

INFORME DIAGNÓSTICO INTERNO

Basado en la Rúbrica de Transformación Educativa, el Auto-Diagnóstico Pedagógico y la Encuesta de Bienestar

Para el centro educativo:

Colegio XXX

Fecha de ELABORACIÓN:

11/06/2019

Sinapsia
Redescubriendo
la educación

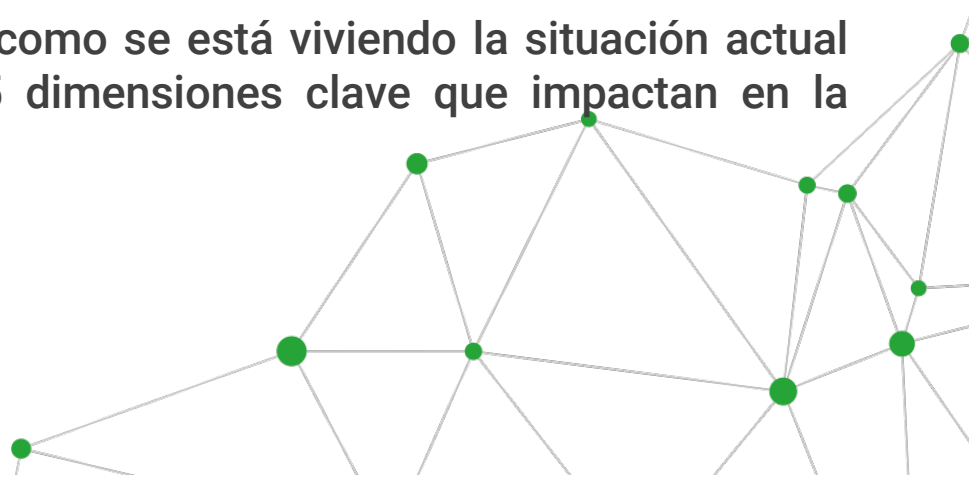
QUÉ ES EL DIAGNÓSTICO INTERNO

El informe de Diagnóstico Interno es una herramienta que permite medir **hasta qué punto un centro educativo está preparado para iniciar su proceso de transformación.**

Su **elemento principal** es la **Rúbrica de Transformación Educativa** que contribuye a situar en qué nivel del proceso de transformación se encuentra la escuela. Esta Rúbrica mide 6 dimensiones de intervención sistémica y se utiliza durante las fases periódicas de diagnóstico interno del centro educativo y que contribuye a exponer las bases sobre las que el Instituto Escalae trabaja para poder contribuir a llevar a cabo la transformación educativa de la entidad. Así pues la Rúbrica nos permite estructurar las conclusiones principales de este diagnóstico

Además, se apoya en dos elementos más que contribuyen a enriquecer las conclusiones de la Rúbrica de Transformación Educativa:

- El **Auto-Diagnóstico Pedagógico** para medir si las prácticas docentes en el centro están alineadas. Éste puede analizar hasta 16 ámbitos de la práctica docente (4 por curso).
- La **Encuesta de Bienestar** para observar como se está viviendo la situación actual en el centro. El modelo se centra en 5 dimensiones clave que impactan en la sensación de bienestar.



DIMENSIONES CLAVE DEL DIAGNÓSTICO INTERNO

ELEMENTO CLAVE: Rúbrica de Transformación Educativa

Mide 6 dimensiones para intervención sistémica:



Las creencias
(de los miembros
de la
organización)



**Las variables técnico-
pedagógicas**



**La cultura interna
del centro**



El liderazgo



**La relación con los agentes
educativos (comunicación)**



**Las cuestiones
organizativas y de
gestión del centro**

SE APOYA EN

Auto-Diagnóstico Pedagógico

Analiza 16 dimensiones de la práctica docente:



1. Objetivos didácticos



2. Contenidos de aprendizaje



3. Temporización



4. Secuencias didácticas



5. Secuencias didácticas de contenidos



6. Relaciones interpersonales



7. Organización social del aula



8. Gestión de espacios



9. Gestión del tiempo



10. Recursos didácticos



11. Presentación con enfoque
globalizador



12. Actividades del centro



13. Seguimiento alumnado



14. Evaluación



15. Desarrollo profesional



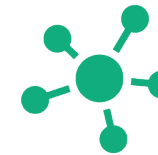
16. Organización

Encuesta de Bienestar

Mide 5 dimensiones que contribuyen al bienestar del centro:



Valores



Conectividad



Control



Progreso

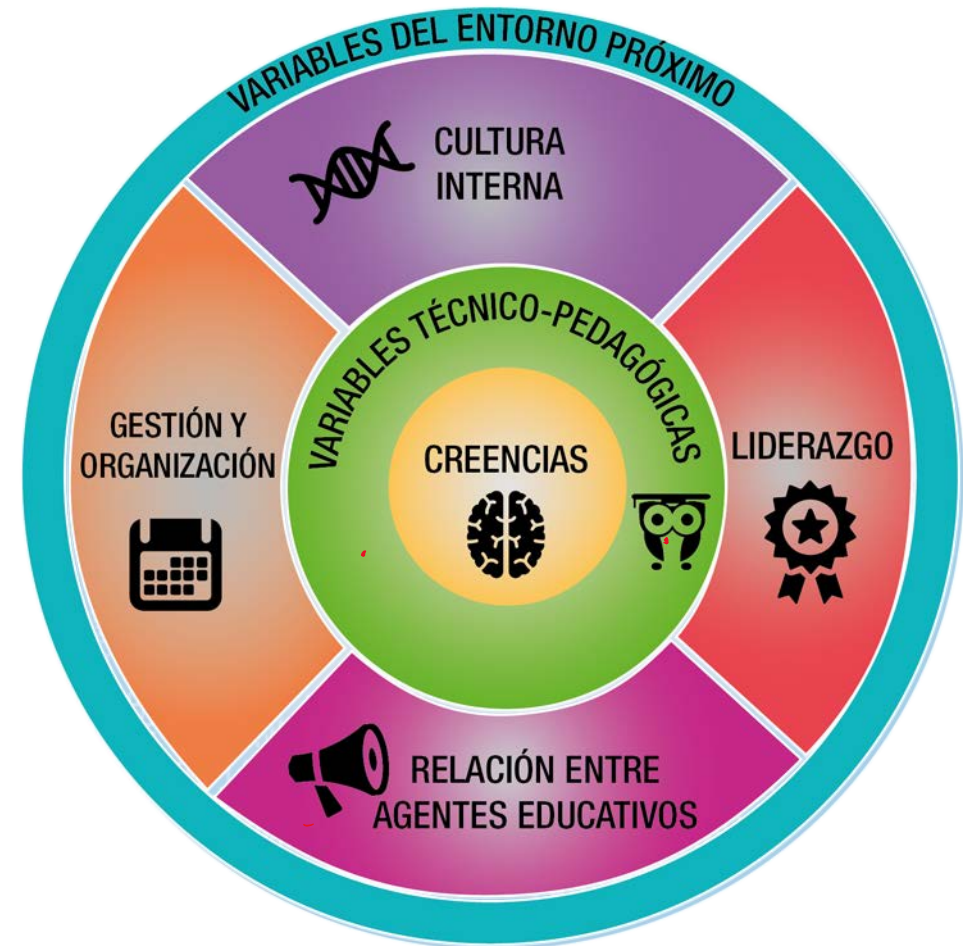


**Propósito
Superior**

FUNDAMENTO 1: MODELO DE SISTEMAS COMPLEJOS Y EL PUNTO DE INFLEXIÓN

DIMENSIONES PARA LA INTERVENCIÓN SISTÉMICA DEL CAMBIO

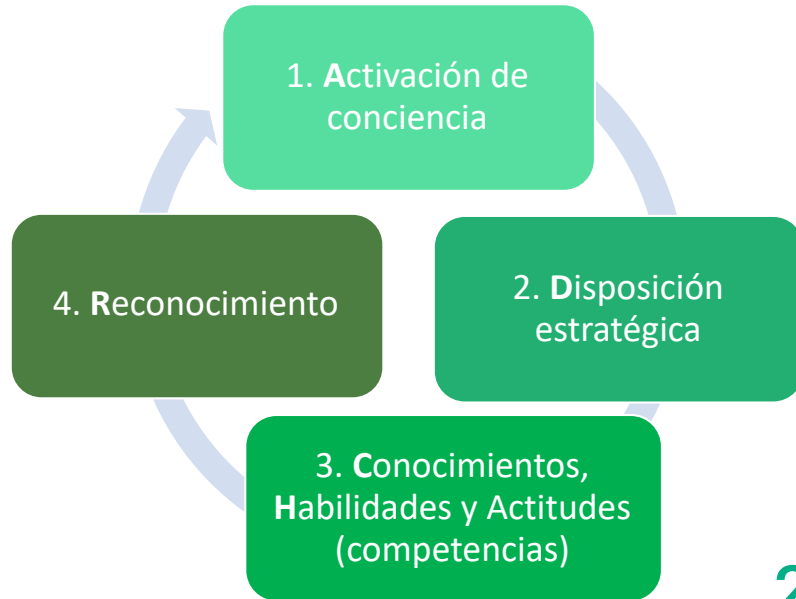
- Cuando un sistema complejo pasa su punto de inflexión*, ya no es capaz de volver atrás, pues desarrolla una nueva manera de funcionar y una condición de los sistemas complejos es que tienden a mantener el estatus y la estabilidad de su funcionamiento (homeostasis). En ese momento, la organización educativa, como sistema complejo, logra su *trans-formación*, es decir, llegar a una forma diferente de la original.
- Para ello, se debe inyectar en el sistema suficiente energía durante suficiente tiempo para llevar a una entidad educativa a su Punto de Inflexión.
- Hay que intervenir en las 6 dimensiones de forma conjunta y durante suficiente tiempo para llevar a una entidad educativa a su Punto de Inflexión.



* Scheffer, M. (2009). Critical Transitions in Nature and Society. Princeton University Press.

FUNDAMENTO 2: MODELO DE LA MEJORA CONTINUA Y DEL CICLO NATURAL DEL

CICLO DE MEJORA CONTINUA PARA EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD PROFESIONAL DE APRENDIZAJE EN CADA NIVEL (ITERACIÓN)¹



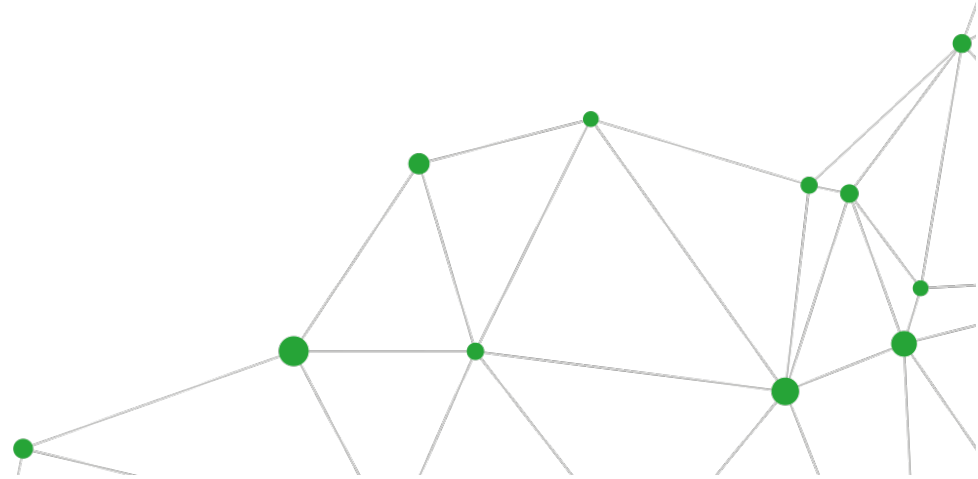
CICLO NATURAL DEL CAMBIO POR NIVELES²



¹ Adaptado de: Hiatt, Jeffrey M., ADKAR, a model for change in business, government and our community

² Hamilton, R. (2006). "Wealth Dynamics: Your Life, Your Legacy".

Detalle Rúbrica de Transformación Educativa



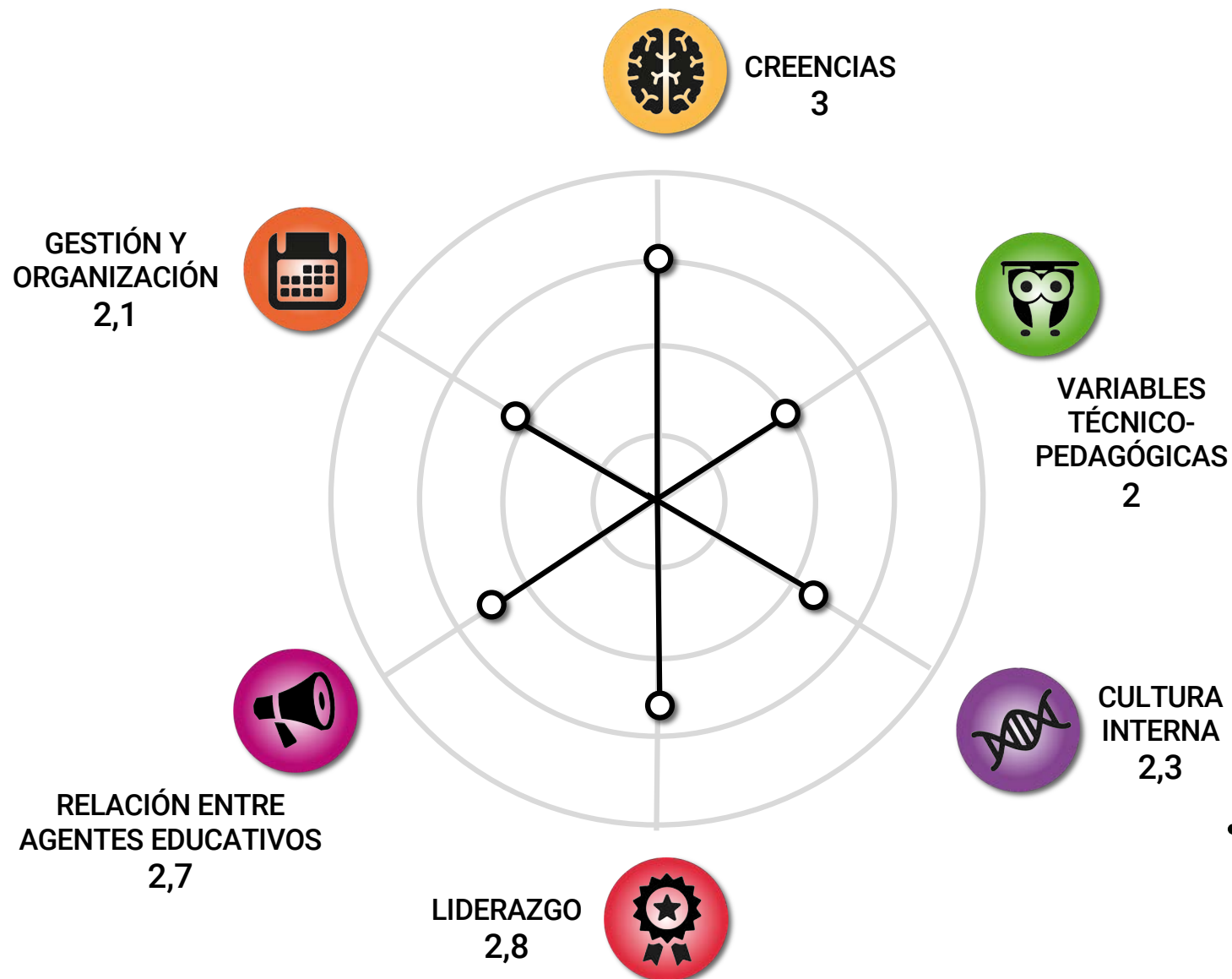
RESULTADO RÚBRICA DE LA TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA

Situación General del Centro

En promedio, el centro educativo se encuentra en una puntuación de 2,5.

Siendo la **Dimensión de las Creencias** la que tiene una mayor puntuación (3) y la **Dimensión de las Variables Técnico-pedagógicas** (2) y la **gestión y Organización** (2,1) las que debe ponerse mayor atención por representar áreas de mejora muy evidentes.

A continuación se indica qué **Nivel de Transformación Educativa de Sinapsia**, equivale esta puntuación en la Rúbrica.



RESULTADO RÚBRICA DE LA TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA

Nivel de avance hacia el Punto de Inflexión

AGUA		0-20%
MADERA		21-50%
FUEGO		51-70%
TIERRA		71-90%
METAL		91-100%

RESULTADO RÚBRICA DE LA TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA

NIVEL 2



Madera

En función del resultado de la rúbrica, el centro se encuentra en un **36%** hacia su Punto de Inflexión hacia la transformación educativa, que corresponde al Nivel 2 (Madera) de Sinapsia.

1. MOMENTO DE CAMBIO

Se reconoce por ser un momento en el que se desarrollan estructuras de trabajo, nuevas maneras de hacer, pero también se caracteriza porque aparecen nuevas ideas y nuevos conocimientos pedagógicos y organizativos. Esta es la fase de la reorganización, del estudio, de la formación y de la profundización teórica, así como de la aplicación práctica para probar dichas teorías en la acción.

2. FRECUENCIA PARA FLUIR

Para fluir se necesita dedicar un esfuerzo consciente a la construcción y la innovación, a experimentar y recoger datos, a planificar de forma fundamentada y aplicar dicha planificación en la acción para testearla en función de la realidad y los condicionantes que forman parte del propio contexto.

3. ESTRATEGIAS A SEGUIR

Este momento necesita que la organización y sus miembros se den la oportunidad de poner en marcha nuevas formas de hacer las cosas, que se permitan equivocarse y aprender al respecto apoyándose mutuamente para recoger información sobre la puesta en marcha.

4. TRABAJOS A REALIZAR

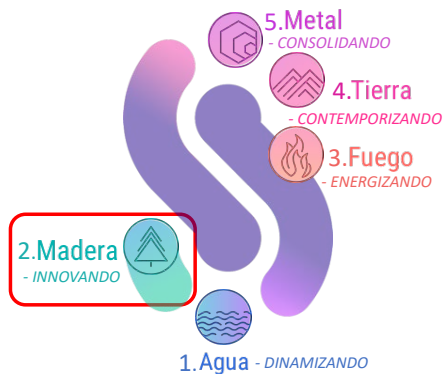
Esta es la fase de la experimentación, de generar las primeras actividades conscientes hacia la transformación educativa, siempre con un plan de largo alcance pero actuando en el presente con aquello que sea factible realizar.

5. LIDERAZGO NECESARIO

Requiere un liderazgo constructor y mecánico, que permita que todos participen, aporten ideas, experimenten y se equivoquen, pero que se construya sobre la base de esta experiencia.

6. EXPECTATIVAS DE CAMBIO

Este nivel permite generar posteriormente la energización para el cambio de manera planificada (nivel 2) y tendrá una gran influencia (dominación) cuando se estén temporizando los cambios que se hayan venido trabajando (nivel 3). La estructuración que se haya conseguido en esta segunda fase de transformación, se traducirá en seguridad que permita encarar el cambio en los siguientes niveles.



RESULTADOS Y CONCLUSIONES GENERALES

Global

El colegio, y especialmente el equipo directivo se plantean la necesidad de iniciar un proceso de transformación, pero las estructuras y herramientas para sostenerlo todavía no están creadas. No toda la comunidad participa de esta necesidad, y, por tanto, las iniciativas todavía son de carácter individual.

Creencias

El equipo directivo está abierto a hacer cambios profundos en su estilo de liderazgo para facilitar cambios pedagógicos y organizativos, siempre que no afecten la esencia del proyecto educativo, y ofrecer tiempo y recursos limitados. Para hacer estos cambios se asume la posibilidad de alterar, en parte, la rutina del centro.

Variables Técnico-Pedagógicas

Una vez definido el PSA, es necesario socializarlo para garantizar que la metodología, la orientación y la evaluación son coherentes y consistentes durante todo el período educativo de los alumnos. Paralelamente se debe establecer un proceso consistente de innovación pedagógica basado en la valoración de los resultados del aprendizaje del alumno y que tenga en cuenta el PSA definido.

Cultura

Los miembros del colegio comparten un propósito superior y valores, aunque no son vividos de forma auténtica por todo el mundo y tampoco están presentes de forma explícita y predeterminada en los procesos internos. Las acciones de cuidado de las personas y la práctica reflexiva y colaborativa no forman parte de la cultura explicitada del centro sino que depende de la disponibilidad de tiempo para realizar acciones puntuales.

Liderazgo

El colegio está en una primera fase de creación de una idea preliminar de la transformación que se quiere conseguir pero todavía no se ha concretado, ni se ha asignado a ningún equipo concreto esta tarea. Se cuenta con prácticas habituales de liderazgo distribuido.

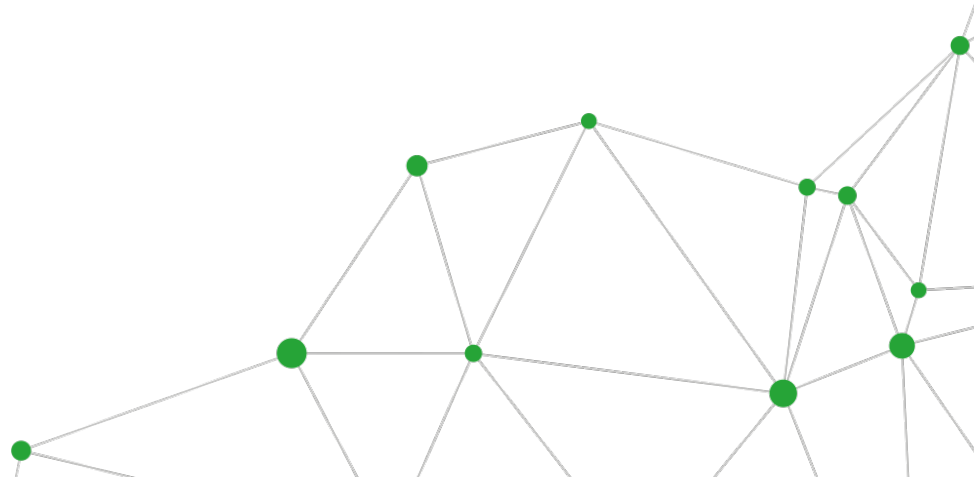
Relación agentes

Las acciones de comunicación del proceso de innovación están en un fase muy incipiente, tanto interna como externamente. No se cuenta con un plan de comunicación de este proceso pero sí con una relación positiva y de proximidad con la comunidad educativa y los agentes externos.

Organización

La planificación se hace en base a los condicionantes del colegio y el perfil docente actual. En relación al proceso de transformación no se cuenta con herramientas, un plan o recursos asignados. El modelo de gobierno actual permite tomar decisiones de forma rápida y eficaz, gracias a la protocolización de los procesos de funcionamiento, aunque éste no está pensado para facilitar un proceso de transformación.

Anexo Autodiagnóstico Pedagógico



RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO

Resultados globales (43)

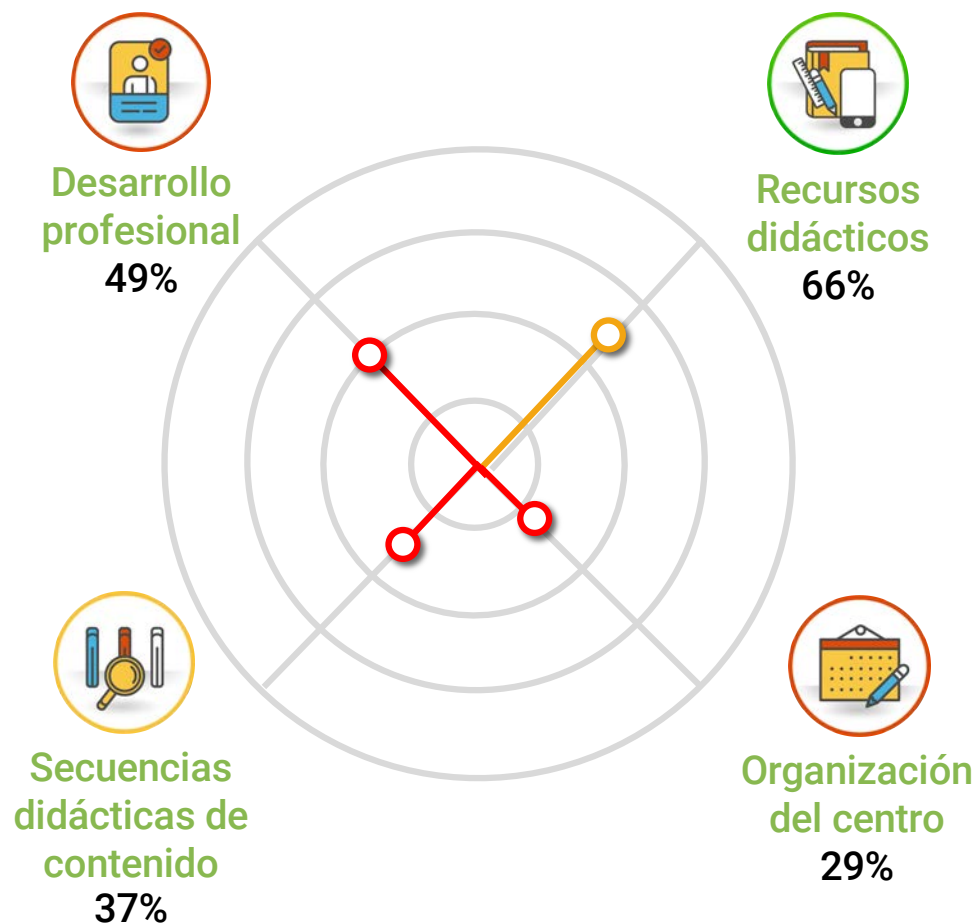
Nivel de alcance

0-20% Anecdótica

21-50% Poco frecuente

51-80% Habitual

81-100% Generalizada



RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO

Infantil (docentes 10)

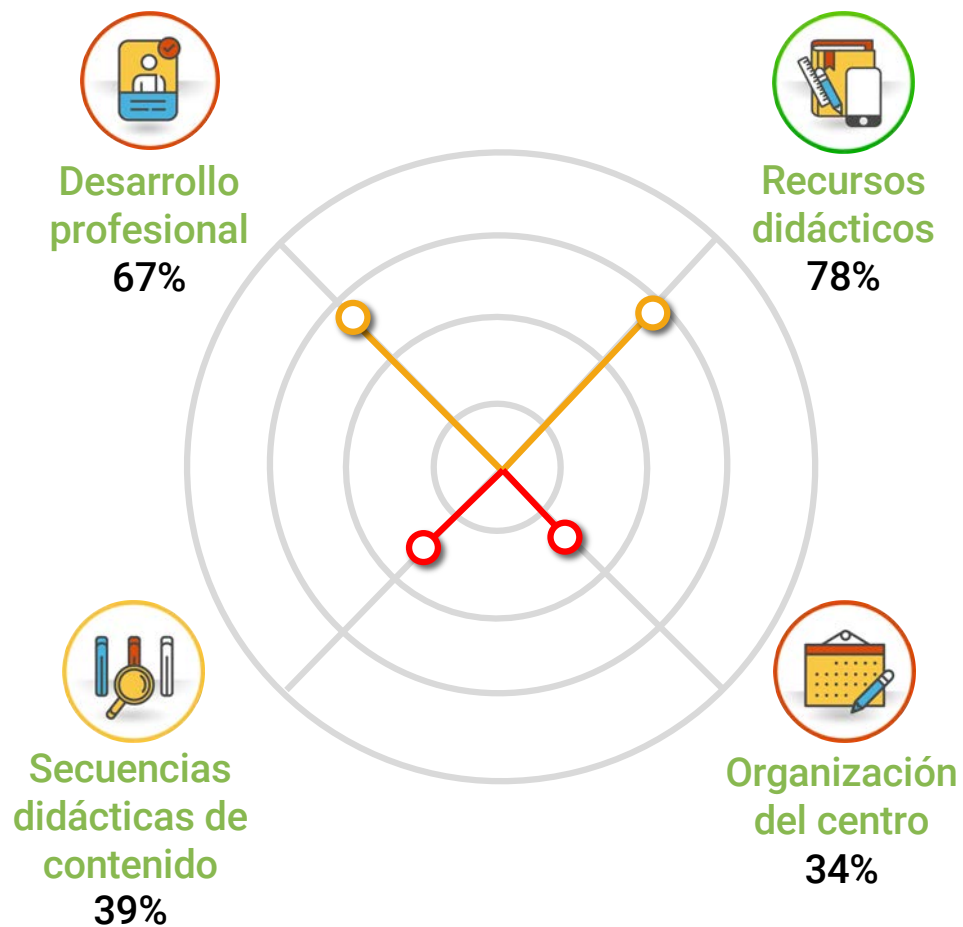
Nivel de alcance

0-20% Anecdótica

21-50% Poco frecuente

51-80% Habitual

81-100% Generalizada



RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO

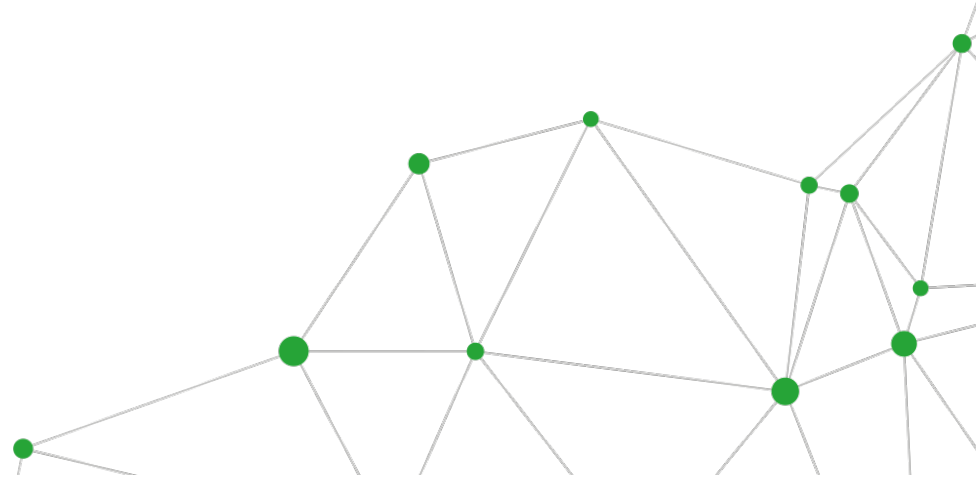
Primaria (docentes 14)



Secundaria (docentes 19)



Anexo encuesta de Bienestar



EXPLICACIÓN DEL MODELO DE FELICIDAD

Nuestro modelo de felicidad correlaciona una serie de variables accionables (aquellas sobre las que se puede actuar) con un nivel de felicidad determinado. Y este último a su vez correlaciona con unas variables de impacto. Así pues, una mejora en las variables accionables puede comportar una mejora en las variables de impacto.

VARIABLES ACCIONABLES

NIVEL DE FELICIDAD

VARIABLES DE IMPACTO



- Nivel de implicación del equipo
- Nivel de descanso del equipo
- Recomendación del centro por parte del equipo

Propósito superior: es el conocimiento que uno tiene sobre aquello que da sentido a nuestra vida, la fuerza interna que nos empuja a vivir.

Conectividad: cualidad de las conexiones personales en la relación con el otro y con uno mismo.

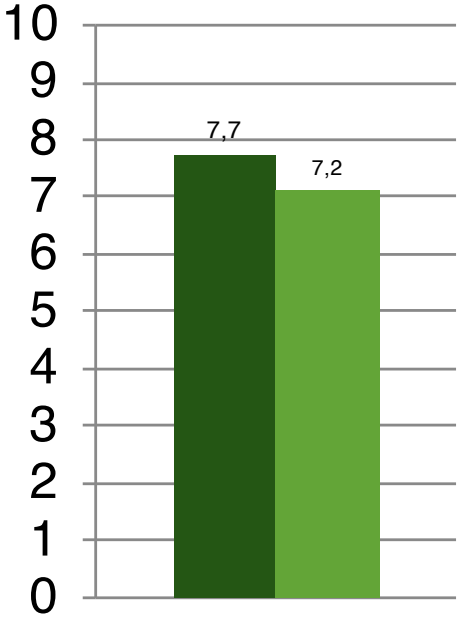
Valores: orientan nuestras acciones en el convivir y son la base de una personalidad sólida.

Progreso: capacidad de sentir que uno crece como persona de forma integral.

Control: relacionado con la habilidad para tener presentes y gestionar nuestras emociones, pensamientos y acciones así como en el sentirse autónomo en la toma de decisiones.

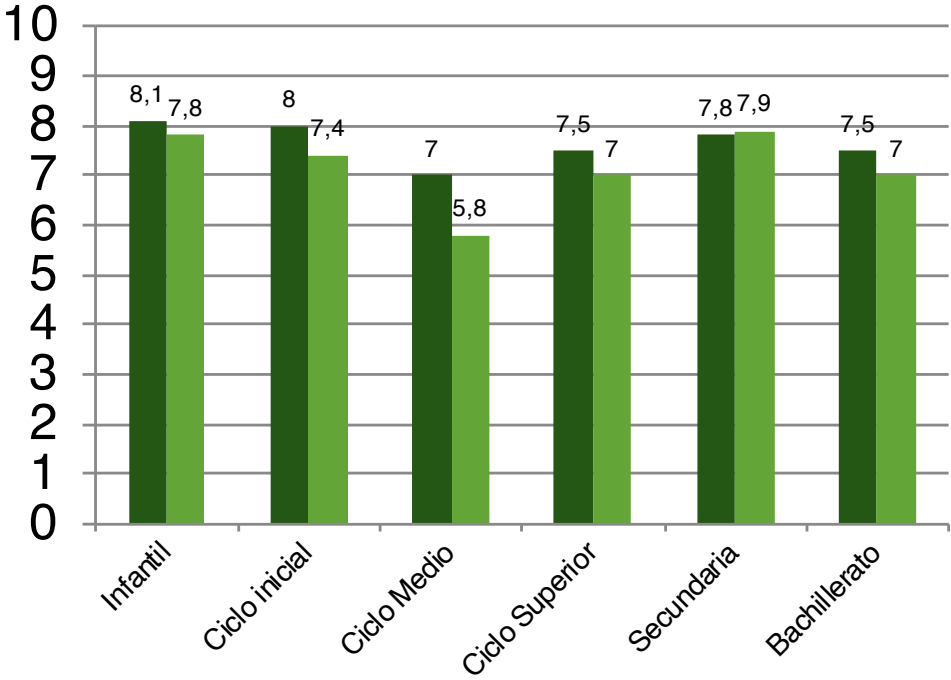
RESULTADOS: NIVELES DE FELICIDAD

Nivel de Felicidad GLOBAL



47

Nivel de Felicidad POR ETAPAS



8

8

9

2

14

6

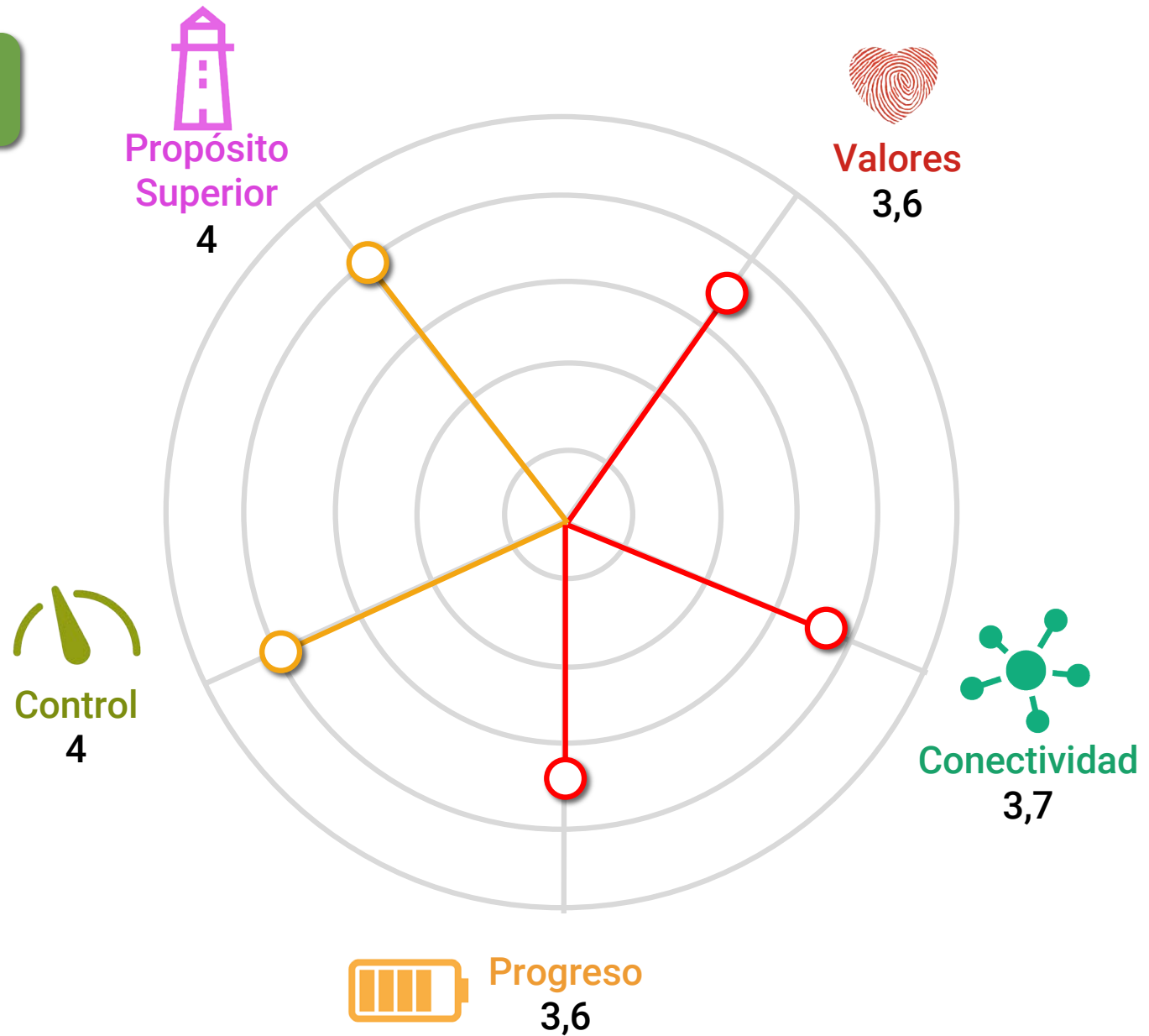
Felicidad general

Felicidad en la escuela

Tamaño de la muestra

RESULTADOS: VARIABLES ACCIONABLES

Todo el Centro



Nivel de alcance


1,0-3,0: Bajo

3,1-3,8: Aceptable

3,9-4,4: Bueno

4,5-5,0: Excelente

CONCLUSIONES GENERALES



Nivel de Felicidad

El nivel de felicidad está dentro de la normalidad para el ámbito educativo. Infantil tiene una alta puntuación, tanto dentro como fuera de la escuela, seguida de secundaria. Destaca el ciclo medio de primaria con una puntuación general más baja que el resto, y con una diferencia de más de un punto entre la felicidad dentro y fuera de la escuela. Bachillerato también está por debajo.

Propósito Superior

La gran mayoría de los docentes conectan el trabajo en el colegio con dotar de mayor sentido a su vida, y ser el sitio donde pueden dar lo mejor de si. En el caso del CM de primaria, en esto último, hay un margen de mejora.



Valores

Hay un alto acuerdo en compartir los valores de la escuela a nivel personal, aunque no se sienten seguros de conocer que comportamientos se espera de ellos en relación a estos valores. Tampoco sienten que vivan en una cultura donde sea importante cuidar a las personas.



Conectividad

Esta es una de las tres variables que requiere mayor atención, en especial para las relaciones entre el personal del centro; sobretodo en CM, bachillerato, y CI. Infantil queda al margen de esta vivencia negativa. La relación con familias es positiva en todas las etapas. La relación con dirección también es positiva, excepto CM y CS.



Control

Hay una sensación general de control sobre el propio trabajo, sabiendo motivar a los alumnos y gestionar el feedback negativo. Es en el CM, CS i Bachillerato donde se percibe mayor dificultad para hacer llegar a propuestas de mejora a dirección.



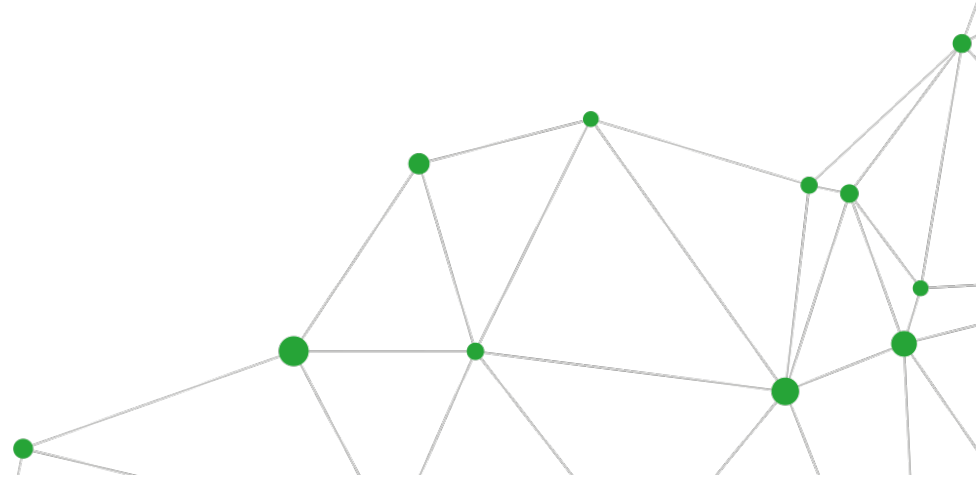
Progreso

Excepto infantil, el resto de etapas necesitan mayor orientación en relación a lo que se espera de su trabajo. Y en general, todas, preferirían recibir feedback constructivo ante de un problema.

Variables de impacto

Tanto el promedio de implicación como de recomendación es valorado muy alto en todas las etapas. El nivel de descanso es especialmente alto en primaria y bachillerato, por lo que habría que medir bien la intensidad de las iniciativas para el próximo curso..

Siguientes pasos



CONCLUSIONES y POSIBLES PASOS SIGUIENTES

Global
Nivel 2:



Madera

Necesidad de actualización pero sin estructuras ni herramientas. No todo el mundo participa de esta necesidad y las iniciativas son individuales.

CONCLUSIONES

POSIBLES PASOS SIGUIENTES



Creencias

El ED está dispuesto a hacer cambios profundos, y a ofrecer tiempo y recursos limitados. El claustro manifiesta necesitar indicaciones claras sobre lo que se espera de ellos.



Sesiones de trabajo con el claustro para motivar y centrar las expectativas sobre el proceso.



Variables
Técnico-
Pedagógicas

Es necesario compartir el PSA . Y a partir de aquí, establecer un proceso consistente de innovación pedagógica basado en la valoración de los resultados del aprendizaje.



Elaboración del PSA y representación visual, del Modelo Pedagógico Institucional, del Plan Estratégico de Transformación Educativa, de un Plan Operativo y diseño/socialización de una PTC.



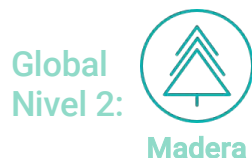
Cultura

Se comparten propósito y valores, aunque no están claros los comportamientos esperados. Las acciones de cuidado de las personas y la práctica reflexiva y colaborativa no forman parte de la cultura. La conectividad entre compañeros es baja.



Sesiones de conectividad y trabajo colaborativo en el equipo de primaria. Sesiones de coaching individual.

CONCLUSIONES y POSIBLES PASOS SIGUIENTES



Necesidad de actualización pero sin estructuras ni herramientas. No todo el mundo participa de esta necesidad y las iniciativas son individuales.

CONCLUSIONES

POSIBLES PASOS SIGUIENTES



Liderazgo

El ED tiene disposición para hacer un cambio de liderazgo. Se detectan dificultades para aportar, aunque se cuenta con prácticas de trabajo compartido.



Acciones de creación y consolidación de un equipo de trabajo que pueda liderar la primera PTC.
Acompañamiento al ED en la tarea de liderazgo del proceso.



Relación agentes

Las acciones de comunicación del proceso de innovación están en un fase muy incipiente, tanto interna como externamente.



Acciones de comunicación del proceso de transformación que inviten a la participación e implicación.



Organización

Hay una estructura creada y protocolizada pensada para dar respuesta de forma rápida y eficaz, aunque no está pensada para facilitar un proceso de transformación.



Revisión de las estructuras actuales (horarios, departamentos) y creación de nuevas que permitan iniciar un trabajo conjunto de transformación: Equipo PTC.

GRACIAS POR CONFIAR EN NOSOTROS

Sinapsia
Redescubriendo
la educación

Desarrollado por

Instituto
Escalae
Calidad de la Enseñanza - Aprendizaje

www.escalae.org