras en el proceso de registro de faltas de asistencia y protocolo de absentismo escolar.

E. Medidas relacionadas con la inclusión educativa

- Objetivo 14: Definir una línea pedagógica inclusiva más definida que tenga continuidad en todos los niveles educativos del centro.
- Objetivo 15: Diseñar y elaborar programaciones de aula prácticas y realistas, pero también ajustadas a la normativa y que sigan los principios del DUA.
- Objetivo 16: Concienciación y breve formación al profesorado sobre las medidas de respuesta educativa para la inclusión y sus diferentes niveles, para que se lleven a cabo en las aulas y queden bien reflejadas en los documentos a redactar como actas de evaluación o informes cualitativos de evaluación.

4. Líneas de actuación y planes concretos que permiten la consecución de los objetivos

En las siguientes tablas se detallan las actuaciones que se llevarán a cabo para la consecución de los objetivos mencionados en el punto anterior.

En el Anexo 1, se detallan todos los objetivos, así como las actuaciones diseñadas para su consecución recogidas en un cronograma de implantación. Asimismo, se han incluido las personas responsables, las tareas a realizar y, por último, los indicadores de evaluación. Este documento es de gran importancia ya que ayuda a toda la comunidad educativa a poder conocer y valorar si las actuaciones planteadas para ese curso se han llevado a cabo o no.

A partir de ese cronograma, se elaborará de manera anual, un cuestionario de valoración, donde se reflejen, por un lado, las actuaciones específicas planteadas para ese curso escolar, así como una serie de indicadores para reflejar el grado de consecución de estos.

De esta forma, a partir de este Anexo 1, se elaborarán cuatro cuestionarios de valoración que, a finalizar el curso cumplimentará el claustro y consejo escolar, así como el propio equipo directivo, y que servirá como herramienta de reflexión y crítica sobre la labor desempeñada.

Por otro lado, y dentro de estas líneas de actuación, se incluyen medidas relacionadas con la actualización y revisión constante de los planes de centro que, por un lado, contribuirán a crear y unificar esa visión de centro, y, por otro lado, permitirá recoger todas las mejoras que se vayan consiguiendo a lo largo de estos cuatro cursos escolares.

A. Gestión de los recursos humanos, y reparto de las cargas horarias de manera equilibrada, resolución de conflictos, estrategias de comunicación y trabajo en equipo, así como, capacidad de llegar a consenso.

Objetivo 1: Actualizar los documentos de centro existentes para que representen nuestra identidad y cumplan un alineamiento estratégico; así como establecer un calendario de revisión de los mismos.

Medidas de intervención	Responsables	Tareas a realizar	Indicadores de evaluación
1.1. Revisión y actualización de los documentos de centro.	Equipo Directivo Comisiones de Trabajo Coordinadores/as	<ul style="list-style-type: none"> - Xarxa de llibres - Fomento de la lectura - Igualdad y Convivencia - Inclusión - PAT - Transición - Jornada escolar - Comedor - Formación del profesorado - Digital - Autoprotección - PEC - PEAf 	- Se han consultado en claustro y se han aprobado en el Consejo Escolar.

Objetivo 2: Redactar los documentos de centro que hoy en día no existen en el centro y que contribuyan a una mejora del funcionamiento del mismo; así como establecer un calendario de revisión de los mismos.

2.1. Elaboración de los documentos de centro.	Equipo Directivo Comisiones de Trabajo Coordinadores/as	<ul style="list-style-type: none"> - NOF - PLC - PIIE - Otros 	- Se han consultado en claustro y se han aprobado en el Consejo Escolar.
---	---	---	--

Objetivo 3: Mantener el buen clima existente en el equipo educativo, fomentando sinergias positivas y de trabajo colaborativo.

3.1. Distribución equitativa de tareas y cargos dentro del equipo docente.	Equipo Directivo Comisiones de trabajo Coordinadores	- Reparto de cargos entre todo el personal del centro.	- Valoración en la Memoria Anual sobre el reparto de cargos.
3.2. Fomento de la toma de acuerdos en equipo, y organización de momentos en la jornada para ello.	Equipo Directivo CCP Equipo docente	- Documento de acuerdos tomados de centro y por ciclos. - Plan semanal de reuniones.	- Elaboración y revisión del documento de acuerdos tomados de centro y por ciclos. - Valoración en la Memoria Anual del plan de reuniones
<i>Objetivo 4: Optimizar el aprovechamiento de espacios y recursos (materiales y personales) teniendo en cuenta diferentes criterios como la estética o la funcionalidad.</i>			
4.1. Reorganización y distribución de espacios comunes del centro.	Equipo Directivo Equipo docente Comisiones Coordinadores	- Orden y limpieza de espacios de centro (vivienda conserje, trastero y caldera). - Compra de armarios para almacenaje de material de ciclo.	- Se han redistribuido y mejorado las instalaciones del centro. - Valoración en la Memoria Anual sobre los espacios del centro.
4.2. Optimización de espacios educativos: mediateca, aula de informática y sala de profesores.	Equipo directivo Equipo docente Comisión de Mediateca	- Nueva organización de Mediateca. - Nueva organización de aula de informática. - Nueva organización de sala de profesores.	- Se han redistribuido y mejorado las instalaciones del centro. - Valoración en la Memoria Anual sobre los espacios del centro.
4.3 Mejora de las instalaciones internas y externas del centro	Equipo directivo Equipo docente	- Elaboración de un PIIE para mejoras en el patio escolar.	- Elaboración del PIIE de centro.

		<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un PIIE para mejoras del mobiliario de las aulas. - Decoración de zonas comunes del centro. - Colaboración con el Ayuntamiento para solicitar mejoras para el centro. 	- Valoración en la Memoria Anual sobre los espacios del centro.
4.4. Distribución de los recursos personales de acuerdo con las necesidades del alumnado.	Jefatura de estudios Equipo docente Equipo de inclusión	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución de docencias compartidas y desdobles en horarios a cada grupo. 	- Valoración en la Memoria Anual.
<i>Objetivo 5: Implementar un modelo de comunicación interno eficiente.</i>			
5.1. Fomento del uso de Outlook por parte del claustro.	Equipo Directivo Equipo docente	<ul style="list-style-type: none"> - Uso exclusivo del correo corporativo para todas las comunicaciones del centro. - Digitalización del calendario de reuniones y tareas a realizar por parte del claustro en Outlook. - Fomento del uso de la aplicación Outlook en el móvil. - Jornada de buenas prácticas 	<ul style="list-style-type: none"> - Calendario digitalizado con reuniones y tareas en Outlook. - Valoración en la Memoria Anual.

		sobre la herramienta Outlook a todo el equipo docente.	
5.2. Sustitución del almacenamiento en la nube “tauler” por el permitido por la Administración “One Drive”.		- Jornada de buenas prácticas sobre la herramienta One Drive a todo el equipo docente.	- Se ha importado toda la documentación de tauler a One Drive. - Valoración en la Memoria Anual.
5.3. Implantación de la firma de documentación para la solicitud de permisos de ausencia en el centro.		- Elaboración de documentos para permisos de ausencia.	- Se ha incorporado un sistema para la solicitud de permisos de ausencia. - Valoración en la Memoria Anual.

B. Convivencia escolar, igualdad, prevención y resolución de conflictos en el centro, creación y funcionamiento de comisiones de mediación o convivencia, y prevención de la violencia de género.

Objetivo 6: Implementar estrategias que fomenten la buena convivencia en el centro, así como medidas encaminadas a la prevención y resolución de conflictos entre el alumnado.

Medidas de intervención	Responsables	Tareas a realizar	Indicadores de evaluación
6.1 Actualización y seguimiento de las Medidas de Igualdad y Convivencia.	Equipo Directivo Comisión Convivencia	- Aplicación del Plan de Convivencia. - Diseño del PAT	- Se han actualizado las Medidas de Igualdad y Convivencia.
6.2 Diseño de estrategias para la prevención de la violencia escolar.	Equipo Directivo Comisión Convivencia	- Implantación de dinámica “Club de los valientes” para la prevención de la violencia.	- Se ha llevado a cabo el proyecto de prevención escolar “El club de los valientes”
6.3 Mejora de la acogida del nuevo alumnado	Equipo Directivo Comisión Convivencia	- Protocolo de acogida para nuevo alumnado al centro.	- Se ha creado un protocolo de acogida al nuevo alumnado.

Objetivo 7: Promover acciones para fomentar la igualdad y la eliminación de estereotipos, así como el respeto a la diversidad.

7.1. Concienciación sobre el respeto a la diversidad.	Equipo Directivo Comisión Mediateca	- Creación de un “Rincón de diversidad” en la Mediateca. - Dotación de al menos 3 ejemplares de libros del Rincón de diversidad en cada aula (Infantil y Primaria).	- Se ha creado un rincón específico en la Mediateca del centro. - Se ha dotado a las bibliotecas de aula de ejemplares relacionados con la diversidad.
7.2. Elección de nuevas fechas o días a trabajar a nivel de centro relacionadas con	Equipo Directivo CCP Comisiones	- Creación de un nuevo calendario de efemérides y días a celebrar a nivel de	- Se ha creado un calendario de efemérides a nivel de centro para celebrar de manera significativa.

la convivencia.		centro y/o aula.	
7.3. Concienciación sobre igualdad y convivencia en el alumnado	Equipo Directivo AMPA	- Plan de charlas de concienciación para el alumnado en colaboración con el AMPA.	- Se han organizado y llevado a cabo charlas de concienciación al alumnado sobre igualdad y convivencia.

C. Participación de la comunidad educativa en la vida del centro.			
Objetivo 8: Potenciar la participación del alumnado y familias en la vida del centro.			
Medidas de intervención	Responsables	Tareas a realizar	Indicadores de evaluación
8.1. Fomentar la participación del alumnado en las decisiones del centro.	Equipo directivo	- Elaboración de un calendario de reuniones del Consejo de delegados/as con funciones estipuladas.	- Se han llevado a cabo las reuniones mensuales del Consejo de delegados/as.
8.2. Fomentar la participación de las familias en la vida y decisiones del centro.	Equipo directivo Equipo docente Comisiones	- “Tardes de café en familia” una vez al trimestre donde de forma informal las familias pueden hacernos llegar al equipo directivo propuestas y/o valoraciones sobre el centro.	- Se han llevado a cabo las reuniones de “Tardes de café en familia” una vez al trimestre.
8.3. Integrar a las familias en la educación de sus hijos siguiendo la misma línea que el centro.	Equipo directivo Equipo docente AMPA	- Creación de una biblioteca para familias con ejemplares relacionados con la educación. - Programa de charlas de concienciación para familias en colaboración con el AMPA.	- Se ha creado una sección específica de libros para familias del centro. - Se han organizado charlas informativas para las familias del centro.

Objetivo 9: Implementar un modelo de comunicación y coordinación externo eficiente.

9.1 Mejorar la comunicación docente-familias.	Equipo directivo Equipo docente	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar el uso exclusivo de webfamilia como medio de comunicación digital entre el profesorado y las familias. - Desarrollar acciones para recordar al profesorado su obligación de mirar webfamilia cada día. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se utiliza webfamilia como único medio de comunicación con las familias, evitando otras plataformas no permitidas por la Administración. - Se ha instaurado un mecanismo para recordar al profesorado la tarea de mirar webfamilia.
9.2 Mejorar la compartición de imágenes y vídeos del alumnado con sus familias.	Equipo directivo Equipo docente	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de circulares que sigan lo marcado por la ley de protección de datos. - Estipular un modelo único de compartición de imágenes y vídeos entre el profesorado y familias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se han elaborado circulares de toma de imágenes que respeten lo marcado por la ley de protección de datos. - Se ha estipulado una forma común para que cada docente comparta de forma legal las imágenes del alumnado con sus familias.
9.3 Creación y publicidad de la web del centro.	Equipo directivo Coordinadora TIC	<ul style="list-style-type: none"> - Crear una web de centro que refleje todos los documentos, planes y actividades que se realicen en el centro. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se ha actualizado la web del centro y se han alojado los diferentes planes de centro en ella.

<i>Objetivo 10: Mejorar la imagen corporativa del centro, así como el sentimiento de comunidad.</i>			
10.1. Creación y publicidad del nuevo logo del centro.	Equipo directivo Equipo docente	- Incluir el nuevo logo del centro en todos los documentos de centro.	- Toda la documentación que se genera en el centro lleva el logo corporativo.
10.2. Creación de merchandising de centro para fomentar el sentimiento de comunidad.	Equipo directivo	- Diseño y venta de camisetas para excursiones, sudaderas, botellas reutilizables, y demás merchandising con el logo del centro.	- Se han creado y vendido diferentes productos con la nueva imagen de centro.
<i>Objetivo 11: Enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje con actividades y proyectos intercentros.</i>			
11.1. Conocer la realidad de otros centros educativos.	Equipo directivo Equipo de inclusión Equipo docente	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en el programa Imou-te como centro observador y/o anfitrión. - Visitas de profesorado aisladas a otros centros educativos para conocer nuevos proyectos u otras realidades. - Visitas de alumnado a otros centros para crear lazos de relación entre centros de la ciudad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se ha participado en el programa Imou-te como centro observador y/o anfitrión. - Se han llevado a cabo visitas a otros centros para conocer sus realidades y proyectos educativos. - Se han realizado visitas a otros centros con el alumnado.

<i>Objetivo 12: Promover acciones para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).</i>			
12.1. Clasificación de los residuos que generamos en el centro.	Equipo directivo Equipo docente	- Adquisición de cubos de reciclaje en todas las aulas de primaria.	- Se han adquirido cubos de reciclaje se lleva a cabo el proceso de reciclaje por parte del alumnado.
12.2. Promoción de hábitos de alimentación y vida saludable.	Equipo docente Equipo docente	- Nuevo plan de almuerzos que fomente el consumo de fruta y verdura (retos con familias). - Cambios en los almuerzos especiales de empresa de comedor, con opciones más saludables.	- Se ha diseñado e implementado un plan de almuerzo más saludable que priorice el consumo de fruta y verdura y limite el consumo de ultraprocesados. - Se han modificado los almuerzos ofrecidos por parte de la empresa de comedor a opciones más saludables.
12.3 Decálogo de acciones que contribuyan al respeto por el medio ambiente y conciencia del cambio climático.	Equipo docente Consejo de delegados/as	- Protocolo de excursiones a nivel de centro sin animales y fomentando la naturaleza. - Protocolo de festividades y actividades de centro sin animales. - Protocolo de uso de protector solar, gorras y otros consejos ante situaciones de exposición al sol durante un tiempo prolongado.	- Se ha diseñado un protocolo de actividades complementarias respetuoso con el medioambiente. - Se ha diseñado un protocolo de actividades y festividades a evitar en el centro relacionadas con el cuidado del medioambiente y vida animal. - Se ha diseñado un protocolo de recomendaciones ante situaciones de exposición solar durante un tiempo prolongado.
12.4 Programaciones docentes más competenciales por medio de SdA que contribuyan al desarrollo de los ODS.	Equipo directivo Equipo docente	- Formación docente en SdA.	- Se ha proporcionado formación al claustro sobre SdA.

D. Medidas para reducir el fracaso escolar y el absentismo

Objetivo 13: Implementar mejoras en el proceso de registro de faltas de asistencia y protocolo de asistencia escolar

Medidas de intervención	Responsables	Tareas a realizar	Indicadores de evaluación
13.1 Creación de un sistema en One Drive a modo de recordatorio para el claustro para pasar las faltas de asistencia.	Equipo directivo	Crear recordatorio en One Drive para docentes.	Se ha creado un recordatorio diario/semanal para que el claustro recuerde pasar las faltas de asistencia.
13.2 Diseñar un sistema para reducir el número de retrasos al centro a las nueve de la mañana y concienciar a esas familias de la importancia de la puntualidad.	Equipo directivo Comisión de convivencia	Crear un protocolo y/o campaña de concienciación sobre la puntualidad.	Ha disminuido el número de alumnado que llega tarde por las mañanas al centro.

E. Medidas para reducir el fracaso escolar y el absentismo

Objetivo 14: Definir una línea pedagógica inclusiva más definida que tenga continuidad en todos los niveles educativos del centro.

Medidas de intervención	Responsables	Tareas a realizar	Indicadores de evaluación
14.1. Creación de un documento de acuerdos tomados que ayuden a estipular un punto de partida común y revisión anual de mismo.	Equipo Directivo Equipo docente Coordinadores	- Documento de acuerdos tomados de centro y por ciclos.	- Se ha creado un documento con acuerdos de ciclo y claustro que ayude a evitar conflictos entre el profesorado.
14.2. Elaboración de informes cualitativos con acuerdos comunes a todo el centro.	Equipo Directivo CCP Equipo docente	- Modelos de informe cualitativo (por trimestres y cursos) - Leyenda a modo de anexo del informe	Se han elaborado informes cualitativos a partir de acuerdos tomados en la CCP. - Se han creado “leyendas” como documentos anexos de consulta para el profesorado que les ayuden a cumplimentar los informes cualitativos.
14.3. Fomento de la formación permanente del profesorado por medio de una biblioteca docente.	Equipo Directivo Equipo docente	- Creación y actualización de una biblioteca docente con un sistema de préstamo de libros.	- Se ha creado y se va completando una biblioteca docente con ejemplares para que el claustro se forme.
14.4. Fomento de la creación e inventariado de recursos educativos comunes para todo el profesorado del centro en One Drive.	Equipo Directivo Equipo docente Coordinadores	- Creación de un banco de recursos por niveles y ciclos en One Drive	- Se han creado en One Drive carpetas donde el claustro sube sus materiales de aula organizados por áreas y meses a modo de programación para compartirlos con el resto del centro.

5. Composición del equipo directivo

Ninguno de nosotros es tan bueno, como todos nosotros juntos.

Ray Kroc, 1902 - 1984

Como aspecto a destacar, cabe señalar que desde el curso 2021/2022, hemos tenido la oportunidad de conocernos como equipo directivo. Si bien es cierto que tanto la directora de estudios y la secretaria ya formaban parte del antiguo equipo, el hecho de disponer de tres cursos escolares para empezar a trabajar juntos y conocernos mejor en este ámbito, ha contribuido a que hoy en día desempeñemos nuestra labor de forma más ágil y eficaz, y sobre todo a que tengamos muy clara nuestra visión de centro para los próximos cuatro años. Estos casi tres cursos de trabajo han sido la clave para estar seguro de que este proyecto de dirección sólo podría llevarse a cabo de la mano de Eva y Nati, que son las personas propuestas para formar equipo directivo para los próximos cuatro años.

Director: Alberto Fuertes Rojas. Diplomado en Magisterio de Primaria por la especialidad de Lengua Extranjera; licenciado en Psicopedagogía; Máster en Formación de Profesorado por la especialidad de Orientación Educativa; y Máster de Dirección y Gestión de centros educativos. Comencé mi carrera docente en 2.011 en la escuela concertada y en 2013 en la escuela pública como maestro de Lengua Extranjera (Inglés). Funcionario de carrera desde el año 2018 con la plaza definitiva en este centro, donde de forma paralela a mi experiencia docente, he continuado formándome en ABN, ABP, gamificación, neurociencia, Educación Montessori, y un largo etcétera. Hoy en día, combino mi labor de maestro de Primaria de primer ciclo en el centro, con el trabajo de ponente de formaciones para el profesorado.

Directora de estudios: Eva María Parra Torrecillas. Maestra de educación infantil y primaria. Funcionaria interina desde el 2.005 y definitiva en el 2.009 pasando por varios centros escolares. En el colegio público Reyes Católicos definitiva desde el 2.011 hasta la actualidad. A lo largo de mi vida laboral he estado en continúa formación con alrededor de 28 cursos por mediación del CEFIRE y otras organizaciones educativas sobre todo en relación con temas relacionados con la etapa de educación infantil. Hoy en día, también combino mi labor como maestra con la de ponente en centros educativos por medio del CEFIRE.

Secretaria: Natividad Clares Birlanga. Maestra de Educación Primaria. Máster en logopedia: rehabilitación de los trastornos del lenguaje y del habla. Título especialista universitaria en Educación Infantil. Diploma Mestre de València. Maestra de religión desde 1.999 hasta el 2.011. Funcionaria en prácticas en el 2.011 y definitiva en el 2.012 pasando por varios centros escolares. En el colegio público Reyes Católicos definitiva desde el 2.014 hasta la actualidad. Con respecto a la formación, a lo largo de mi vida laboral he estado en continúa formación con alrededor de 30 cursos por mediación del CEFIRE, sobre todo en Nuevas Tecnologías, Técnicas de Estudio, Nuevas Metodologías de Aprendizaje...

6. Procedimientos de evaluación de la gestión directiva y del propio proyecto

Lo que no se define no puede medirse. Lo que no se mide, no se puede mejorar.

Thomson Kelvin, 1824-1907

La evaluación requiere una actitud abierta y reflexiva y una cultura de autocrítica que nos aporte información real sobre el grado de consecución de los diferentes objetivos que perseguimos con este proyecto. Este valioso aprendizaje es la base para seguir respondiendo a las necesidades de la comunidad educativa y para elaborar propuestas de mejora.

a) Evaluación de la gestión directiva

Dejar el proceso de evaluación de la gestión directiva al finalizar los cuatro años sería un gran error, ya que, en el caso de que algo no se hubiera conseguido o no estuviera funcionando correctamente, no habría oportunidad de mejorarlo. Por lo tanto, nuestra propuesta de evaluación se centra en llevar a cabo un análisis y reflexión al finalizar cada curso escolar, y contar para ello, con la opinión del equipo docente y de las familias por medio de su representación en el Consejo Escolar.

La evaluación de la gestión directiva tendrá dos vertientes: por un lado, la valoración de la gestión diaria y decisiones que se toman, y, por otro lado, el cumplimiento del proyecto de dirección.

Con respecto a esa valoración de gestión por parte del equipo directivo, se utilizará como instrumento, un cuestionario creado a partir de un informe normalizado sobre la evaluación de la función directiva que aparece en la Resolución 10 de febrero de 2025 por la que se convoca el procedimiento selectivo de nombramiento de directoras y directores de centros docentes públicos de titularidad de la Generalitat Valenciana (Anexo 2).

Una vez analizada la información recibida en este cuestionario, el equipo directivo reflexionará y diseñará las medidas y propuestas de mejora que se ajusten a las necesidades detectadas en cada momento.

Sin embargo, con independencia de esta evaluación a final de cada curso escolar, la evaluación de la gestión directiva se llevará a cabo también en otros momentos y de otras formas: por medio de las CCP donde se lleve a cabo una revisión más continua sobre las actuaciones de cada curso escolar, por medio del claustro, donde se valoren ciertas actividades llevadas a cabo por el centro, así como por parte del Consejo Escolar y Consejo de delegados/as, que nos irán proporcionando información sobre ciertas actuaciones o medidas que se están llevando a cabo en el centro.

b) Evaluación del proyecto

Al finalizar el curso escolar, realizaremos la memoria anual y, a la vez, la evaluación del proyecto de dirección. Para ello, se tendrá en cuenta el grado de consecución de los objetivos establecidos, según las medidas de intervención aplicadas y los indicadores de consecución.

Como se ha mencionado en páginas anteriores, antes de elaborar el instrumento de evaluación, resulta necesario establecer el cronograma de actuaciones (Anexo 1) que guiarán la gestión directiva. Una vez elaborado el cronograma donde se detallen los objetivos a conseguir cada curso, así como las actuaciones a llevar a cabo, se recogerán y se plasmarán de manera detallada, diferentes ítems de evaluación a modo de cuestionario de valoración, para considerar su grado de cumplimiento, así como otras cuestiones como la gestión directiva, la labor desempeñada o la actitud del equipo directivo. Dichos cuestionarios, formarán parte de la Memoria Anual.

Al igual que el equipo docente del centro, también nos interesa conocer la opinión de las familias sobre la gestión directiva y la consecución de medidas del proyecto de dirección. Por ello, como he mencionado anteriormente, a finalizar el curso, la convocatoria del último Consejo Escolar incluirá como punto, dicha valoración. Con anterioridad se enviará a las familias, el cuestionario de valoración para que en la reunión puedan compartir sus impresiones.

7. Otros aspectos relevantes en este proyecto de dirección

Como he mencionado a lo largo de este proyecto, no todos los futuros directores han tenido la oportunidad de poder ejercer como director con carácter extraordinario durante tres cursos antes de presentar su proyecto. Considero esto como una ventaja ya que, a lo largo de todo este tiempo he tenido la oportunidad de pensar y reflexionar mucho sobre el presente y futuro del centro, especialmente sobre su futuro. Un futuro que visualizo con

mucha ilusión, pues considero sinceramente que con el proyecto que aquí se presenta, el CEIP Reyes Católicos puede llegar a convertirse en un centro de referencia en la ciudad de Elche, pero también con una visión realista, que, al trabajar en el centro desde hace casi diez años, me ofrece mucha información sobre las fortalezas y debilidades del centro, de la comunidad educativa, de su equipo docente e instalaciones, etc. y que en definitiva, me permiten elaborar un proyecto con actuaciones concretas teniendo muy en cuenta el contexto real del centro.

Un proyecto que tiene la innovación pedagógica como su prioridad; con tres señas de identidad como son el respeto a la diversidad, la convivencia y la inclusión; con actuaciones y proyectos que involucren a familia y alumnado; y, sobre todo, y es algo que he podido comprobar a lo largo de todo este tiempo como director, con el valor y la fuerza que tiene la existencia de un buen equipo de trabajo, donde aprendemos unos de otros, nos ayudamos, y dejamos de lado el individualismo. Un proyecto que va más allá de lo estrictamente curricular, comprometido con el avance de la sociedad y la toma de conciencia de determinados valores.

Un proyecto VIP, y no, no me refiero a la traducción de “Very Important People”, si no a la capacidad de Ver Infinitas Posibilidades ante cualquier reto o problema que surja a lo largo de estos cuatro cursos escolares.

Como punto final a este proyecto, me gustaría recordar las palabras de Jurjo Torres Santomé: *“Educar es ayudar a que niños y niñas aprendan a conocer bien cómo es su mundo y por qué pues esto, al mismo tiempo, les obligará a plantearse alternativas y a generar capacidades para imaginar otros futuros mejores”*.

8. Anexos

Anexo 1: Cronograma de actuaciones planificadas para los próximos cuatro años




















Anexo 2: Cuestionario de evaluación de la gestión directiva

ANEXO 1

Cronograma del Proyecto de Dirección

Grado de consecución de objetivos

 A. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, Y REPARTO DE LAS CARGAS HORARIAS DE MANERA EQUILIBRADA, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO, , ASÍ COMO, CAPACIDAD DE LLEGAR A CONSENSO.

ACTUACIONES	CURSO 2025/26			CURSO 2026/27			CURSO 2027/28			CURSO 2028/29		
	1T	2T	3T	1T	2T	3T	1T	2T	3T	1T	2T	3T
1.1. Revisión y actualización de los documentos de centro.												
2.1. Elaboración de los documentos de centro.												
3.1. Distribución equitativa de tareas y cargos dentro del equipo docente.												
3.2. Fomento de la toma de acuerdos en equipo, y organización de momentos en la jornada para ello.												
4.1. Reorganización y distribución de espacios comunes del centro.												
4.2. Optimización de espacios educativos: mediateca, aula de informática, sala de profesores, y aula de convivencia.												

Cronograma del Proyecto de Dirección

Grado de consecución de objetivos

A. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, Y REPARTO DE LAS CARGAS HORARIAS DE MANERA EQUILIBRADA, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO, , ASÍ COMO, CAPACIDAD DE LLEGAR A CONSENSO.

[illegible]

Cronograma del Proyecto de Dirección

Grado de consecución de objetivos

B. CONVIVENCIA ESCOLAR, IGUALDAD, PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL CENTRO, CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE COMISIONES DE MEDIACIÓN O CONVIVENCIA, Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

ACTUACIONES	CURSO 2025/26			CURSO 2026/27			CURSO 2027/28			CURSO 2028/29		
	1 T	2 T	3 T	1 T	2 T	3 T	1 T	2 T	3 T	1 T	2 T	3 T
6.1 Actualización y seguimiento de las Medidas de Igualdad y Convivencia.												
6.2 Diseño de estrategias para la prevención de la violencia escolar.												
6.3 Mejora de la acogida del nuevo alumnado												
7.1 Concienciación sobre el respeto a la diversidad												
7.2 Elección de nuevas fechas o días a trabajar a nivel de centro relacionadas con la convivencia.												
7.3 Concienciación sobre la igualdad y convivencia en el alumnado												

Cronograma del Proyecto de Dirección

Grado de consecución de objetivos

C. PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN EL CENTRO

ACTUACIONES	CURSO 2025/26			CURSO 2026/27			CURSO 2027/28			CURSO 2028/29		
	1 T	2 T	3 T	1 T	2 T	3 T	1 T	2 T	3 T	1 T	2 T	3 T
8.1 Fomentar la participación del alumnado en las decisiones del centro												
8.2 Fomentar la participación de las familias en la vida y decisiones del centro												
8.3 Integrar a las familias en la educación de sus hijos siguiendo la misma línea que el centro												
9.1 Mejorar la comunicación docente-familias												
9.2 Mejorar la compartición de imágenes y vídeos del alumnado con sus familias												
9.3 Creación y publicidad de la web del centro												

Cronograma del Proyecto de Dirección

Grado de consecución de objetivos

C. PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN EL CENTRO

[illegible]

Cronograma del Proyecto de Dirección

Grado de consecución de objetivos

C. PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN EL CENTRO

[illegible]

Cronograma del Proyecto de Dirección

Grado de consecución de objetivos

D. MEDIDAS PARA REDUCIR EL FRACASO ESCOLAR Y EL ABSENTISMO

[illegible]

Cronograma del Proyecto de Dirección

Grado de consecución de objetivos



E. MEDIDAS RELACIONADAS CON LA INCLUSIÓN EDUCATIVA

[illegible]

ANEXO 2

Cuestionario de evaluación de la gestión directiva: Ejemplo curso 2025/26

ACTUACIÓN	FAVORABLE/ NO FAVORABLE	OBSERVACIONES
1.1. Revisión y actualización de los documentos de centro.		
2.1. Elaboración de los documentos de centro.		
3.1. Distribución equitativa de tareas y cargos dentro del equipo docente.		
3.2. Fomento de la toma de acuerdos en equipo, y organización de momentos en la jornada para ello.		
4.1. Reorganización y distribución de espacios comunes del centro.		
4.2. Optimización de espacios educativos: mediateca, aula de informática, sala de profesores, y aula de convivencia.		
4.3 Mejora de las instalaciones internas y externas del centro		

ANEXO 2

Cuestionario de evaluación de la gestión directiva: Ejemplo curso 2025/26

ACTUACIÓN	FAVORABLE/ NO FAVORABLE	OBSERVACIONES
4.4. Distribución de los recursos personales de acuerdo con las necesidades del alumnado.		
5.1. Fomento del uso de Outlook por parte del claustro.		
5.2. Sustitución del almacenamiento en la nube “tauler” por el permitido por la Administración “One Drive”.		
5.3. Implantación de la firma de documentación para la solicitud de permisos de ausencia en el centro.		
6.1 Actualización y seguimiento de las Medidas de Igualdad y Convivencia.		
6.2 Mejora de la acogida del nuevo alumnado		
6.3 Mejora de la acogida del nuevo alumnado		

ANEXO 2

Cuestionario de evaluación de la gestión directiva: Ejemplo curso 2025/26

ACTUACIÓN	FAVORABLE/ NO FAVORABLE	OBSERVACIONES
7.1 Concienciación sobre el respeto a la diversidad		
7.2 Elección de nuevas fechas o días a trabajar a nivel de centro relacionadas con la convivencia.		
7.3 Concienciación sobre la igualdad y convivencia en el alumnado		
8.1 Fomentar la participación del alumnado en las decisiones del centro		
8.2 Fomentar la participación de las familias en la vida y decisiones del centro		
8.3 Integrar a las familias en la educación de sus hijos siguiendo la misma línea que el centro		
9.1 Mejorar la comunicación docente-familias		

ANEXO 2

Cuestionario de evaluación de la gestión directiva: Ejemplo curso 2025/26

ACTUACIÓN	FAVORABLE/ NO FAVORABLE	OBSERVACIONES
9.2 Mejorar la compartición de imágenes y vídeos del alumnado con sus familias		
9.3 Creación y publicidad de la web del centro		
10.1 Creación y publicidad del nuevo logo del centro		
10.2 Creación de. merchandising de centro para fomentar el sentimiento de comunidad		
11.1 Conocer la realidad de otros centros educativos		
12.1 Clasificación de los residuos que generamos en el centro		
12.3 Decálogo de acciones que contribuyan al respeto por el medio ambiente y conciencia del cambio climático		

.....

ANEXO 2

Cuestionario de evaluación de la gestión directiva: Ejemplo curso 2025/26

ACTUACIÓN	FAVORABLE/ NO FAVORABLE	OBSERVACIONES
12.4 Programaciones docentes más competenciales por medio de SdA que contribuyan al desarrollo de los ODS		
13.1 Creación de un sistema en One Drive a modo de recordatorio para el claustro para pasar las faltas de asistencia		
13.2 Diseñar un sistema para reducir el número de retrasos al centro a las nueve de la mañana y concienciar a esas familias de la importancia de la puntualidad.		
14.1. Creación de un documento de acuerdos tomados que ayuden a estipular un punto de partida común y revisión anual del mismo.		
14.2. Elaboración de informes cualitativos con acuerdos comunes a todo el centro.		
14.3. Fomento de la formación permanente del profesorado por medio de una biblioteca docente acorde a las necesidades y actuaciones		
14.4. Fomento de la creación e inventariado de recursos educativos comunes para todo el profesorado del centro en One Drive.		