

ANEXO REGLAMENTO DE EVALUACIÓN JORNADA ALTERNA INTERNA

EDUCACIÓN INCLUSIVA

“Las escuelas comunes con una orientación inclusiva representan el medio más eficaz para combatir las actitudes discriminatorias, crear comunidades de acogida, construir una sociedad más inclusiva y lograr una educación para todos; además, proporcionan una educación efectiva a la mayoría de los niños y mejoran la eficiencia y, en definitiva, la relación costo-beneficio de todo el sistema educativo. (UNESCO, 1994, Declaración, p. ix)”.

Fundamentación de la Educación Inclusiva

ASPECTOS CLAVES

La educación inclusiva surge del convencimiento de que el derecho a la educación es un derecho humano básico que está en la base de una sociedad más justa.

Para lograr este derecho, el movimiento de Educación para Todos está trabajando a fin de que haya una educación básica de calidad para todos.

La educación inclusiva supone un impulso a la agenda de la Educación para Todos, desarrollando formas de habilitar a las escuelas para que atiendan a todos los niños y niñas de su comunidad, como parte de un sistema inclusivo.

La educación inclusiva se centra en todos los alumnos, prestando especial atención a aquellos que tradicionalmente han sido excluidos de las oportunidades educativas, tales como los alumnos con necesidades especiales y discapacidades, niños pertenecientes a minorías étnicas y lingüísticas, y otros.

1. Educación inclusiva y derechos humanos

Concebir la educación como algo fundamental para el desarrollo, tanto del individuo como de la sociedad, es central en el compromiso de la educación inclusiva. En los últimos cincuenta años, la comunidad internacional ha comenzado a desarrollar una visión de la educación que, en palabras del reciente informe de la Comisión Internacional sobre Educación para el Siglo XXI (Delors, 1996), es “la Utopía Necesaria”. El informe afirma que la educación no es un simple mecanismo por el cual los individuos adquieren un determinado rango de habilidades básicas. Es más que eso, es un factor crucial del desarrollo social y personal, “un activo indispensable en el intento [de la humanidad] de lograr los ideales de la paz, la libertad y la justicia” y, ...uno de los principales medios disponibles para fomentar una forma más profunda y armoniosa del desarrollo humano y de ese modo, reducir la pobreza, la exclusión, la ignorancia y la guerra. (Delors, 1996, p. 11).

Esta visión implica que la educación debe verse, no como el privilegio de unos pocos, sino como un derecho de todos. Medio siglo atrás, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) estableció que la educación es un derecho humano básico derecho reafirmado de la siguiente manera por el artículo 28 de la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (1989):

1. Los estados partes reconocen el derecho del niño a la educación y, a fin de que ese derecho se pueda ejercer progresivamente y en condiciones de igualdad de oportunidades, deberán en particular:

- a) Implementar la enseñanza primaria obligatoria y gratuita para todos;
- b) Fomentar el desarrollo de las diferentes formas de la enseñanza secundaria, incluida la enseñanza general y profesional, haciendo que esté disponible y sea accesible para cada niño, adoptando las medidas apropiadas tales como la gratuidad de la educación y ofreciendo asistencia financiera en caso de necesidad;
- e) Tomar medidas para fomentar la asistencia regular a las escuelas y reducir las tasas de deserción escolar.

3. Los estados partes fomentarán y alentarán la cooperación internacional en cuestiones de educación, contribuyendo particularmente a eliminar la ignorancia y el analfabetismo en todo el mundo y a facilitar el acceso a los conocimientos técnicos y a los métodos modernos de enseñanza. A este respecto, se tendrán especialmente en cuenta las necesidades de los países en desarrollo. (Pág. 76).

El currículum abarca todas las experiencias de aprendizaje disponibles para los estudiantes en sus escuelas así como en sus comunidades. En él se planifican, principalmente, las oportunidades de enseñanza y aprendizaje disponibles a nivel del aula ordinaria el currículum “formal” de las escuelas. Sin embargo, hay muchas otras experiencias de aprendizaje potencial que son más difíciles de planificar, pero que, ciertamente, están influenciadas por las escuelas y otros componentes del sistema educativo. Estas incluyen:

- las interacciones entre los estudiantes
- las interacciones entre los estudiantes y los maestros, dentro y fuera del aula y

• las experiencias de aprendizaje que tienen lugar en la comunidad – por ejemplo, en la familia u otras organizaciones sociales o religiosas.

Aunque este tema se centra principalmente en el currículum formal, es importante que éste se conciba como una parte de una variedad más amplia de experiencias de aprendizaje.

El currículum formal debe tener al menos dos propósitos:

- Debe contemplar todo el conocimiento, competencias y valores que el país desea que sus niños, niñas y jóvenes adquieran.
- Debe impartir una educación de calidad a los estudiantes, tanto en términos del nivel de participación que genera como de los resultados que se logran.

Pero, sobre todo, el currículum debe lograr estos objetivos con todos los estudiantes por igual. Por tanto debe ser riguroso, pero también suficientemente flexible para responder a estudiantes con características muy diversas. (pág. 104).

3.4 El desarrollo de una evaluación, acreditación y promoción inclusivas

Para que las estrategias de flexibilidad curricular sean efectivas, éstas deben acompañarse de estrategias similares para permitir la flexibilidad en la evaluación y acreditación (también ver Tema 3 sobre evaluación en sistemas inclusivos). Dichas estrategias son esenciales para asegurar que el estudiante progresa en el currículum y que sus necesidades y características individuales son comprendidas y atendidas.

Por ejemplo, una evaluación apropiada permite:

- que los estudiantes de gran capacidad y talento avancen a su ritmo natural
- que los estudiantes que progresan más lentamente que sus pares avancen a su propio ritmo, pero que sigan participando de los contenidos, los temas y las lecciones
- que los estudiantes que experimentan problemas específicos de aprendizaje que reciban apoyo creativo y efectivo para maximizar su éxito.

Es importante evitar o desmantelar los sistemas de evaluación cuya preocupación principal es simplemente sí el estudiante logró el nivel de desempeño necesario para ser promovido al grado siguiente. Los países han empleado varias estrategias para enfrentar este problema. (pág. 111).

Desarrollar formas flexibles de acreditación.

Las formas tradicionales de exámenes finales prueban la adquisición conocimientos y dependen de pruebas con papel y lápiz.

Estos, efectivamente, excluyen a aquellos que no tienen las habilidades necesarias para hacerlo bien en ese tipo de pruebas – aunque pueden poseer otro tipo de competencias y conocimiento. Muchos de estos estudiantes se podrán beneficiar de adaptaciones y/o modificaciones del currículum. Mantener las formas tradicionales de acreditación significa que un gran número de estudiantes seguirá saliendo de la escuela sin ninguna forma de acreditación y sufrirán desventajas en el mundo adulto y del mercado laboral. Unos procedimientos de evaluación flexibles llevan de manera natural a sistemas de acreditación flexibles. Si la evaluación se basa en competencias y la promoción no esté determinada por el logro, los estudiantes pueden ser acreditados por aquello que son capaces de hacer al terminar su educación. Si las competencias especificadas por el currículum escolar se relacionan con el trabajo y se conectan más con la educación o formación técnica, entonces los estudiantes pueden progresar hacia una educación continua, cualquiera que haya sido su nivel de logros. (Pág. 113)

http://portales.mineduc.cl/usuarios/edu.especial/doc/201305151247270.temario_abierto_educacion_inclusiva_manual2.pdf

Como consecuencia de lo anterior, el Sostenedor y equipo de Gestión y Liderazgo del Colegio nos hacemos parte y hemos decidido evaluar a niños y niñas en situación de riesgo de abandono del colegio de manera inclusiva.

PROCEDIMIENTO JORNADA ALTERNA INTERNA

PASOS	RESPONSABLE	ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	DOCUMENTO	OBSERVACIONES
1	DOCENTE Y/O APODERADO	POSTULACIÓN	La postulación la puede realizar el docente y/o apoderado.	POSTULACIÓN JORNADA ALTERNA INTERNA	Si la postulación la realizó el docente, se debe citar al apoderado para informarle y firmar la autorización.

2	ORIENTADORA	CONSULTA A TODOS LOS DOCENTES QUE ATIENDEN AL ESTUDIANTE J.A.I	Orientadora recopila firmas de los docentes para el ingreso a J.A.I. Docente solicita permanencia en su asignatura o permanencia en el programa J.A.I.	AUTORIZACIÓN DOCENTE	Documento con Foto, descripción breve del estudiante, nombre y firma de los docentes. (Incorporar observaciones para que el docente pueda solicitar permanencia en su clase)
3	PROFESOR JEFE DIRECTIVOS ENCARGADO J.A.I.	EVALUAR INGRESO A J.A.I.	Evaluar ingreso con profesor jefe, directivos y encargados J.A.I (J.A.I. 1 - J.A.I 2).	POSTULACIÓN JORNADA ALTERNA INTERNA (RESOLUCIÓN)	
4	ENCARGADO J.A.I.	RESULTADOS DE POSTULACIÓN	Se entregan los resultados al apoderado y se hace firmar documento de resolución.		
5	ENCARGADO J.A.I.	FIRMA REGLAMENTO DE PERMANENCIA	Apoderado y estudiante firman reglamento de permanencia JAI	REGLAMENTO DE PERMANENCIA	
6	ENCARGADO J.A.I.	APLICAR TEST PARA DETERMINAR TIPOS DE APRENDIZAJE DE CADA ESTUDIANTE	Los estudiantes deben saber de qué forma aprenden (visual, auditivo o kinestésico).	TEST ESTILOS DE APRENDIZAJE	
7	ENCARGADO J.A.I. ORIENTADORA	REGISTRO EN EL LIBRO DE CLASE REGULAR	Se debe registrar en la hoja de vida del libro de clase la fecha desde que comienza con J.A.I.		
8	ENCARGADO J.A.I. ORIENTADORA	ARCHIVAR HORARIO DE LOS ESTUDIANTES	Archivar horario de los estudiantes en J.A.I. y en la hoja de vida del libro de clase regular.		
9	ENCARGADO J.A.I. DOCENTE	REGISTRAR ASISTENCIA Y ACTIVIDADES EN EL LIBRO DE CLASE J.A.I.	Además se debe verificar que queden presentes en el libro de clase regular.		
10	JEFES DE DEPTO.	DOCENTES ENTREGAN TEMAS Y ACTIVIDADES PARA TRABAJAR EN J.A.I.	Mensualmente los docentes proponen temas y actividades para realizar en programa J.A.I. y se los entregan a encargada J.A.I.	PLANIFICACIÓN POR TEMAS MENSUAL	
11	ENCARGADO J.A.I. ORIENTADORA	COORDINA CON LOS DOCENTES J.A.I. LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA (ACTIVIDADES ENTREGADAS POR LOS DOCENTES)	Semanalmente verificará el desarrollo y avance de las actividades programadas (chequear notas).	PLANIFICACIÓN POR TEMAS MENSUAL	
12	ENCARGADO J.A.I.	REGISTRAR LAS NOTAS EN EL LIBRO	Registrar todos los meses las notas en el libro de clase.		

	ORIENTADORA	DE CLASE REGULAR			
13	ENCARGADO J.A.I. ORIENTADORA	INFORMAR A DOCENTES EL REGISTRO DE NOTAS EN EL LIBRO DE CLASE	Los docentes deben estar informados que se registraron las calificaciones en el libro de clase para subirlas al sistema ERPSchool.		
14	PROFESOR JEFE DIRECTIVOS ENCARGADO J.A.I.	EVALUACIÓN DE LA CONTINUIDAD EN J.A.I.	Semestralmente se evalúa si el o los estudiantes se deben reintegrar al aula o continuar en J.A.I.		En consejo escolar se evalúa la continuidad
15	ENCARGADO J.A.I. ORIENTADORA	INFORMAR CONTINUIDAD O TÉRMINO DE J.A.I. A APODERADOS	Se debe citar a los apoderados de los estudiantes en J.A.I. y comunicar si el estudiante continúa en J.A.I. o debe volver al aula común.		

EVALUACIÓN

Los estudiantes de Jornada Alternativa Interna deberán cumplir con los siguientes requisitos, de lo contrario se devolverán al aula común, para esto el (la) orientador(a) elaborará un informe semanal para evaluar la permanencia del estudiante en el programa.

Los estudiantes realizarán principalmente actividades para desarrollar y potenciar las habilidades blandas y sociales, el progreso de estas habilidades serán evaluadas mediante una escala de apreciación.

La permanencia máxima en el programa será de 1 mes, terminado el mes el estudiante deberá volver al aula común.

ESCALA DE APRECIACIÓN DE DESEMPEÑO

SIEMPRE = 3

GENERALMENTE = 2

OCASIONALMENTE = 1

NUNCA = 0

COMPETENCIAS		DE EVALUA			
Se entiende por competencias a un conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales, que combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior. (MINEDUC).					
Nº	INDICADORES DE EVALUACIÓN				
COMPETENCIAS BLANDAS SABER SER					
1	PUNTUALIDAD: se destaca por llegar y retirarse a la hora. Cumple con el tiempo establecido.				
2	HONESTIDAD: dice siempre la verdad, se apega a la transparencia de sus acciones.				
	HONRADEZ: persona confiable, actúa rectamente, cumpliendo su deber y de acuerdo con la moral, especialmente en lo referente al respeto por la propiedad ajena.				
3	PULCRITUD: limpieza y presentación personal acorde a un profesional.				
4	VOCABULARIO: es deferente en el uso o empleo en su habla, se caracteriza por el respeto a las normas de la buena educación o del correcto comportamiento en el decir.				
5	RESPONSABILIDAD: Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanentes y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo.				
6	CALIDAD y EXCELENCIA: Realiza sus trabajos de acuerdo con los requerimientos en términos de contenido, exactitud, presentación y atención.				
7	INICIATIVA e INNOVACIÓN: Resuelve los imprevistos de su trabajo y da nuevas ideas para mejorar los procesos, demuestra proactividad.				
8	TOLERANCIA: Capacidad de trabajar bajo presión y tolerancia a la frustración.				
9	CONFIABILIDAD: Genera credibilidad y confianza frente al manejo de la información y en la ejecución de actividades.				
10	ORGANIZACIÓN: Planifica sus actividades y se preocupa por alcanzar las metas.				

11	OPORTUNIDAD: Entrega los trabajos de acuerdo con la programación previamente establecida.				
12	ORIENTACIÓN A RESULTADOS: Termina su trabajo oportunamente y cumple con las exigencias solicitadas.				
13	TRABAJO EN EQUIPO: Muestra apertura para integrarse al equipo. (Saber convivir)				
14	COLABORACIÓN: Cooperar con los compañeros, buscando soluciones.				
15	RELACIONES INTERPERSONALES: FRATERNIDAD Facilidad de comunicación e interacción con diferentes grupos de personas, además de capacidad de proyectar una imagen positiva a los lugares que concurre				
16	RESPECTO: Establece y mantiene un trato y comunicación con sus compañeros, colaboradores y jefes, propiciando un ambiente laboral de cordialidad y respeto.				
17	COMPROMISO INSTITUCIONAL: Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes, demuestra sentido de pertenencia a la entidad.				
	COMPETENCIAS DURAS: SABER HACER				
18	CONOCIMIENTO DE SU CARRERA: Aplica los conocimientos (Perfil de egreso) en su desempeño para el cumplimiento de las actividades encomendadas.				
PUNTAJE TOTAL					
CALIFICACIÓN					

PUNTAJE	NOTA	PUNTAJE	NOTA	PUNTAJE	NOTA	PUNTAJE	NOTA	PUNTAJE	NOTA
0	1,0	12	2,1	24	3,3	36	4,7	48	6,3
1	1,1	13	2,2	25	3,3	37	4,8	49	6,4
2	1,2	14	2,3	26	3,4	38	5,0	50	6,5
3	1,3	15	2,4	27	3,5	39	5,1	51	6,6
4	1,4	16	2,5	28	3,6	40	5,3	52	6,8
5	1,5	17	2,6	29	3,7	41	5,4	53	6,9
6	1,6	18	2,7	30	3,8	42	5,5	54	7,0
7	1,7	19	2,8	31	3,9	43	5,6		
8	1,8	20	2,9	31	4,0	44	5,8		
9	1,8	21	3,0	33	4,2	45	5,9		
10	1,9	22	3,1	34	4,3	46	6,0		
11	2,0	23	3,2	35	4,5	47	6,1		