



INSTITUTO TECNICO MABEL CONDEMARIN GRIMBERG











INDICE

1. PRESENTACIÓN

- 1.1. Identificación Establecimientos
- 1.2. Reseña histórica del Establecimiento
- 1.3. Antecedentes del Establecimiento: Nuestro propósito
- 1.4. Oferta Educativa: Especialidades

2. FUNDAMENTOS

- 2.1. Sellos Educativos
- 2.2. Visión
- 2.3. Misión
- 2.4. Principios y sellos institucionales
- 2.5. Propuesta curricular
- 2.6. Perfil de la comunidad Educativa

Perfil de los Directivos Docentes

Perfil del Docente

Perfil del Paradocente, Administrativo

Perfil del personal de Servicios Menores

Perfil de Padres y Apoderados

Perfil de alumnas

3. OBJETIVOS ESTRETÉGICOS

- 3.1. LIDERAZGO
- 3.2. GESTION CURRICULAR
- 3.3. CONVIVENCIA ESCOLAR
- 3.4. RECURSOS









1. PRESENTACIÓN

1.1 Identificación Establecimiento

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: INSTITUTO TÉCNICO MABEL CONDEMARIN GRIMBERG

MODALIDAD DE ENSEÑANZA: TÉCNICO - PROFESIONAL

RAMA: TÉCNICA

TIPO DE ADMINISTRACIÓN: DELEGADA DECRETO LEY 3166

DIRECCIÓN: AVENIDA LIBERTAD 458

COMUNA: CHILLÁN

PROVINCIA: DIGUILLIN

REGIÓN: ÑUBLE

FONO: 42-2221889 42-2221952

2. CONTEXTO: RESEÑA HISTÓRICA DEL ESTABLECIMIENTO

2.1. NACE LA ESCUELA PROFESIONAL DE NIÑAS DE CHILLÁN

Las fuentes documentales encontradas hasta ahora indican que "bajo la presencia de don Germán Riesco Errázuriz y siendo intendente de la provincia de Ñuble don Ismael Martín Álamos", el Ministerio de Industria y Obras Públicas crea la "Escuela Profesional de niñas de Chillán", asumiendo como primera Directora la Señora Agustina Raffter Muñoz por decreto del 08 de octubre de 1.902. Es el documento más antiguo que se ha encontrado y señala:

"documentos no oficiales indican que las clases se iniciaron con la matrícula de 50 alumnas distribuidas en 5 cursos, más en el Chillán de ésa época, el nacimiento de este nuevo establecimiento educacional pasó inadvertido, así al menos, se deduce de la portada del diario "La Discusión de Chillán"." Del 08 de octubre de ese año donde no se consigna este hecho.









Su primer plan de estudios consideraba Lencería y Camisería, Modas, Sastrería y Corsetería, Dibujo y Pintura, Gimnasia y Contabilidad lo que se puede inferir a partir de la sección 1 N° 2735 del Decreto del 28 de octubre de 1902 que falta el presupuesto para este Establecimiento Educacional y donde aparece el ítem destinado a pago de profesoras.

Su personal, además de la Directora, consideraba 4 profesoras, una de las cuales era a la vez inspectora, y empleados a contratar sin especificar su número. Entre ellas, podemos mencionar a doña Manuela Muñoz, profesora de Lencería, doña Juana González profesora de Corsetería y doña Blanca Navarro Inspectora.

El funcionamiento de los establecimientos educacionales de este tipo consideraba la existencia de una junta de vigilancia cuya función era mejorar su trabajo, impulsarlas por igual y dar cierta unidad a su labor.

"Todas las escuelas estaban a cargo de una Inspectora visitadora que dependía del Ministerio de Industria y Obras Públicas. Cada escuela estaba vigilada por una junta compuesta por el Intendente de la Provincia o el Gobernador del Departamento donde estuviera ubicada y seis personas nombradas por el Ministerio. A su vez, el Ministerio de Industria y Obras Públicas era asesorado por la junta de vigilancia de la Escuela Profesional Superior de Santiago, la que de hecho actuaba como un Consejo Superior de la Enseñanza Profesional femenina toda vez que llamaba a concursos de cargos y horas de clases, dictaba reglamentos, etc. En 1909 demandaron un gasto de \$ 1.039.200."

En el caso de Chillán, la Junta de Vigilancia fue establecida por decreto del 30 de octubre de 1902, y estuvo integrada por los señores Juan Madrid, Santiago Ebensperguer, Luis Valedienela Silva, Daniel Acuña y Apolinario Puga B. Este cargo tenía una duración de 2 años.

2.2 DENOMINACIONES

A lo largo de su vida, esta Institución Educativa ha tenido distintas denominaciones:

- 1. Nació con el nombre de Escuela Profesional de Niñas y, en la década de los años 30, pasó a llamarse Escuela Técnica Femenina.
- 2. En 1968 cambia su denominación por el de Escuela de Servicios y Técnicas Especializadas.
- 3. En el año 1970, es denominada Escuela Técnica y es en ésa época cuando por primera vez ingresan 4 varones los que optan por la Especialidad de Alimentación.
- 4. En 1978, con la puesta en marcha de la carrera docente y por Decreto N° 2327 es denominado «Liceo Técnico B N° 9.» En 1986, por decreto N° 1947 del 26 de noviembre de ese año, el Liceo fue traspasado para su administración a la Corporación Privada de Desarrollo de Curicó «Corpride» la que se concreta desde el 1 de enero de 1987.









- 5. En 1990, basándose en nuevas normativas del Mineduc el Consejo de Profesores propuso a la Secreduc la denominación de **"Liceo Técnico Chillán"**
- 6. El año 2005 las normativas del MINEDUC exigen un nombre para cada liceo y es entonces cuando la Comunidad Educativa, y siendo Directora la Sra. Luz Sepúlveda Zurita, opta por "Instituto Técnico Mabel Condemarin Grimberg", denominación que posee en la actualidad.
- 7. En el año 2009 CORPRIDE deja de administrar los 11 colegios a su cargo y el MINEDUC entrega la administración de éste a la Fundación Nacional del Comercio para la Educación, <COMEDUC>, quien la conserva hasta el presente.

III ESPECIALIDADES ACTUALES

El Instituto Técnico Mabel Condemarín Grimberg, es un Instituto Técnico Profesional de la rama Técnica, administrado por COMEDUC Fundación Nacional del Comercio para la Educación desde 2009. Es un establecimiento que imparte las siguientes especialidades, según las nuevas bases curriculares decreto 452 del Ministerio de Educación.

- Gastronomía
- Atención de Enfermería
- Atención de Párvulos
- Servicios de Hotelería (suspendida temporalmente año 2021)

Aprobado el 4º año de Educación Media Técnico Profesional se otorga la Licencia de Educación Media.

Aprobada la Práctica Profesional obtiene el título de Técnico de Nivel Medio en según corresponda a la especialidad aprobada.

Se obtiene la beca TP, BARE, a quienes terminen su práctica profesional.









IV SELLOS EDUCATIVOS

- Ofrecer una educación integral, relevando valores como el respeto y la empatía, por eso, nuestro propósito es entregar a cada miembro de la comunidad educativa, un espacio de adecuada convivencia, educando desde el diálogo y el ejemplo en la forma pacífica de resolver conflictos, porque creemos en una sociedad tolerante, donde todos y todas nos responsabilicemos de nuestros deberes y derechos, respetando al otro en la diferencia.
- 2. Propone el trabajo en comunidad, comprometido, para lograr el desarrollo humano, base para formar y desarrollar un buen profesional desde el autodescubrimiento y realce de las virtudes personales.
- 3. Comprende la formación técnica, como una etapa en la trayectoria formativa de nuestros y nuestras educandos, reforzada y potenciada por diferentes experiencias de alternancia educativa, desde la cual nuestros y nuestras estudiantes pueden trazar su proyecto de vida con miras en la articulación con la educación superior y la vinculación con el mundo laboral.

V VISIÓN

"El Instituto Técnico Mabel Condemarín Grimberg, con tradición en la Enseñanza Media Técnico Profesional, será reconocido en la región de Ñuble, por preparar técnicos profesionales de excelencia, con una férrea formación ética, social y moral".

VI MISIÓN

"Ser un Instituto de Formación Técnica que eduque a jóvenes que se valoren y superen a sí mismos, preparándoles para enfrentar con éxito los nuevos desafíos de la vida moderna, entregando todas las herramientas necesarias para la articulación con la educación superior y/o la inserción al mundo laboral, poniendo énfasis en la adquisición de habilidades y competencias para el siglo XXI".









VII PRINCIPIOS Y ENFOQUES EDUCATIVOS.

Nuestra propuesta curricular se suscribe a lo expresado en las bases curriculares, tanto para la Formación General como la diferenciada, del Ministerio de Educación. Centrado en el aprendizaje de calidad, a través de habilidades, conocimientos y actitudes, donde cada componente es evaluado y se propende a que ninguno esté en desmedro de otro.

Para que el currículo tenga sentido, este debe ser contextualizado, acercado a las vivencias de los estudiantes, a su condición de adolescente, sus gustos, sus intereses e inquietudes, su género; diseñar planificaciones donde este diagnóstico sea lo que defina los distintos métodos de enseñanza, la didáctica, la selección de temáticas, de textos, etc. Solo así los profesores podrán plantearse objetivos adecuados y desafiantes. La evaluación, por consiguiente, también debe coincidir con el tipo de método educativo a utilizar, no pensamos que la evaluación es solo para medir a las alumnas, sino desde ellas y con los otros; por tanto, propiciamos la coevaluación y autoevaluación; nuestro norte es que se vuelvan responsables de su éxito o fracaso escolar logrando una mejora en su autoestima académica, elemento que según señalan los Indicadores de desarrollo personal y social, "son clave para el desarrollo integral de los niños y jóvenes durante su etapa escolar, dado que influyen en su proceso de aprendizaje, salud y bienestar general. Tienen un impacto positivo en su rendimiento académico".

VIII VALORES Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Los valores son fomentados por toda la comunidad, y tendrá como eje fundamental el PROVI, de la Fundación Educacional Comeduc, se espera que sean modelados por los adultos, dando ejemplo de consecuencia. Madres, Padres y Apoderados deben promoverlos con sus estudiantes, y observar esa misma consecuencia en su rol de apoderado u apoderada.









Valores Provi

RESPETO Y BUEN CLIMA DE CONVIVENCIA ESCOLAR, a las normas sociales, como el saludo, el pedir permiso, tocar para entrar a un lugar, solicitar por favor, agradecer, pedir disculpas. No hablar mal de los demás **No criticar, ni física, ni socialmente**; ni decir palabras groseras dentro de salas de clases u otros espacios del establecimiento, para todos los miembros de la comunidad.

RESPONSABILIDAD.

Autoestima académica: Compromiso humano y social

PERSEVERANCIA Y RESILENCIA.

Nuestras alumnas se reconocen capaces y creen en ellas, fortalecen su autoestima. La resiliencia es una condición que se destaca destaca y potencia en nuestras alumnas

SOLIDARIDAD. Contención para quien lo necesite, preocupación por los demás (acoger al que está solo, ofrecer ayuda). Que el curso sea un equipo, donde todas se reconocen como compañeras, se apoyan ante alguna dificultad, se escuchan y se ayudan en las tareas académicas.

HONESTIDAD. Veracidad, sin engaños. En el desarrollo de sus trabajos, sin plagio, copiados y pegados de alguna fuente de la red.

TOLERANCIA Y EMPATÍA: A la diversidad, los adultos de la comunidad educativa, modelamos las conductas y actuamos cuando vemos que se transgrede este principio, corrigiendo desde lo que señala el Reglamento de Convivencia escolar. Promovemos el valor de la diversidad, llevando a cabo actividades que muestren diferentes culturas y puntos de vista. Se seleccionan lecturas o películas para generar empatía y tolerancia, reflexionando sobre los prejuicios y la discriminación.









IX PERFILES DE LA COMUNIDAD

- 2.6.1 Perfil de los Directivos Docentes
- 2.6.2 Perfil del Docente
- 2.6.3 Perfil de las Alumnas
- 2.6.4 Perfil del Paradocentes y Administrativos
- 2.6.5 Perfil de personal de Servicios Menores
- 2.6.6 Perfil de Los Padres y Apoderados

1.- Directivos Docentes

Se propende hacia un liderazgo distribuido, donde cada uno de los integrantes del equipo pueda desarrollar su máximo potencial. Estos profesionales responden a las necesidades propias del contexto, siendo modeladores del estándar que como institución se pretende alcanzar. Son profesionales con un alto compromiso ético, social y moral, poseen las competencias teóricas y socioeducativas para, en conjunto, movilizar a los actores de la comunidad hacia la mejora continua, contribuyendo al cumplimiento de la política de calidad declarada por la Gerencia General de nuestra fundación Comeduc.

Asimismo, les corresponde liderar el diseño y planificación de prácticas de enseñanza y aprendizaje, apoyando al desarrollo de capacidades profesionales mediante la participación activa de todos los integrantes del establecimiento.

2.- Perfil del docente

El docente del Instituto Técnico Mabel Condemarín es un profesional de un marcado compromiso social, que mantiene altas expectativas sobre el desempeño de sus estudiantes, es un profesional respetuoso de los ritmos de aprendizaje y las diversas capacidades de sus educandos. Concibe a cada uno de sus estudiantes como un ser único e integral, por tanto es respetuoso de su singularidad.

Participa activamente en las distintas etapas de las actividades del Instituto, está presente y es un aporte a las iniciativas que se generan desde la Dirección, así como también advierte y propone espacios de mejora que beneficien a la comunidad.

Reconoce el trabajo colaborativo como elemento fundamental para la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes y como oportunidad de crecimiento y eficacia de sus prácticas docentes. Es consecuente con las rutinas escolares modelando a sus educandos desde la coherencia entre el discurso y la práctica.

Está dispuesto a capacitarse detectando sus propias oportunidades de mejora para con ello mejorar su práctica docente.









3.- Perfil de los estudiantes

El estudiante del Instituto Técnico es un joven adolescente, entre los 14 a 18 años, proveniente de Chillán y otras comunas cercanas de la provincia de Diguillín. Aproximadamente un 90% de ellos proviene de Escuelas gratuitas, en mayoría del sistema Municipal.

Son estudiantes que, al finalizar su enseñanza básica optan por un establecimiento de educación media técnico profesional, con el objetivo de egresar con un título técnico de nivel medio.

Un gran porcentaje de nuestros estudiantes, demuestra una actitud resiliente. La época de la adolescencia, involucra un constante cuestionamiento acerca de quiénes son, y es importante fortalecer su autoestima, a través de la Orientación vocacional. Son jóvenes que en general no presentan conflictos dentro de la sala de clases de orden conductual, no obstante la autoestima académica y motivación escolar son indicadores que se encuentran algo descendidos.

Son participativos y cada vez más, toman conciencia del peligro de la violencia en el pololeo y las situaciones de control en la pareja. Ya se ha hecho una tónica que participen de actos en defensa de los derechos de las mujeres como día internacional de la mujer o la conmemoración del día Internacional por la No violencia hacia la mujeres.

Existe un centro de estudiantes y, en tiempos de pandemia para brindar mayor participación, se instala la figura de CODECU (consejo de delegados de curso).

4.- Perfil del Paradocentes y Administrativos

En esta gran dinámica de escuela, cada rol es de gran importancia para el logro y cumplimiento de los objetivos estratégicos, y en este sentido es relevante que tanto todo el equipo paradocente como el administrativo este alineado con el equipo de gestión.

Una escuela que aprende es una escuela dinámica, que innova, que arriesga, y es en esa dimensión es que necesita de todos los apoyos posibles, y es justamente en ese contexto que se requiere colaboradores activos y proactivos, responsables y muy auto disciplinados.

Es imperiosa la capacidad de trabajo en equipo de tipo colaborativo, puesto que la demanda cotidiana exige una constante movilidad para la correcta atención de nuestro alumnado, y para que esta modalidad se cumpla se requiere que cada uno de los integrantes de estos estamentos cuente o desarrolle estas cualidades y habilidades.

En consecuencia el perfil de los colaboradores que ejercen estos cargos es el personas con alto compromiso ético, social y moral, modelos de responsabilidad y puntualidad, comprometidas con su labor, orientadas al logro y la calidad, con una actitud de respeto y valoración de otro, aportando con su actuar a un clima laboral adecuado a una unidad educativa.









5.- Perfil del personal de Servicios Menores

El objetivo del personal de servicios menores es apoyar el adecuado funcionamiento logístico y operativo de las instalaciones del Colegio a través de la realización de labores de aseo, portería, mensajería, mantención u otras de similar naturaleza. El perfil de estos colaboradores es de alta disposición al trabajo colaborativo, con una gran capacidad de adaptación al cambio, orientado en su servicio a la calidad y atención especializada. En este aspecto se espera que estos funcionarios logren:

- 1. Comprender que en todas las esferas de su desempeño, en especial en las acciones que supongan contacto con las alumnas, su actitud debe ser esencialmente educativa y adecuada al contexto escolar.
- 2. Demostrar una alta disposición al trabajo y a estar al servicio de lo(s) que se le solicite.
- 3. Orientarse a la calidad en sus ejecuciones y al servicio.
- 4. Aportar al clima de colaboración y respeto.
- 5. Demostrar responsabilidad y probidad en su trabajo.

6.- Perfil de Los Padres y Apoderados

Madres, padres y apoderados de nuestro establecimiento, desde la importancia que juega su rol en el proceso formativo y educativo de sus jóvenes estudiantes, serán sujetos activos y participativos de la vida escolar, manteniendo un constante interés por el desempeño académico y social de su/s educandos a través de la participación activa en reuniones de apoderados y otros espacios de participación habilitados por el establecimiento educacional.

En síntesis, madres, padres y apoderados del establecimiento deben:

- Conocer, respetar y velar por el cumplimiento del proyecto educativo institucional.
- Estar informados e interesados en el desempeño académico de sus educandos.
- Asistir a reuniones y citaciones a las que sean convocados.
- Velar por el respeto al personal y normas del colegio.
- Conocer, respetar y velar por el cumplimiento del manual de convivencia escolar.
- Conocer, respetar y velar por el cumplimiento del reglamento de evaluación del Establecimiento.





X OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

Para concretar este sueño del colegio que queremos se trabajan las siguientes Áreas de la Gestión

Escolar:

- 1.- Área Liderazgo
- 2.- Área Gestión Pedagógica
- 3.- Área Formación y Convivencia
- 4.- Área Gestión de Recursos

1.- Área: Liderazgo

- 1.1 Liderar el cumplimiento de metas y objetivos tanto formativos como académicos del establecimiento, propiciando un ambiente cultural, laboral y académico estimulante y desafiante, siempre orientado a la mejora continua.
- 1.2 Instalar una estructura de trabajo que permita ordenar los procesos a través de acciones estratégicas que incorporen la metodología 5S y el uso de los formatos de la norma ISO ya establecidos, conduciendo al EE hacia la certificación.

2.- Área: Gestión Pedagógica

- 2.1 Fortalecer la implementación del sistema de evaluación para los aprendizajes (formativa y sumativa), a través de lineamientos comunes por nivel y asignatura, considerando los aprendizajes previos de las estudiantes y su desempeño en el año anterior.
- 2.2 Diversificar la evaluación tanto formativa como sumativa, en función de propiciar los aprendizajes de todos los estudiantes.





3.- Área: Formación y Convivencia

- 3.1 Mejorar la autoestima académica y motivación escolar de las estudiantes a través de la generación de altas expectativas que impacten en las trayectorias educativas.
- 3.2 Fortalecer un sistema de detección temprana de estudiantes con situaciones complejas para entregar herramientas de apoyo, contención, autogestión y, de ser necesario, derivación, fortaleciendo los vínculos generados con instituciones externas.

4.- Área: Gestión de Recursos

- 4.1 Potenciar el desarrollo profesional de colaboradores destacados mediante la asignación de responsabilidades y funciones que tributan al logro de los objetivos institucionales.
- 4.2 Implementar estrategias para asegurar el uso eficiente y oportuno de los recursos educativos disponibles en el establecimiento con fines pedagógicos.



