

INSTITUT ESCOLA 3 D'ABRIL
MÓRA LA NOVA

PROJECTE DE DIRECCIÓ 2024-2028



ÀUREA MARTÍ IGLESIAS



ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ I JUSTIFICACIÓ	3
2. DIAGNOSI	5
A. DADES OBTINGUDES I INDICADORS PER ÀMBITS DE DIAGNOSI INSTITUCIONAL.....	5
A1. ÀMBIT PEDAGÒGIC.....	5
A2. ÀMBIT RELACIONAL.....	9
A3. ÀMBIT ORGANITZATIU I DE GESTIÓ.....	12
B. ELEMENTS QUALITATIUS D'ANÀLISI. FONTS D'INFORMACIÓ CONSULTADES.....	15
C. DAFO.....	15
4. OBJECTIUS I PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA	17
5. AVALUACIÓ I RETIMENT DE COMPTES	25
6. LIDERATGE DISTRIBUÏT	26
7. ATENCIÓ EDUCATIVA EN EL MARC D'UN SISTEMA D'INCLUSIÓ, COEDUCACIÓ I PERSPECTIVA DE GÈNERE I PREVENCIÓ	27
8. IMPLEMENTACIÓ DEL PROJECTE LINGÜÍSTIC	28
BIBLIOGRAFIA.....	30



1. INTRODUCCIÓ I JUSTIFICACIÓ

Donant resposta al marc legal establert i seguint les instruccions de la Resolució EDU/4351/2023, de 20 de desembre, per la qual es convoca concurs de mèrits per seleccionar el director o directora de diversos centres dependents del Departament d'Educació; aquest projecte pretén ser una declaració d'intencions a quatre anys vista, per conduir i afrontar amb èxit la realitat actual i futura de l'Institut Escola 3 d'Abril.

Per poder entomar els nous reptes, ens caldrà l'acompanyament i la complicitat de tota la comunitat educativa per la consecució de la nostra raó de ser: que els alumnes aprenguin i es desenvolupin per afrontar el seu futur en plenitud, tal com defineix el nostre propòsit de centre: *acompanyar infants i joves per a què esdevinguin persones respectuoses, creatives i crítiques, capaces de viure en una societat canviant i diversa.*

Així doncs, caldrà establir estratègies pedagògiques que fomentin l'aprenentatge actiu i participatiu pel desenvolupament integral de tot l'alumnat, acompanyant-los en les seves individualitats i adaptant les metodologies per donar resposta eficaç i eficient a les necessitats de cadascú. També caldrà treballar altres aspectes vinculats als valors cooperatius, la responsabilitat, el respecte i la tolerància a través de pràctiques que desenvolupin el sentit de pertinença i el vincle dins de la comunitat educativa. I sens dubte ens fa sentir orgullosos al mateix temps que responsables formar part d'un institut escola on l'acompanyament arriba fins als 16 anys.

1.1 BREU REFERÈNCIA INSTITUCIONAL

L'IE 3 d'Abril de Móra la Nova és un centre educatiu públic que acull infants des dels 3 fins als 16 anys, compromès amb la inclusió i el desenvolupament integral de l'alumnat, especialment durant els últims quatre anys. Situat a la localitat de Móra la Nova, a la província de Tarragona, l'IE 3 d'Abril és un espai de trobada per a estudiants, famílies, professionals de l'àmbit educatiu, docents i no docents.

És l'únic que hi ha al municipi, i en la seva trajectòria no s'ha canviat d'ubicació, sinó que s'ha anat ampliant així com les necessitats han anat apareixent; a hores d'ara l'espai és molt reduït, però el



fet de trobar-nos al centre de la població, propers a diverses instal·lacions municipals, ens permet fer ús d'espais més enllà de l'espai propi. Així mateix, l'edifici necessitaria una reforma però, des de fa 12 cursos, restem a l'espera d'un nou edifici i per aquest motiu l'administració no inverteix recursos econòmics, tot i ser quelcom urgent i necessari.

Móra la Nova sempre ha estat un municipi de pas i actualment acull moltes famílies novvingudes que porten els seus fills i filles al centre, això ha modificat el perfil d'alumnat, fent-nos rics en quant a diversitat cultural, de tradicions, valors i costums.

1.2 PRESENTACIÓ DE LA CANDIDATA

Soc l'Àurea, des de fa vint-i-cinc anys que treballo de mestra i d'aquests, els últims catorze, ho he fet a l'Institut Escola 3 d'Abril. Fa vuit anys que formo part de l'equip directiu com a cap d'estudis de primària, on m'han fet confiança un director i dues directores, als quals vull agrair el recorregut del centre que ha passat de el CEIP 3 d'Abril a un l'Institut Escola consolidat com a centre, amb la transformació organitzativa i educativa que això comporta. Aquest fet, tres canvis de direcció en tan poc temps, m'empeny a presentar aquest projecte, atès el compromís i les responsabilitats adquirides davant la comunitat educativa i amb la intenció de donar continuïtat i millora als canvis produïts al centre en els últims cursos en l'àmbit pedagògic, metodològic, organitzatiu i relacional.

De la mà de tot l'equip humà pretenc continuar el camí iniciat des de ja fa uns cursos, que ens ha permès consolidar un projecte 3-16 real i únic per al nostre centre, i un treball intensiu vers la inclusió a les aules. Tot i això, encara tenim algunes mancances, i noves que en van i aniran sortint al llarg del procés, però que amb el desplegament d'aquest projecte pretenc donar-hi resposta i aconseguir una millora constant tenint el focus posat, sempre, en el nostre alumnat.

Val a dir que aquest projecte s'empara en el marc legal¹ i seguint les disposicions normatives establertes per les autoritats competents; això inclou la legislació estatal i autonòmica que regula l'educació primària i secundària, entre les quals s'hi troben les lleis educatives, els decrets i les ordres ministerials que defineixen els continguts curriculars, els criteris d'avaluació i els estàndards de qualitat així com els que permeten la gestió i autonomia de centres.

¹ Veure bibliografia: marc legal.



2. DIAGNOSI

Amb la intenció de què es pugui comprendre i avaluar l'estat actual del nostre centre educatiu, i identificar les àrees d'actuació prioritàries per aconseguir els objectius proposats, s'analitzen diversos aspectes que es detallen a continuació, agrupats per blocs, dels quals en sortiran els objectius i actuacions pels propers quatre anys.

La informació es recull a través de diferents fonts (enquestes, entrevistes, observació directa, anàlisi de dades quantitatives i qualitatives -indicadors-). Aquesta informació ens ha de proporcionar una visió holística dels aspectes forts i àrees de millora.

Així doncs, es presenta el present anàlisi amb la finalitat de vincular aquest PdD amb el context actual de l'escola i el seu projecte educatiu. Partint de les necessitats i les potencialitats del centre es concreta un pla d'acció d'èxit que partint de la realitat actual posi els pilars per construir un projecte de futur que es dissenyarà entre tota la Comunitat Educativa i seguint el cicle de millora:

1. **Analitza:** definim el problema, identifiquem causes i analitzem conseqüències
2. **Planifica:** estratègies i accions concretes
3. **Executa:** posa en pràctica la planificació
4. **Avalua:** mesura i valora l'impacte

A. DADES OBTINGUDES I INDICADORS PER ÀMBITS DE DIAGNOSI INSTITUCIONAL

A1. ÀMBIT PEDAGÒGIC

i. PERFIL ALUMNAT

Actualment al centre hi ha un total de 424 alumnes amb un perfil molt divers i canviant. En quatre cursos hem passat de tenir un 12% d'alumnat amb informe NESE a gairebé un 42% actualment. La realitat social del municipi és complexa i polièdrica i a l'escola ens hem d'esforçar per compensar les desigualtats amb les que convivim; a un costat tenim famílies novingudes amb pocs recursos i, a l'altre, famílies autòctones del municipi amb un nivell socioeconòmic mitjà-alt.



El centre es va catalogar el curs 2020 com a d'alta complexitat, però la gestió de recursos per atendre aquesta realitat és encara difícil de gestionar i de cobrir, amb garanties, les necessitats que tenim.

ii. EDUCATIU: *resultats acadèmics, acció tutorial, metodologies d'aprenentatge, transició entre etapes, atenció a la diversitat*

A nivell de centre i pel que fa als resultats acadèmics de l'alumnat segons les competències bàsiques de 6è i 4t d'ESO, a primària ens trobem per sota de la mitjana de centres de Catalunya, especialment en les llengües; a secundària ens trobem per sobre en la majoria d'àmbits. El gruix d'alumnes que es troben en la franja alta en els resultats de competències bàsiques en ambdues etapes és inferior a la mitjana de Catalunya en tots els àmbits. En canvi, en quant a la superació de matèries instrumentals al llarg dels diferents cicles, el nostre centre està per sobre dels centres amb els que es compara i, a la vegada, disposa d'un percentatge de PI's molt superior. Aquest fet, ens porta a la necessitat de fer un anàlisi profund; les proves de competències no sempre s'adeqüen al nivell que es treballa a l'aula, atenent les diferents individualitats psicopedagògiques, socials i emocionals que s'acompanyen des del centre; sovint, alumnat que té adaptacions d'aula, ha de superar les proves de competències bàsiques segons els criteris generals i això va en detriment dels resultats globals. Així mateix, cal tenir en compte que més d'un 41.27% d'alumnat del centre presenta informe NESE de qualsevol tipus, i només un 3% d'aquests queden exempts de les proves i un 14% es beneficia d'una flexibilització de 10 minuts en el temps per resoldre les proves.

Tot i això, aquests resultats i la comparativa que en podem fer, és una evidència més de que cal apostar per l'exigència educativa i establir una línia pedagògica coherent i alineada amb els nous currículums que permeti millorar aquests resultats.

A nivell intern es realitzen les PACBAL a 15 i a 2n. La tendència de resultats és a la baixa, especialment en el procés de lectoescriptura. A nivell de centre cal una línia metodològica en l'àmbit lingüístic que permeti millorar aquests resultats. En aquests moments i tenint en compte els resultats del primer trimestre, a 15 tenim un 32% d'alumnat que es troba en el rang de nivell de



lectoescriptura normatiu, un 28% que necessita suport substancial i un 40% que requeriria un suport addicional. A 2n de primària, un 45% es troba en el rang normatiu, davant un 24% que requereix suport substancial i un 18% que necessitaria suport addicional; val a dir que un 13% no passen les proves per la seva casuística i impossibilitat de comprendre i realitzar la prova.

Pel que fa a l'acció tutorial, tot i que en cursos anteriors hi havia una Comissió d'Acció Tutorial, aquest curs s'ha optat per deixar-la de banda. Un 86% de l'equip docent valora que caldria un Pla d'Acció Tutorial que permeti consolidar una mirada i una línia de centre comuna i que inclogués propostes alineades amb la coeducació, el respecte i la convivència.

La transició entre etapes està cuidada gràcies a la distribució d'alumnat en quatre comunitats diferenciades: Comunitat de Petits (I3, I4, I5 i 1r), Comunitat de Mitjans (2n, 3r i 4t), Comunitat de Grans (5è, 6è i 1r ESO) i la Comunitat de Fadrins (2n, 3r i 4t d'ESO). Això posa en evidència la importància de treballar en xarxa entre els dos cossos docents que convivim, a la vegada que necessita versatilitat docent i acompanyament des dels 3 fins als 16 anys, amb independència de l'etapa educativa en que cada infant o jove es trobin.

L'acció tutorial, generalment, queda difuminada en l'hora setmanal, donat que és un espai on s'acostumen a realitzar altres activitats per la urgència que suposa el dia a dia i restant en segon pla allò realment important: l'escolta i la construcció de vincle i pertinença al grup i a l'entorn educatiu.

D'altra banda, hi ha la coordinació entre etapes amb altres centres educatius (postobligatòria i llars d'infants). Tot aquest treball d'acció tutorial i acompanyament és coordinat i dinamitzat per l'Equip Impulsor Inclusiu del centre, un dels motors que garanteix una inclusió a través de l'elaboració d'estratègies i accions encaminades a millorar els resultats acadèmics de tot l'alumnat.

iii. EQUIP DOCENT

El centre disposa dels recursos humans que ens proporciona l'administració; l'equip docent està configurat segons una de les prioritats que tenim: assegurar l'acompanyament i tractar la inclusió amb màximes garanties. Així doncs, s'han recatalogat algunes especialitats a favor de Mestres d'Educació Especial i Orientadores Educatives.



La ràtio entre alumnat i grup es troba per sota de la mitjana de Catalunya, en 17.56. Així mateix, la ràtio entre alumnat i professor també es troba per sota, en 9.35. Pel que fa al personal de suport socioeducatiu, ens trobem en 46, sent la mitjana 53 i, en conseqüència, la ràtio de personal de suport per alumnat atès és també inferior -un 1.92-. Aquesta ha estat una aposta de l'actual Projecte de Direcció i que ens ha permès garantir la inclusió.

L'equip docent es troba distribuït en comunitats i s'assegura l'equitat en quant a repartiment d'especialitats (MESI, orientadores, educació física, música...), de manera que es pot seguir una línia de centre més o menys coherent. D'altra banda, es compta amb dos grans motors: l'Equip Impulsor i l'Equip Impulsor Inclusiu, encarregats de construir la línia pedagògica i assegurar la inclusió, respectivament.

iv. PROJECTES DE CENTRE: programes d'innovació, activitats a les que s'està adscrit...

L'Equip Impulsor, un dels motors del centre format per referents que han format part del procés de transformació, és l'encarregat de construir la línia pedagògica i, segons les valoracions del propi equip, sovint aquest objectiu queda desdibuixat per altres aspectes sobrevinguts.

En aquests moments, disposem d'un equip professional amb capacitat per adaptar-se als canvis que hem anat afrontant; des del 2016 es formava part d'EN21 i actualment del PAcTE i això ha portat a generar un debat intern que ens ha permès anar consolidant projectes de centre. Pel que fa a les enquestes de satisfacció als docents, un 72% considera que es podria millorar la coordinació entre cossos docents i innovació consensuada. Així mateix, es valora que es treballa amb coherència i sentit dins de les comunitats, però caldria un consens més global a nivell de centre.

Fa dos cursos es va tancar el programa d'innovació **STEAM**, i aquest ha deixat una petjada al centre que ha permès establir alguns projectes i ambients vinculats a aquesta mirada, però que caldria anar ampliant.

Actualment, i amb la previsió de tancar el PAcTE, hem iniciat el programa d'innovació **Enfocament Restauratiu Global**, amb un equip impulsor al capdavant que ja va realitzar la



formació bàsica el curs passat. La voluntat és anar millorant aspectes de convivència i elaborar un Pla d'Acció coherent i consensuat.

Des de fa dos cursos també comptem amb el programa PROA+, per donar suport a l'alumnat que es troba en una situació més vulnerable i, d'aquesta manera, poder-ne garantir l'equitat i la igualtat d'oportunitats.

A2. ÀMBIT RELACIONAL

i. CONTEXT: adequació a l'entorn, activitats, sortides, cohesió social i desenvolupament comunitari, obertura a la comunitat.

El centre participa de manera sistematitzada en les activitats que se'ns plantegen des del context i que suposen un vincle amb l'entorn, el qual ens ofereix moltes oportunitats d'aprenentatge fora de l'aula i, en una zona rural com la nostra, cal cuidar i mantenir. Participem en trobades i jornades a nivell de comarca, amb l'objectiu de fer xarxa amb la resta de centres educatius.

A nivell de centre hi ha un calendari d'activitats i sortides per nivells, que es comparteix amb les famílies a principi de curs i es vetlla per trobar l'equilibri en quant a àmbits als que fan referència: cultural, esportiu, pedagògic... així com a la tipologia de sortida (amb pernocta, sense pernocta, amb desplaçament o sense...).

Ser un centre on conviuen diferents cultures (actualment un 22.2% d'alumnat d'infantil és de nacionalitat estrangera, un 27.5% a primària i un 22% a secundària) ens enriqueix a la vegada que ens obliga a trobar punts d'equilibri a nivell cultural; hi ha un gruix de famílies d'altres cultures que, malgrat els esforços, encara costa que participin en determinades activitats, però s'ha assegurat que els motius que comporten aquesta no-participació no siguin, en cap cas, econòmics.

Hi ha un full de compromís que permet el fraccionament dels pagaments o l'adopció d'acords entre escola i família/alumnat. També es disposa d'una borsa solidària a nivell de centre per fer front a tot aquest tipus de despeses, la qual està costant que encaixi a la resta de famílies que no se'n beneficien. En aquest sentit, entomem l'encàrrec de treballar per tothom i no només per la majoria, aspecte no sempre popular però sí que és un encàrrec que com a servidors públics hem de liderar i garantir.



El centre està obert a les diferents cultures i s'ha adherit al programa LACM a fi de donar a conèixer la llengua àrab i la cultura marroquí a tot l'alumnat. També es realitzen classes d'alfabetització a mares marroquines, dins de l'horari lectiu, a fi de donar a conèixer la nostra llengua i acompanyar a les famílies davant els dubtes i dificultats que puguin tenir.

A nivell municipal, estem adherits a **Educació a temps complet 360**, per fomentar les relacions de col·laboració amb l'entorn més proper, i a la **Taula Educativa Municipal** (TEM), que té com a objectiu construir propostes d'aprenentatge compartides entre els tres centres educatius de què disposem al municipi (Llar d'Infants El Comellar, Escola d'Arts i IE 3 d'Abril), però aquestes tenen marge de millora en quant a freqüència i significativitat del projecte; així mateix les entitats no en formen part ni tampoc l'AFA.

Juntament amb la Biblioteca Municipal, treballem amb el programa **LECXIT** per potenciar el gust lector entre l'alumnat. També col·laborem amb la EOI de la Ribera d'Ebre amb el **Programa de certificació de llengües estrangeres**.

A nivell més inclusiu, formem part de la **Taula de Salut Mental de les Terres de l'Ebre**, i som centre pilot en l'aplicació de dinàmiques d'aula a través de lectures que ens permeten parlar dels diferents trastorns amb qui l'alumnat conviu dia a dia: TDAH, TEA, TCA...

D'altra banda, el curs passat, juntament amb el Consell Comarcal, vam inaugurar el primer **Punt Lila** de les Terres de l'Ebre en un centre educatiu, i hi ha un docent referent que hi treballa junt a la COCOBE.

ii. CLIMA DE CENTRE: *implicació, participació, comunicació, conflictes organitzatius, acollida del triangle educatiu*

En aquests moments som un centre amb un percentatge de mobilitat docent molt elevat (un 47.1% de tot l'equip docent és interí i només un 23.5% té plaça definitiva al centre), especialment en l'etapa de secundària (actualment un 62.5% són interins i només un 12.5% té plaça definitiva). Un gruix important d'integrants de l'equip docent es desplacen cada dia des de les comarques veïnes per poder arribar al lloc de treball, el que dificulta una mica més l'estabilitat de la plantilla docent.



Poc a poc s'ha anat treballant el sentiment de pertinença al centre, encara en procés de construcció. Així mateix, es disposa d'un pla d'acollida docent per als recent arribats i s'estableix un referent d'acompanyament durant el dia de l'arribada.

iii. CONVIVÈNCIA: *gestió de la convivència, comunicació amb les famílies, resolució de conflictes*

En aquests moments, el percentatge d'absentisme de l'alumnat al nostre centre es troba per sota de la mitjana dels centres de la mateixa complexitat de Catalunya. Aquest aspecte s'està aconseguint gràcies al treball que fem des de l'Equip Impulsor Inclusiu i la Comissió Social, i s'estan aconseguint bons resultats. Les NOFC són les que recullen i regulen les actuacions a prendre, amb un marge per ajustar-nos a la realitat i singularitat de cada cas.

Hi ha una bona comunicació amb les famílies, a través de l'eina Dinantia, però sovint es requereix quelcom més personalitzat per a cada cas i també es realitzen trucades i entrevistes freqüents.

A hores d'ara preocupa molt el xoc que hi ha entre cultures; s'han detectat alguns conflictes que caldrà anar resolent, alineant les intervencions en allò que serà el nou PEC i entenent aquesta diversitat -de vegades polaritzada- com una oportunitat.

Cal analitzar per separat les relacions de les famílies amb el centre i les de l'AFA amb l'equip directiu. Es vetlla per la participació de les famílies en els diferents àmbits de vida al centre; en les activitats pedagògiques se'ls demanen col·laboracions per desenvolupar els projectes a nivell d'aula o els globalitzats dins de les comunitats. La resposta acostuma a ser positiva i hi ha predisposició a compartir moments amb l'alumnat.

Amb l'AFA, la comunicació és correcta, tot i que hi ha marge de millora pel que fa a presència al centre; acostumen a respondre de manera positiva, però de vegades la mirada no va en la mateixa direcció. El percentatge de famílies sòcies de l'AFA des de la pandèmia ha anat disminuint, passant del 80% al 50% actual, i és un dels punts en què ens cal posar molts esforços per revertir aquesta situació i aconseguir que formin part del nostre dia a dia al centre.

iv. SERVEIS I ACTIVITATS COMPLEMENTÀRIES: menjador, sortides, biblioteca, extraescolars...

Al centre es compta amb servei de menjador, gestionat per l'AFA que ho contracta a un servei de càtering; és l'espai on hi ha més conflictes de manera freqüent i es destinen recursos de centre



per a poder anar fent front a aquesta situació. Els fons PROA+ han permès donar suport a l'espai migdia a través de la contractació de monitoratge esportiu.

La biblioteca del centre es troba en procés d'actualització de l'espai però també en quant a referències bibliogràfiques. Aquest curs s'ha adjudicat una referent per a què dinamitzi aquest espai.

Les activitats extraescolars les gestiona l'AFA, ofertant-les -segons condicions- a tot l'alumnat, dins i fora de l'espai escolar.

A3. ÀMBIT ORGANITZATIU I DE GESTIÓ

i. ORGANITZACIÓ DE CENTRE: planificació, distribució de funcions i responsabilitats, criteris organitzatius, rutines de funcionament, reunions, presa de decisions i avaluació de centre

El funcionament del centre en aquests moments està en procés d'assentament; s'han anat fent alguns canvis que han trencat amb aspectes més "tradicionals" i això ha sacsejat el clima de centre. Des de l'equip directiu es vetlla per acompanyar el termòmetre emocional de l'equip humà, detectant en quins moments es poden fer noves propostes que suposen un sobre esforç i en quins moments cal aturar-se i consolidar allò que anem treballant.

Un 68% del claustre, segons les enquestes de satisfacció, considera que les accions sobrevingudes són massa freqüents en el dia a dia al centre i això provoca situacions d'incertesa i incomoditat que afecten, directament, en el clima.

Fins fa quatre cursos, el trencament entre cossos docents era molt evident; aquest aspecte s'ha anat revertint gràcies a la tasca de convivència i cohesió d'equips i, sobretot, a la versatilitat docent, aprofitant les potencialitats de cadascú per sobre del cos al que es pertanyi. Ens considerem un 3-16 consolidat en aquest aspecte i tots els docents som docents del centre, no d'una etapa.

L'organització, en aquests moments, és coherent i permet el flux d'informació de manera efectiva i eficient, sent els membres de l'Equip Directiu els mateixos que coordinen les diverses Comunitats i permeten una comunicació bidireccional entre equip professional i la direcció. La valoració de



l'equip, en un 36% i segons les enquestes de satisfacció, és que caldria diversificar les persones coordinadores.

ii. RECURSOS FUNCIONALS: calendaris, horaris, formació

El calendari del centre així com els horaris no s'adapten a la realitat social que tenim, amb molts infants que han de dinar a l'escola i romandre al centre de 8:30 a 16:30 de la tarda. En aquests moments tenim un 44% d'alumnat que rep beca de menjador a primària i un 33% a l'etapa d'infantil (sense dades de secundària). Això suposa una franja horària molt àmplia al migdia, de 12:20 a 15:00h, i els conflictes són molt freqüents i cal que el centre posi recursos personals i materials a disposició dels encarregats de la gestió.

Així mateix, el calendari i l'horari és diferent per a les etapes d'infantil i primària i secundària, dificultant la construcció d'un projecte comú entre etapes. Els dimecres per la tarda, tot l'equip professional del centre treballa sense alumnat a fi de poder construir, debatre i compartir aspectes que van sorgint, segons un calendari establert.

Els dimarts per la tarda, està preestablert que és quan es realitzen formacions a nivell de centre; cal un anàlisi de les necessitats que tenim a fi de millorar la motivació i interès per participar.

iii. PLANTEJAMENTS INSTITUCIONALS: documents de centre

Actualment es disposa de la normativa que exigeix l'administració, i aquesta està compartida a la pàgina web del centre, a fi de què tothom la pugui tenir disponible. Tot i això, la realitat actual del centre és diferent a la que s'hi descriu; cal un anàlisi profund de la documentació que permeti contextualitzar-la al projecte que en aquests moments s'hi està desenvolupant. El PEC és del 2016, quan encara no es formava part del PAcTE i només hi havia la voluntat d'iniciar una transformació pedagògica que, a hores d'ara, ja es va veient a les aules; d'altra banda, el context social i el perfil d'alumnat cada vegada és més divers i complex, i això requereix un replantejament de la nostra mirada, ja recollida en la visió de centre, la qual sí que s'ha anat revisant gràcies a la consolidació del projecte 3-16 que a hores d'ara es respira al centre; caldria, doncs, escriure-ho i donar-li forma de PEC perquè certament la feina sí que s'ha anat fent.



D'altra banda, ja fa uns cursos que la Memòria Anual i la Programació General Anual s'han anat treballant de manera profunda amb la voluntat de poder arribar a definir el projecte que, a hores d'ara, es podrà redactar i que ens ha de permetre justificar la nostra manera de fer.

El Projecte Lingüístic és un altre aspecte que hem treballat de manera informal, a través de les coordinacions amb el coordinador LIC, el programa LACM, l'ULAE i la creació de la línia pedagògica de llengua. Tot i això, de manera formal, és un document que caldria revisar-lo i tornar-lo a compartir amb la Comunitat Educativa; el context i la realitat és que tenim molts alumnes nouvinguts (8%) que cal acompanyar des de l'aula d'acollida però també a nivell d'equip docent, treballant per la immersió lingüística en català.

Des de la COCOBE s'està treballant amb el Pla de Convivència, com a eina indispensable en el context en el que vivim i com a línia estratègica per anar reduint, cada vegada més, el trencament social que estem vivint.

Les NOFC sí que són un document viu que va modificant-se així com van apareixent les necessitats (ús de mòbil, mesures en temps de COVID...). Es compta amb un Pla de Comunicació que permet a tothom conèixer quines són les vies de comunicació establertes al centre i entre la Comunitat Educativa. També es compta amb un Pla d'Emergència actualitzat.

iv. RECURSOS MATERIALS: edifici, instal·lacions, mobiliari, recursos tecnològics

El centre ha anat patint reformes així com ha anat creixent i, des del 2012, s'ha anat reduint l'espai de pati en pro de posar-hi barracons que permetessin donar resposta a la conversió del centre en Institut Escola, de manera progressiva curs a curs. S'està a l'espera de la construcció d'un nou edifici que doni resposta al nou projecte, i aquesta és la justificació que l'administració troba davant la demanda d'una renovació de les instal·lacions urgent i necessària.

A nivell tecnològic també és necessària una renovació que garanteixi l'accés a l'era digital per part de tot l'alumnat del centre. Tenim alguns recursos digitals que part de l'equip docent desconeix o no sap fer funcionar. Per donar-hi resposta cal una forta inversió econòmica.

En aquests moments es compta amb els fons PROA+ i altres partides pressupostàries que cal alinear amb el projecte educatiu que es vol construir.



B. ELEMENTS QUALITATIUS D'ANÀLISI. FONTS D'INFORMACIÓ CONSULTADES

Documents de centre: Projecte Educatiu de Centre, Normes d'Organització i Funcionament de Centre, Programació General Anual, resultats acadèmics interns i externs, Projecte Lingüístic, Pla de Comunicació, Projecte de Direcció actual.

Enquestes d'alumnat, professorat i famílies: compartides des de l'Equip Directiu amb la voluntat de conèixer la mirada i reflexions de tots els implicats en el triangle educatiu, es comparteixen a través d'un formulari Google anònim.

Recull d'observacions i reflexions amb membres dels diferents equips i comunitats del centre: s'han recollit les demandes que han anat arribant i les reflexions que cada membre ha aportat.

Indicadors: Sistema d'Indicadors de Centre, resultats AVALDIR.

C. DAFO

De tota aquesta diagnosi presentada, estructurada en tres àmbits diferenciats –pedagògic, relacional i organitzatiu i de gestió -, en podem extreure la següent eina DAFO, també estructurada en aquests mateixos blocs.

Així doncs, en línies generals i atenent a tota la informació recollida, fem una anàlisi i estudi estratègic de la situació actual del centre, tenint en compte els factors interns –debilitats i fortaleces- i els agents externs – oportunitats i amenaces -, de manera unificada per poder prendre decisions futures.

A través d'aquesta síntesi s'estructuren, mitjançant els diferents objectius, el que serà el camí de ruta i les línies generals pels propers quatre cursos. Així mateix, aquests objectius, que es concretaran en les estratègies i actuacions, es detallaran i avaluaran a través de les Programacions Generals Anuals i les Memòries Anuals.



DAFO

ANÀLISI DE LA SITUACIÓ ACTUAL

D DEBILITATS

ÀMBIT PEDAGÒGIC:

Manca de concreció de línia de centre: metodologia, avaluació, organització i gestió de recursos

A primària, resultats de competències bàsiques per sota de la mitjana, especialment en l'àmbit lingüístic

A secundària, percentatge d'alumnat en la franja alta per sota de la mitjana

ÀMBIT RELACIONAL:

Marge de millora de cohesió de l'equip humà i la pertinença

Relacions millorables en el triangle educatiu

ÀMBIT ORGANITZATIU I DE GESTIÓ:

Documentació de centre no actualitzada

Marge de millora en quant a organització de l'equip humà

Marge de millora en quant a gestió de recursos

Espais del centre poc acollidors

O OPORTUNITATS

ÀMBIT PEDAGÒGIC:

Acompanyament dels 3 als 16 anys

Diversitat cultural

Acompanyament de l'administració per la construcció pedagògica

Zona rural amb recursos al voltant i possibilitat de rebre suport en un termini curt de temps (CSMIJ, CDIAP, UECC, Escola d'Arts, EOI...)

ÀMBIT RELACIONAL:

Taula Educativa Municipal ja constituïda

Implicació de les famílies

Alumnat amb habilitats de gestió emocional

ÀMBIT ORGANITZATIU I DE GESTIÓ:

Recursos econòmics amb finalitat de garantir l'equitat



A AMENACES

ÀMBIT PEDAGÒGIC:

Context social molt divers i amb molta matrícula viva
42% d'alumnat amb informe NESE

ÀMBIT RELACIONAL:

Dificultats per consolidar un equip docent

Relació amb l'AFA millorable

ÀMBIT ORGANITZATIU I DE GESTIÓ:

Horaris diferents entre etapes

Espai migdia molt ampli

Espai de l'edifici molt reduït pel nombre d'alumnes i dinàmiques pedagògiques que s'hi desenvolupen

Manca d'inversió econòmica en renovació del centre

Escassos recursos digitals

F FORTALESES

ÀMBIT PEDAGÒGIC:

Centre amb un projecte únic 3-16 i un equip docent únic (sense diferència entre cossos docents)

Motors de centre: Equip Impulsor Inclusiu i Equip Impulsor

Voluntat de construir una única línia pedagògica

Proves internes de seguiment (PACBAL - ACL)

Acompanyament entre etapes a través de les Comunitats

ÀMBIT RELACIONAL:

Programa d'innovació Enfocament Restauratiu Global

Centre obert a acollir la diversitat cultural, social i lingüística

Participació a la TEM i a Educació 360

ÀMBIT ORGANITZATIU I DE GESTIÓ:

Recursos econòmics disponibles al centre i de gestió autònoma

Equip Digital format per referents a totes les Comunitats



4. OBJECTIUS I PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA

ÀMBIT PEDAGÒGIC									
OBJECTIU GENERAL1: Millorar els resultats i fer-los sostenibles en el temps									
OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Dissenyar i implementar una línia pedagògica de centre									
INDICADORS DE PROGRÉS:			Valor inicial		Font d'informació	Valor objectiu			
						24-25	25-26	26-27	27-28
-Valoració global dels docents i de l'alumnat, mesurada a través d'enquestes, sobre la coherència educativa al llarg de tota l'escolarització.			Docents	50%	Enquestes	55%	60%	70%	80%
			Alumnat	70%		75%	80%	80%	85%
ESTRATÈGIES:									
1.1 Consolidació dels motors del centre (Equip Impulsor i Equip Inclusor Inclusiu) com a capdavaners dels objectius de la PGA									
1.2 Lideratge compartit en la gestió de les diferents comissions									
1.3 Consensuar decisions pedagògiques i de centre									
Estratègia	Actuació	Indicadors de procés	Responsable	Recursos	Curs				
					ANY 1	ANY 2	ANY 3	ANY 4	
1.1	1.1.1 Diversificar els membres dels equips en quant a etapes i àmbits	Nombre de docents de diferents etapes que estan als equips	Equip directiu	Recursos humans	X	X	X	X	
	1.1.2 Garantir la gestió horària per la bona coordinació	Compliment, valorat en una variable discreta, del nombre de reunions que s'han realitzat segons el calendari establert	Caps d'estudi		X	X	X	X	
	1.1.3 Impulsar formacions que neixin de les necessitats reals de l'equip docent	Nombre de formacions realitzades per donar resposta a la creació de la línia pedagògica	Equip directiu	Recursos econòmics	X	X	X	X	
		Grau de satisfacció de l'equip professional, valorat a través de qüestionaris, sobre la formació feta	Equip directiu		X	X	X	X	
1.2	1.2.1 Potenciar les reunions de coordinació d'equip docent	Nombre de reunions d'àmbit entre cossos docents, recollides a través d'una variable discreta, al llarg del curs	Cap d'estudis		X	X	X	X	
	1.2.2 Empoderar la figura del coordinador en cadascuna de les comissions	Nombre de coordinacions d'àmbit, recollida a través d'una variable discreta	Caps d'estudi		X				



	1.2.3 Redactar un document de línia de centre en els diferents d'àmbits, consensuat amb els equips motors	Presentació dels diferents documents de línia de centre, inclosos en el pla d'acollida de famílies, alumnat i docents	Equip directiu				X	X
1.3	1.3.1 Impulsar claustres pedagògics	Nombre de claustres pedagògics realitzats	Coordinadors diferents equips	Recursos humans	X	X		
	1.3.2 Actualitzar anualment els diferents documents de centre	Nombre de documents actualitzats	Equip directiu		X	X	X	X
	1.3.3 Repartir de manera equitativa els recursos (desdoblaments, codocències, agrupaments flexibles)	Hores de codocència, agrupaments flexibles i/o desdoblaments per aula, respecte les hores totals de docència	E. Impulsor inclusiu		X	X	X	X
	1.3.4 Incloure en les avaluacions la veu de tot el triangle educatiu (famílies, alumnat i escola)	Fet/no fet	Equip impulsor			X	X	X
OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Millorar els resultats d'aprenentatge en l'àmbit lingüístic								
INDICADORS DE PROGRÉS:			Valor inicial		Font d'informació		Valor objectiu	
							24-25	25-26
							26-27	27-28
-Percentatge dels graus d'assoliment mitjà-alt i alt en les proves de competències bàsiques de 6è i 4t d'ESO en l'àmbit lingüístic			6è	30%	CSASE		40%	45%
			4t	32%			35%	50%
-Percentatge d'alumnat en la franja mitja-alta i alta en les proves PACBAL			15	15%	Proves PACBAL		25%	30%
			2n	30%			35%	45%
ESTRATÈGIES:								
2.1 Millora dels resultats en comprensió lectora en els tres llengües								
2.2 Millora dels resultats d'expressió escrita en les tres llengües								
2.3 Foment de l'expressió oral en les tres àrees								
Estratègia	Actuació	Indicadors de procés	Responsable	Recursos	Curs			
					Any 1	Any 2	Any 3	Any4
2.1	2.1.1 Estructurar les lectures en les tres llengües en la mitja hora de lectura	Grau d'acompliment, recollit a través de qüestionaris, dels acords presos sobre l'estructura dels 30' de lectura	Comissió de llengua	Banc de recursos del centre	x	x		
	2.1.2 Consolidar l'ús de les proves ACL i PACBAL a principi i a final de cada curs	Percentatge d'alumnat que millora els resultats en comprensió lectora a final de curs respecte l'inici	Equip docent	Proves ACL i PACBAL	x	x	x	x
	2.1.3 Potenciar la figura dels padrins lectors	Nombre de cursos que realitzen l'apadrinament lector	Comissió de llengua	Espai biblioteca	x	x	x	x
	2.1.4 Impulsar la dinamització de la biblioteca dins i fora de l'horari lectiu	Nombre d'activitats realitzades	Coordinadora de biblioteca	Espai biblioteca i			x	x



2.2	2.2.1 Sistematitzar la metodologia de treball en les tres llengües.	Valoració, segons enquestes, del funcionament de la llengua	Equip impulsor	Qüestionari	x	x	x	x
	2.2.2 Reduir les ràtios en les sessions d'expressió escrita i d'anglès	Nombre de desdoblaments que es realitzen en les sessions de cadascuna de les llengües recollides en una variable discreta	Caps d'estudi	Recursos humans	x	x	x	x
	2.2.3 Impulsar la participació en concursos i activitats que potencien l'expressió escrita	Nombre d'alumnes que han participat en algun concurs	Equip docent			x	x	x
	2.2.4 Impulsar la participació en pràctiques Erasmus+	Nombre de cursos que participen en projecte Erasmus+, inclosos en una variable discreta	Comissió d'anglès	Programa Erasmus+			x	x
2.3	2.3.1 Establir en el PAT, activitats d'assemblea i debats a l'aula amb l'objectiu de millorar la comunicació oral	Nombre d'activitats programades	Equip docent	Programació de les sessions de tutoria			x	x
	2.3.2 Impulsar el funcionament de la ràdio del centre	Nombre de programes presentats a cada nivell	Docent STEAM	Material de ràdio		x	x	x
	2.3.3 Impulsar concursos i mostres de teatre que fomenten la comunicació oral	Nombre de concursos i mostres en què s'ha participat pel foment de la comunicació oral	Equip docent			x	x	x

OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Consolidar l'equip impulsor inclusiu

INDICADORS DE PROGRÉS:	Valor inicial	Font d'informació	Valor objectiu			
			24-25	24-25	26-27	27-28
-Grau de satisfacció alt de la comunitat educativa vers les pràctiques inclusives, recollit a través de les enquestes de tancament de curs	49%	Enquesta	60%	70%	75%	80%

ESTRATÈGIES:

- 3.1 Revisió anual dels plans individualitzats
- 3.2 Repartiment equitatiu del recursos i suports
- 3.3 Impuls del recurs de la SIEI
- 3.4 Enfortiment de l'aprenentatge 3-16

Estratègia	Actuació	Indicadors de procés	Responsable	Recursos	Curs			
					Any 1	Any 2	Any 3	Any 4
3.1	Sistematitzar les trobades amb equips docents per revisar el seguiment dels plans individualitzats	Nombre de trobades per fer el seguiment dels PI's	E. Impulsor inclusiu	Recursos humans	x	x	x	x
	Creació d'una referent de comunitat encarregada de recollir les dades bàsiques dels PI's	Fet / no fet	E. Impulsor inclusiu	Recursos humans	x	x	x	x
3.2	Unificar els referents d'inclusió per nivells en l'atenció als grups classe amb més necessitats	Nombre de docents referents que intervenen en cada grup	Caps d'estudi	Recursos humans	x	x	x	x
	Prototipar la codocència amb docents voluntaris	Grau d'assoliment dels objectius proposats	E. Impulsor	Prototip		x	x	x



		al prototip	inclusiu					
	Establir criteris objectius per al repartiment del recursos	Fet / no fet	Caps d'estudi i E. Impulsor inclusiu		x	x	x	x
	Potenciar els agrupaments flexibles a les sessions de treball sistemàtic	Nombre d'agrupaments flexibles a cada comunitat	Caps d'estudi	Recursos humans	x	x	x	x
3.3	Crear un projecte SIEI a nivell de centre	Fet / no fet	E. Impulsor inclusiu		x	x	x	x
	Impulsar el treball en xarxa amb l'alumnat SIEI a través de projectes compartits amb l'entorn	Nombre de projectes realitzats amb l'entorn	E. Impulsor inclusiu		x	x	x	x
3.4	Establir projectes de centre que permetin crear vincles amb altres nivells diferents del propi	Nombre de projectes realitzats internivell	Equip docent		x	x	x	x
	Mantenir franges horàries internivells i interetapes	Fet / no fet	Caps d'estudi		x	x	x	x

ÀMBIT RELACIONAL

OBJECTIU GENERAL 1: Millorar les relacions internes i externes

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Millorar el sentiment de pertinença al centre

INDICADORS DE PROGRÉS:	Valor inicial	Font d'informació	Valor objectiu			
			24-25	25-26	26-27	27-28
- Incrementar el nivell de satisfacció dels agents educatius valorat a través d'enquestes de satisfacció	20 % del total	Qüestionaris	30 %	40 %	50 %	60 %

ESTRATÈGIES:

- 1.1 Foment del talent docent
- 1.2 Establiment d'una cultura de treball en equip col·laboratiu
- 1.3 Implementació de l'Enfocament Restauratiu Global (ERG)

Estratègia	Actuació	Indicadors de procés	Responsable	Recursos	Curs			
					ANY 1	ANY 2	ANY 3	ANY 4
1.1	1.1.1 Impulsar espais de conversa per conèixer les potencialitats de cadascú	Nombre d'entrevistes realitzades amb els docents	Equip directiu		x	x	x	x
	1.1.2 Involucrar a tot l'equip docent en responsabilitats distribuïdes i lideratge de projectes i activitats	Percentatge de docents que participa en projectes i activitats vinculades al PEC	Equip directiu			x	x	x
	1.1.3 Facilitar la realització dels projectes plantejats per l'equip docent	Nombre de projectes realitzats respecte dels projectes proposats per l'equip docent	Equip directiu	Recursos materials,			x	x



				econòmics i humans				
	1.1.4 Incloure l'observació entre iguals en la pràctica docent	Nombre d'observacions realitzades entre docents, recollides a través d'una variable discreta	Caps d'estudi	Recursos humans		x	x	x
1.2	1.2.1 Crear la figura del padrí docent	Nombre de parelles de padrins docents	Caps d'estudi				x	x
	1.2.2 Promoure dinàmiques pedagògiques i lúdiques en comunitat	Percentatge de docents que valoren les activitats en la franja alta i mitja-alta del qüestionari de final de curs	Equip docent		x	x	x	x
1.3	1.3.1 Garantir la formació en ERG al 80% del claustre	Percentatge de docents que han realitzat la formació i tenen eines per l'aplicació	Caps d'estudi		x	x		
	1.3.2 Establir en el PAT el cercle restauratiu com a estratègia de convivència i cohesió	Fet / no fet	Referent COCOBE				x	x
	1.3.3 Establir la tutoria individualitzada com a estratègia per acompanyar a tot l'alumnat des del vincle	Nombre de tutories individualitzades realitzades per tutoria	Equip docent			x	x	x
	1.3.4 Fomentar la resolució de conflictes amb un enfocament restauratiu	Nombre de conflictes gestionats amb l'ERG	Equip docent				x	x
	1.3.5 Vetllar pel respecte al centre a partir d'accions proactives	Valoració de la comunitat educativa a través d'enquestes	Equip docent inclusiu				x	x

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: (Re) Obrir el centre i establir aliances amb l'entorn

INDICADORS DE PROGRÉS:	Valor inicial	Font d'informació	Valor objectiu			
			24-25	25-26	26-27	27-28
-Grau de satisfacció alt de la comunitat educativa (alumnat, famílies i docents), valorat a través dels qüestionaris	35%	Enquestes	45%	50%	60%	75%

ESTRATÈGIES:

- 2.1 Obertura del centre a la comunitat educativa
- 2.2 Dinamització de la participació de l'AFA en la vida del centre
- 2.3 Consolidació del Pla de comunicació
- 2.4 Consolidació d'aliances amb l'entorn alineades amb el Projecte 360

Estratègia	Actuació	Indicadors de procés	Responsable	Recursos	Curs			
					Any 1	Any 2	Any 3	Any 4
2.1	2.1.1 Potenciar la participació de les famílies en el dia a dia del centre	Nombre d'activitats en què participen les famílies	Equip docent			x	x	x
	2.1.2 Recuperar els cafès en famílies	Percentatge de famílies que participen en el s cafès	E. Impulsor			x	x	x
	2.1.3 Crear una borsa de famílies voluntàries	Fet / no fet	E. Impulsor inclusiu				x	x
2.2	2.2.1 Establir un calendari de reunions amb l'AFA	Fet / no fet	Equip directiu		x	x	x	x
	2.2.2 Diversificar i potenciar les activitats amb l'AFA	Nombre d'activitats realitzades amb	Equip directiu			x	x	x



	2.2.3 Potenciar la participació de l'alumnat en les activitats del Pla Català de l'Esport	l'acompanyament de l'AFA Percentatge d'augment del nombre d'alumnes que participen en les activitats esportives en relació als tres cursos anteriors	Coordinador Pla Català de l'Esport i AFA	Recursos humans	x	x	x	x
2.3	2.3.1 Millorar la imatge del centre a través de la difusió d'activitats a les xarxes socials	Percentatge de satisfacció de les famílies a través de l'enquesta de final de curs	Equip docent	Recursos digitals	x	x	x	x
	2.3.2 Compartir actualitzat el Google calendar amb la Comunitat educativa	Fet / no fet	Secretaria	Recursos digitals			x	x
2.4	2.4.1 Sistematitzar i potenciar les trobades amb la TEM	Evolució positiva, a través d'una variable discreta, en quant al nombre de reunions TEM	Coordinadora pedagògica		x	x	x	x
	2.4.2 Establir i potenciar les trobades amb les entitats municipals amb l'objectiu d'ampliar l'oferta d'activitats per a l'alumnat	Nombre d'acords de col·laboració entre les entitats i el centre educatiu recollides al projecte 360	Coordinadora pedagògica				x	x
	2.4.3 Establir activitats en xarxa per a l'alumnat fora de l'horari lectiu	Increment del percentatge d'alumnat que realitza activitats fora de l'escola	Coordinadora pedagògica	Recursos humans i econòmics				x

ÀMBIT ORGANITZATIU I DE GESTIÓ

OBJECTIU GENERAL 1: Adequar les instal·lacions i els equipaments

OBJECTIU ESPECÍFIC 1: Generar espais d'aprenentatge dins i fora de l'aula

INDICADORS DE PROGRÉS:	Valor inicial	Font d'informació	Valor objectiu			
			24-25	25-26	26-27	27-28
-Valoració a través d'enquestes de l'adequació de les instal·lacions i equipaments		No consta	50%	60%	70%	80%

ESTRATÈGIES:

- 1.1 Gestió econòmica eficaç
- 1.2 Dinamització de la borsa solidària
- 1.3 Adequació dels espais comuns
- 1.4 Reestructuració de l'espai migdia

Estratègia	Actuació	Indicadors de procés	Responsable	Recursos	Curs			
					ANY 1	ANY 2	ANY 3	ANY 4



1.1	1.1.1 Consensuar les necessitats de centre i prioritzar-les amb l'equip docent	Nombre d'acords on s'estableixen les actuacions a realitzar	Equip directiu			x	x	x
	1.1.2 Crear pressupostos participatius amb la Comunitat educativa	Nombre de trobades en comunitat per decidir les actuacions dels pressupostos	Secretària					x
1.2	1.2.1 Establir unes bases objectives per al funcionament de la borsa solidària	Fet / no fet	E. Impulsor inclusiu			x	x	x
	1.2.2 Crear un calendari d'activitats amb finalitat solidària	Fet/ no fet	E. Impulsor inclusiu			x	x	x
1.3	1.3.1. Establir una comissió encarregada de dissenyar i crear espais acollidors i de pertinença	Nombre de trobades que realitza la comissió d'espais per la millora dels espais	Comissió d'espais		x	x	x	x
	1.3.2 Dotar de recursos econòmics a la comissió d'espais per poder implementar els nous dissenys d'espais	Percentatge de la partida pressupostària destinat a la millora dels espais del centre	Secretària	Partida del pressupost anual		x	x	x
	1.3.3 Establir sessions de cura d'espais en el calendari dels dimecres a la tarda	Nombre de sessions destinades a tenir cura dels espais	Comissió d'espais	Recursos humans	x	x	x	x
1.4	1.4.1 Preveure activitats de lleure vinculades a projectes de centre	Nombre d'activitats ofertades a l'espai migdia	Equip directiu	Recursos humans	x	x	x	x
	1.4.2 Dotar l'espai migdia dels recursos materials i personals necessaris a través del programa PROA+	Percentatge de la partida pressupostària destinada a materials	Secretària	Partida del pressupost	x	x	x	x
	1.4.3 Establir un referent coordinador de l'espai migdia	Fet / no fet	Equip directiu	Recursos humans	x	x	x	x

OBJECTIU ESPECÍFIC 2: Actualitzar els recursos materials i digitals

INDICADORS DE PROGRÉS:

	Valor inicial	Font d'informació	Valor objectiu			
			24-25	25-26	26-27	27-28
-Valoració a través de les enquestes a l'equip docent, sobre la distribució dels recursos materials	26%	Enquestes a docents	40%	50%	75%	85%

ESTRATÈGIES:

- 1.1 Actualització dels recursos digitals de totes les comunitats
- 1.2 Aprofitament dels recursos materials per tot l'alumnat
- 1.3 Participació en projectes vinculats a les eines digitals

Estratègia	Actuació	Indicadors de procés	Responsable	Recursos	Curs			
					Any 1	Any 2	Any 3	Any 4
1.1	1.1.1 Recollir les incidències de totes les comunitats i donar resposta en la màxima brevetat possible	Percentatge de satisfacció recollit a través de les enquestes als docents	Coordinador TIC		x	x	x	x
	1.1.2 Dotar de recursos digitals necessaris les diferents comunitats per fer front a les metodologies utilitzades	Percentatge de satisfacció recollit a través de les enquestes als docents i a l'alumnat	Equip directiu	Partida del pressupost anual		x	x	x
	1.1.3 Fer píndoles formatives amb l'equip docent i la Comunitat	Nombre de participants en les activitats	Coordinador			x	x	x



	per a què es pugui acompanyar l'alumnat tenint en compte els recursos de què disposa el centre	formatives respecte e nombre d'activitats fetes	TIC					
1.2	1.2.1 Inventariar el material de què disposa cada comunitat	Fet / no fet	Coordinadors comunitat			x	x	x
	1.2.2 Organitzar espais de material comú	Percentatge de satisfacció mesurat a través d'enquestes als docents	Equip directiu				x	x
1.3	1.3.1 Potenciar la participació a projectes i concursos STEAM	Percentatge de participació en concursos i projectes STEAM respecte el nombre total de concursos en què participa el centre.	Equip docent			x	x	x



5. AVALUACIÓ I RETIMENT DE COMPTES

D'aquest projecte de direcció cal fer-ne una valoració objectiva i participativa, de la mateixa manera que s'ha fet per donar-lo a conèixer. És important mantenir un clar retiment de comptes en relació a la implementació del nostre Projecte de Direcció amb l'objectiu d'informar a tots els membres de la comunitat educativa sobre els avenços, resultats i mesures adoptades per la consecució dels objectius plantejats. Es revisaran els objectius del present projecte, valorats a través d'indicadors, per conèixer el seu grau d'assoliment. Amb la revisió de les activitats i tasques realitzades durant la implementació del projecte incloent-hi els resultats obtinguts, comparats amb els objectius, aconseguirem una visió general de l'eficàcia de les accions proposades, identificar les àrees d'èxit i les oportunitats de millora.

El compromís amb la transparència i la responsabilitat en tot el procés de direcció i millora del nostre centre implicarà mantenir una comunicació constant i oberta amb tots els agents implicats, alumnat, famílies, personal docent i no docent.

Els canals a seguir per fer aquest retiment de comptes seran:

- **Informes periòdics:** incloure en la memòria general anual els processos realitzats en la implementació del projecte de direcció; indicadors de rendiment, resultats acadèmics, accions preses i resultats obtinguts.
- **Reunions i espais de participació:** fomentar la participació activa dels membres de la comunitat educativa a través de reunions periòdiques (hora del cafè amb famílies, reunions amb l'AFA...) amb la finalitat de compartir la informació rellevant, les inquietuds i els suggeriments.
- **Comunicació oberta:** establirem i mantindrem canals de comunicació accessibles i oberts que permetin una comunicació fluïda amb tota la comunitat educativa
- **Avaluació externa:** ens oferirà la perspectiva objectiva sobre els avenços i els resultats i així poder identificar les àrees de millora i prendre les mesures necessàries per abordar-les.
- **L'AVALDIR:** aquesta eina, amb l'ajuda de la inspecció educativa, ens donarà referències en relació a la consecució dels objectius plantejats al projecte.



Així doncs el retiment de comptes és un principi fonamental de responsabilitat com a equip directiu davant de tota la comunitat educativa i de l'administració que permetrà mantenir-nos responsables cap a la consecució dels objectius plantejats.

6. LIDERATGE DISTRIBUÏT

La distribució del lideratge és un factor clau per a promoure una cultura de col·laboració, participació i de desenvolupament professional de tots els membres de la comunitat educativa. L'objectiu és fomentar la cohesió i la responsabilitat en la presa de decisions i la consecució dels objectius que ens hem plantejat.

Per aconseguir aquest lideratge distribuït caldrà tenir en compte les següents estratègies:

- **Foment de la participació:** és molt important la participació activa de tots els sectors de la comunitat educativa per prendre decisions rellevants per al funcionament i desenvolupament del centre, a través de diàlegs, grups de treball, on puguin expressar les seves opinions i contribuir a la presa de decisions.
- **Delegació de responsabilitats:** cal reconèixer i confiar en les capacitats dels membres de l'equip, delegar responsabilitats i autoria en les diferents àrees i projectes, permetent que cadascú pugui desenvolupar les seves potencialitats i liderar iniciatives amb seguiment i suport.
- **Comunicació i retroalimentació:** els canals de comunicació han de ser oberts, transparents i bidireccionals per facilitar la comunicació efectiva entre tots els membres de la comunitat educativa, de manera constructiva i reconeixent el treball ben fet per reforçar el lideratge distribuït.
- **Col·laboració entre àmbits:** en els equips de treball de centre, cal integrar diferents matèries i àrees per fomentar l'intercanvi d'idees, la resolució de possibles problemes de manera conjunta i la creació d'espais i entorns d'aprenentatge enriquidors per a tothom.

Amb aquest lideratge distribuït, pretenem crear un entorn en què tothom se senti valorat, motivat i capacitat per aportar el màxim del seu potencial. Tots adquirim el compromís de fer que la nostra comunitat educativa esdevingui sòlida, innovadora i que promogui el creixement i l'èxit de tots els seus membres.



7. ATENCIÓ EDUCATIVA EN EL MARC D'UN SISTEMA D'INCLUSIÓ, COEDUCACIÓ I PERSPECTIVA DE GÈNERE I PREVENCIÓ

Per atendre aquest propòsit, i tenint en compte el Decret 150/2017, de 17 d'octubre de *l'atenció educativa a l'alumnat en el marc d'un sistema inclusiu*, des de fa tres cursos s'ha creat l'Equip Impulsor Inclusiu, un dels motors que hi ha al centre, format pels diferents professionals especialistes de l'educació inclusiva: mestres d'educació especial, orientadors/es, professionals de la SIEI i vetlladores, per garantir una línia de treball de centre inclusiva que atengui les demandes i necessitats de tot l'alumnat, a partir d'una xarxa de treball cooperativa.

Les funcions que té encomanades són:

1. Visibilització de la diversitat com un factor positiu i enriquidor mitjançant la pràctica inclusiva dins l'aula.
2. Execució de projectes i activitats que potenciïn la implicació dels diferents agents educatius (escola, famílies, entorn i serveis educatius).
3. Detecció inicial de casos mitjançant l'observació i proves objectives per tal de garantir el desenvolupament de tot l'alumnat del centre.
4. Coordinació de suports interns i externs per afavorir l'aprenentatge en condicions d'equitat.
5. Establiment d'una línia de treball basada en la pedagogia sistèmica i la detecció del vincle mitjançant la identificació dels factors de vulnerabilitat i protecció.
6. Sensibilització de la comunitat educativa sobre l'educació inclusiva en gènere i promoció de la coeducació, a fi de potenciar la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, juntament amb el Punt Lila, creat al nostre centre a finals del curs passat.

Aquest equip també és l'encarregat de detectar la necessitat de suports a les diferents aules, per la seva visió de conjunt de la diversitat del centre i dels plans de suport individualitzats. Amb el treball pedagògic es vol fomentar el desenvolupament de competències, l'autonomia, la creativitat, la col·laboració i el pensament crític, alhora que s'han introduït molts mecanismes d'autoconeixement per afavorir que l'alumnat reconegui les seves pròpies fortaleeses i debilitats, a través de l'autoavaluació i coavaluació i així pugui desenvolupar una actitud de millora.



8. IMPLEMENTACIÓ DEL PROJECTE LINGÜÍSTIC

Al llarg dels quatre anys de vigència d'aquest projecte, vetllarem per la implementació del Projecte Lingüístic del centre. Tenim una prioritat en el desenvolupament i promoció de les competències lingüístiques del nostre alumnat, especialment del català, però també de les altres llengües que es treballen al centre.

La qualitat de l'educació lingüística, com ens marca el currículum, és clau en tant que proporciona les eines i els recursos necessaris per comprendre la realitat, expressar el pensament, raonar, transmetre el coneixement i una determinada manera de veure i entendre el món, i de relacionar-se amb els altres.

El català, com a llengua pròpia de Catalunya, ho és també de l'ensenyament al nostre centre. És el vehicle d'expressió normal en les nostres activitats docents i administratives, tant les internes com les externes i és l'eina d'integració i cohesió entre totes les persones del centre.

Com a part del projecte educatiu, té una vigència llarga i tracta de recollir globalment tots els aspectes del centre, tot i que es revisa anualment per tal de fer efectius els objectius de millora que seran recollits a la Programació General Anual i avaluats en la Memòria Anual.

L'anàlisi dels resultats acadèmics, ens posa de manifest que calen actuacions clares per la millora en les tres llengües i caldrà vetllar per la millora d'aquests, i fer-ne l'avaluació en totes les àrees i no només en les lingüístiques.

Hi manca un pla de lectura, actualment en elaboració, i la línia de centre pel treball de les llengües. Caldrà estar molt atents als usos de la llengua oral en les diferents situacions al centre entre l'alumnat nouvingut, perquè ens trobem en un moment delicat, ja que no veuen la necessitat d'utilitzar el català fora de l'aula.

Així doncs, el més important serà trobar l'espai per a què tota la comunitat educativa conegui el document, sobretot els docents i el personal que treballa al centre, monitors d'extraescolars, de menjador, personal de neteja i definir les línies d'actuació que no hi estiguin previstes i actualitzar les que calgui.



A través del Projecte Lingüístic, aspirem a fomentar un ambient educatiu en què l'alumnat del nostre centre adquireixi un alt nivell de competència en les llengües oficials i desenvolupi una consciència intercultural. Això els proporcionarà les eines necessàries per a una comunicació efectiva, l'aprenentatge continuat i una participació activa en la societat multilingüe en què vivim a la vegada que garantirem l'ús de la nostra llengua, el català.



BIBLIOGRAFIA

- Resolució EDU/4351/2023, de 20 de desembre, per la qual es convoca concurs de mèrits per seleccionar el director o directora de diversos centres dependents del Departament d'Educació.
- Llei 12/2009, 10 de juliol, d'educació DOCG núm. 5422
- Decret 155/2010, de 2 de novembre, de la direcció dels centres educatius públics i del personal directiu professional docent.
- Decret 29/2015, de 3 de març, de modificació del DECRET 155/2010, de 2 de novembre, de la direcció dels centres educatius públics i del personal directiu professional docent.
- Decret 102/2010, de 3 d'agost, d'Autonomia dels centres educatius.
- Decret 150/2017, de 17 d'octubre de l'Atenció educativa a l'alumnat en el marc d'un sistema educatiu inclusiu.
- Llei orgànica 3/2020, de 29 de desembre. LOMLOE
- Decret 175/2022, de 27 de setembre, d'Ordenació dels ensenyaments d'educació bàsica.
- Decret 21/2023, de 7 de febrer, d'Ordenació dels ensenyaments de l'educació infantil.
- Resolució de 19 de juliol de 2023. Documents organitzatius i de gestió 23/24
- Documents i materials de la Formació per a l'exercici de la funció directiva i el lideratge pedagògic 2022-23
- Documents d'organització i funcionament de IE 3 d'Abril