



PONTIFICIA **UNIVERSIDAD CATÓLICA** DEL PERÚ

Esta obra ha sido publicada bajo la licencia Creative Commons
Reconocimiento-No comercial-Compartir bajo la misma licencia 2.5 Perú.

Para ver una copia de dicha licencia, visite
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE GRADUADOS

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
DE LA EDUCACIÓN



Tesis:

Proceso para la Validación de un Plan de Auto-Evaluación para la Acreditación de la Escuela de San Patricio en la ciudad de Pasco, Estado de Washington.

Realizado por:

Luis Antonio Vegas Ruiz

Investigación presentada para obtener el grado académico de
Magíster en Educación
con Mención en Gestión de la Educación

Washington, Agosto del 2004.

Esta tesis está dedicada a Piti, por su entrega total como acompañante y motivadora de mi vida.

A Rafito, por todo el tiempo, amor y paciencia que invierte conmigo en cada día de su vida.

A Valeria, quien dio otro sentido a mi amor de padre y en quien encuentro el bien del mundo.

A Ti... donde te encuentres, por confiar en mí.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	8
i. Contextualización del Problema	9
ii. Formulación del Problema	10
iii. Objetivos del Presente Estudio.....	11
a) Objetivo General	11
b) Objetivos Específicos.....	11
iv. Justificación del Problema	11
a) Una Escuela en Proceso de Recuperación	11
b) Construyendo Una Visión en Común	12
c) El Plan de Acreditación.....	12
d) Validación Externa.....	13
e) Continuidad y Desarrollo	13
f) Mantener y Desarrollar	13
g) Metas Personales.....	13
v. Descripción del trabajo realizado.....	13
vi. Estructura de la tesis	15
vii. Agradecimientos	16
Capítulo I	
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ESCUELA DE SAN PATRICIO DE LA CIUDAD DE PASCO, ESTADO DE WASHINGTON (USA) EN LOS PROCESOS DE ACREDITACIÓN	17
1.1. El Proceso de Acreditación.....	17
1.1.1. Principales términos.....	17
a) Proceso de Acreditación.....	17
b) Planeamiento del proceso.....	17
c) El Auto-Estudio.....	18
d) La Visita.....	18
e) Acreditación	18
1.1.2. Historia del Proceso de Acreditación en las Escuelas de Estados Unidos	18
a) Escuelas Públicas y Escuelas Privadas en Estados Unidos.....	20
b) Necesidad de las Escuelas Católicas de Estados Unidos	21
c) El Patrocinio Mixto.....	23
d) La Identidad Católica	24
e) Modelos de Patrocinio: John Carroll Society.....	24
f) La Sociedad de John Carroll (The John Carroll Society)	25
g) Organismos de Acreditación de Escuelas en Estados Unidos	25
1.1.3. Instrumento para la Acreditación de Escuelas en Estados Unidos	26
a) El Auto-Estudio.....	27
b) El Comité Visitante.....	31
c) El Reporte del Comité Visitante	33
1.1.4. Procesos de Acreditación de la Escuela de San Patricio.....	35
a) Historia de la Escuela de San Patricio de la ciudad de Pasco, Estado de Washington	35
b) Incorporación de John Carroll Society.....	36
c) Misión de la Escuela de San Patricio.....	37

d)	Visión de la Escuela de San Patricio.....	37
e)	Filosofía de la Escuela de San Patricio	38
f)	Proceso de Acreditación de 1993 a 1996 en la Escuela de San Patricio....	38
g)	Informe del Plan de Acción de las recomendaciones realizadas.....	42
h)	Proceso de Acreditación de 1997 a 2002	50
	Resumen del Capítulo	66
Capítulo II		
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL: LA ACREDITACIÓN DE ESCUELAS CATÓLICAS		
67		
2.1.	Validación y Sustento del Proceso de Acreditación de las Escuelas Católicas	
67		
2.1.1.	Validación y Sustento de las Escuelas Católicas	67
a)	Respaldo Institucional (Background).....	67
b)	Proceso de Acreditación de las Escuelas	68
c)	El Auto-Estudio.....	68
d)	La Visita	69
e)	Acreditación	69
f)	Planeamiento del Auto-Estudio	69
g.	Importancia de la Acreditación	70
h)	Acreditación de las Escuelas Católicas.....	72
i)	Importancia de la Acreditación de las Escuelas Católicas	73
j)	Beneficios de la Acreditación de las Escuelas Católicas	74
2.1.2.	Proceso de Mejoramiento de la Escuela.....	74
a)	Revisión y Cambios en la Escuela Católica.....	74
b)	Proceso de Revisión y Cambios en la Escuela Católica	74
c)	Ciclo de Mejoramiento de la Escuela Católica	75
2.1.3.	Elementos Básicos para el Auto-Estudio	75
a)	Categorías de Criterio	75
b)	Filosofía: Declaración de Valores de la Escuela Católica	76
c)	Misión de la Escuela Católica.....	76
d)	Visión de la Escuela Católica.....	77
e)	Expectativas de Aprendizaje.....	77
f)	Estándares de Acreditación.....	77
2.1.4.	Elaboración del Plan de Acción Estratégico Para el Proceso de Acreditación	80
a)	Los informes finales del Auto-Estudio previo	80
b)	Informe final del Comité visitante	81
c)	El Plan de Acción.....	81
d)	Cronograma.....	82
e)	Los Responsables.....	82
f)	Equipos de Trabajo	84
g)	Evaluaciones previas, auto-evaluaciones y retroalimentaciones	85
h)	Ejecución del Plan.....	85
2.1.5.	Elementos Centrales para la Evaluación.....	86
a)	La Evidencia	86
b)	El Informe Final	87
c)	El Comité Visitante - La Visita.....	87
d)	Reporte del Comité Visitante	88

Resumen del Capítulo	88
Capítulo III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN Y PARA LA VALIDACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN	89
3.1. Metodología de la Investigación	89
3.1.1. Fases de la Investigación.....	89
3.1.2. Metodología del Estudio	90
3.1.3. Elección de la Muestra	91
a) Factores históricos.....	91
b) Factores políticos	92
c) Factores geográficos.....	92
d) Factores académicos.....	92
e) Factores sociales.....	93
f) Factores económicos	93
g) Factores administrativos	93
3.1.4. Objeto de Estudio	94
3.1.5. Descripción de los procedimientos para recopilar información.....	94
3.1.6. Instrumentos para recoger información	94
a) Estudio de Fuentes	95
b) Estudio de Casos	95
c) Entrevistas Personales.....	95
d) Encuestas.....	96
e) Grupos Focales.....	96
3.1.7. Instrumentos para la Validación del Plan de Acción	96
a) Encuestas.....	96
b) Grupos Focales.....	97
3.1.8. Procedimiento para sintetizar los datos recogidos	97
a) Las encuestas.....	97
b) Las entrevistas.....	97
c) Los grupos focales	97
d) Análisis de los datos.....	98
3.2. Datos para la Elaboración del Plan de Acción.....	98
3.2.1. Encuestas para la Elaboración del Plan de Acción	98
3.2.2. Entrevistas para la Elaboración del Plan de Acción.....	99
a) Directores de otras Escuelas.....	99
b) Antiguos Directores de la Escuela de San Patricio	100
c) Especialistas en Acreditación.....	100
3.2.3. Grupo Focal para la elaboración del Plan de Acción.....	100
a) Representantes de Organizaciones Educativas:	101
b) Directores de Escuelas Católicas	101
c) Personal de la Escuela de San Patricio.....	102
3.3. Datos para la Validación del Plan de Acción.....	103
3.3.1. Encuestas para la Validación del Plan de Acción	103
3.3.2. Grupo Focal para el Análisis y Validación del Plan de Acción.....	103
Resumen del Capítulo	103
Capítulo IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS RECOGIDOS.....	105
4.1. Estudio de la Información para la elaboración del Plan de Acción	105

4.1.1.	Conclusiones de encuestas realizadas para la elaboración del plan de acción	105
a)	Puntos Concordantes.....	106
b)	Puntos Discordantes.....	109
4.1.2.	Conclusiones de las Entrevistas para la elaboración del plan de acción	112
a)	Puntos concordantes.....	112
b)	Puntos discordantes.....	116
4.1.3.	Conclusiones del Grupo Focal para la elaboración del Plan de Acción	118
a)	Puntos Concordantes.....	118
b)	Puntos Discordantes.....	123
4.2.	Estudio de la Información para la validación del Plan de Acción.....	125
4.2.1.	Conclusiones de encuestas realizadas para la validación del Plan de Acción	125
a)	Sobre la formulación del plan.....	125
b)	Sobre las áreas de trabajo escogidas.....	126
c)	Sobre la participación en el logro de los objetivos.....	126
d)	Sobre las posibilidades de éxito o fracaso.....	127
4.2.2.	Conclusiones del Grupo Focal para la validación del Plan de Acción	127
a)	Sobre el plan presentado.....	127
b)	Sobre la calidad de las metas planteadas.....	127
c)	Sobre el logro de las metas planteadas.....	128
d)	Sobre la línea de tiempo.....	128
e)	Sobre el personal responsable del logro de las metas planteadas.....	128
f)	Sobre las necesidades del plan.....	128
g)	Sobre las observaciones realizadas a la misión y filosofía de la escuela.....	129
h)	Sobre la Visión de Futuro que se tiene de la Escuela y la Validación de un Plan de Acreditación.....	129
i)	Sobre el plan a largo plazo y su ejecución en el tiempo.....	129
j)	Sobre la unidad entre el proceso de acreditación y el plan de acción.....	130
	Resumen del Capítulo.....	130
Capítulo V		
PLAN DE ACCIÓN DEL AUTO-ESTUDIO PARA EL PROCESO DE ACREDITACIÓN DE LA ESCUELA DE SAN PATRICIO EN LA CIUDAD DE PASCO, ESTADO DE WASHINGTON.....		
5.1	Los Fundamentos de la Escuela.....	131
5.1.1.	Filosofía, Misión y Visión.....	131
5.1.2.	Acuerdo con el Personal Docente.....	132
5.2.	Necesidades de los Agentes Educativos.....	134
5.2.1.	Necesidades de los Alumnos.....	134
a)	De tipo académico:.....	134
b)	De tipo disciplinario/conductual.....	134
c)	De tipo social.....	134
e)	De tipo espiritual.....	134
5.2.2.	Necesidades de los Profesores.....	134
a)	De tipo profesional/docente.....	135
b)	De tipo social.....	135

c)	De tipo espiritual	135
5.2.3.	Necesidades de los Padres de Familia	135
a)	De tipo social	135
b)	De tipo espiritual	135
c)	De tipo académico	135
d)	De tipo disciplinario/conductual	136
5.2.4.	Necesidades de la Comunidad	136
a)	De tipo social	136
b)	De tipo espiritual	136
5.3.	Matriz FODA, Objetivos y Estrategia	137
5.3.1.	Matriz FODA de la Escuela de San Patricio	137
5.3.2.	Formulación de Metas: MEGA, MACRO y MICRO	138
a)	Mega Meta	138
b)	Macro Meta	138
c)	Micro Metas	138
5.3.3.	Formulación de Objetivos	139
5.3.4.	Estudio de Recursos: materiales y humanos	139
a)	Recursos Materiales	139
b)	Recursos Humanos	140
5.3.5.	Estrategias de Acción	141
a)	Estrategia para la Planificación a Largo Plazo	141
b)	Estrategias para el Logro de los Objetivos de Área indicados en el plan de auto-estudio	143
5.3.6.	Cronograma	143
5.3.7.	Evaluación y Retroalimentación	145
5.4.	Otorgamiento de la Afiliación: Saint Patrick's School – Escuela Acreditada para el periodo 2003 - 2009	147
	Resumen del Capítulo	147
Capítulo VI		
CONCLUSIONES FINALES Y RECOMENDACIONES		
6.1.	Recomendaciones	148
6.1.1.	Recomendaciones para la Planificación de Futuros Planes de Acción en Procesos de Acreditación	148
6.1.2.	Recomendaciones para la Escuela de San Patricio	148
6.1.3.	Recomendaciones para las Escuelas (Católicas)	149
6.2.	Viabilidad de las Recomendaciones	149
6.3.	Conclusiones	151
6.4.	Recomendaciones Finales	153
BIBLIOGRAFÍA		
ANEXOS		
	Anexo 1: Perfil de la Escuela de San Patricio	158
	Anexo 2: Encuestas para la Elaboración del Plan de Acción	160
	Anexo 3: Resultados de las Encuestas para la Elaboración del Plan de Acción	173
	Anexo 4: Preguntas para entrevistas acerca de la Formulación del Plan de Acción	189
	Anexo 5: Procesamiento de Entrevistas para la Elaboración del Plan de Acción	190
	Anexo 6: Encuestas para la Validación del Plan de Acción	202
	Anexo 7: Resultados de las Encuestas para la Validación del Plan de Acción	206
	Anexo 8: Certificados que otorgaron la acreditación a la Escuela de San Patricio	210

INTRODUCCIÓN

La planificación estratégica de la gestión educativa debe concentrar toda su atención en la evaluación de sus resultados. La parte culminante de esta planificación es la evaluación del plan de acción porque envuelve a todos los elementos y aspectos relacionados a la educación: el docente, el administrativo, el padre de familia, la comunidad, los benefactores. Todos a la vez, estudian el resultado del trabajo realizado, analizando las posibilidades futuras y esbozando un plan de acción que le permita seguir pensando y actuando hacia el futuro:

“Strategic Planning Plus is a dynamic, active process. It identifies the future we want for tomorrow’s child, before scanning current and future opportunities and realities. From an ideal vision of the future, we may identify useful strategies and tactics for arriving at that better tomorrow.”¹

“La Planificación Estratégica es un proceso dinámico y, activo. Identifica el futuro que queremos para el niño del mañana, examinando antes las oportunidades actuales y futuras y sus realidades. De una visión ideal del futuro, nosotros podemos identificar estrategias útiles y tácticas para llegar a ese mejor mañana.”

Ese futuro que debe verse claro y preciso en la visión que la escuela tiene para sí misma en un periodo determinado de tiempo, acerca a todos sus agentes y los compromete a permanecer juntos en el logro de estos ideales. De la contribución de estos agentes, depende no el resultado, sino que también la excelencia en la calidad educativa de la escuela:

“(This humanistic approach)... empowers the educational partners –learners, educators, and citizens – to define an ideal vision and develop a strategic plan and related tactical plan to achieve educational success with long-range payoffs.”²

“Este acercamiento humanístico (...) autoriza a los compañeros educativos - aprendices, educadores, y ciudadanos - a definir una visión ideal, desarrollar un plan estratégico y relacionar un plan táctico para lograr el éxito educativo con resultados de largo alcance”.

Hay que entender que esta excelencia educativa es el resultado de un trabajo constante, como se acaba de mencionar, en un espiral ascendente constante. Nunca se debe detener, ni debe bajar. El ideal es que evolucione y se rinda a los resultados del esfuerzo conjunto.

Existen muchas formas de enfocar una gestión educativa para la excelencia. La mayoría está centrada en el planeamiento. Otras están centradas en los procesos. Algunas están centradas en la evaluación. Muy pocas conocidas, se centran en la auto-evaluación como el proceso inicial de excelencia. Repitiendo que la gestión como un proceso constante, cíclico y evolutivo, debe tomarse un punto de partida, y éste es la autoevaluación. Este tipo de gestión encierra todo un modelo que se resume en la palabra “acreditación”:

¹ Kaufman, Roger, Herman, Jerry y Watters, Kathi. Educational Planning: Strategic Tactical Operational. Pennsylvania, Technomic, 1996. p. 8

² Idem. p. 8

“Accreditation processes also encourage the institution to improve its quality, increase its effectiveness, and strive continually for excellence. The self-study process is sufficiently profound, although simple, that it has the potential of unbalancing established organization routines. This evokes conscious, reflective thought of organization members and thus contributes to the development of the clarity and agreement essential to guiding institutional progress toward excellence.”³

“Los procesos de acreditación también animan a la institución a mejorar su calidad, aumentan su efectividad, y se esfuerzan continuamente por la excelencia. El proceso del Auto-estudio es suficientemente profundo, aunque simple, tiene el potencial de desequilibrar las rutinas de la organización establecidas. Esto evoca pensamiento consciente y reflexivo de los miembros de la organización y, así, contribuye al desarrollo de la claridad y acuerdo esencial para guiar el progreso institucional hacia la excelencia.”

La acreditación como proceso en sí, lleva a la escuela y todos sus agentes, a organizarse para desarrollar una auto-evaluación (auto-estudio), que le permita describir la realidad de la escuela, los resultados de lo que está haciendo y lo que planea hacer en el futuro para continuar con su evolución. A partir de ahí, un equipo visitante verifica el informe de auto-estudio, y eleva un reporte a los organismos correspondientes - NASCU (National Association of Schools, Colleges and Universities), WCEA (Western Catholic Educational Association) y NCEA (National Catholic Educational Association) –, quienes decidirán por los resultados de la visita y el reporte presentado, si respaldan y mantienen la afiliación de esta escuela como institución educativa de calidad.

Esta es la manera cómo las instituciones católicas de servicio (escuelas, colegios, universidades, hospitales) de los Estados Unidos de América plantean su propio liderazgo y excelencia desde los inicios de la década de los noventa. Es la manera como estas instituciones comenzaron a organizarse y encontraron su base para ser elegidas por las familias y sus comunidades.

Sobre esta idea inicial de las escuelas católicas, hoy en día todas las escuelas deben acreditarse, siguiendo diferentes procesos – algunos más sencillos que otros –, con organismos y entidades acreditadoras que las agremian y les dan un respaldo de calidad y excelencia educativa.

La acreditación en las escuelas católicas es un proceso que se desarrolla a lo largo de seis años, con un séptimo para la elaboración de informes y la visita por parte de un comité visitante. Los cuatro primeros años son para la ejecución del plan de acción. Durante el quinto y sexto año, debe realizarse el auto-estudio.

i. Contextualización del Problema

El año escolar 2002-2003 presentaba un reto para la Escuela Católica de San Patricio, de la ciudad de Pasco, en el Estado de Washington. Para el fin de ese año

³ Ratcliff, James. How Accreditation Influences Assessment. San Francisco, Jossey-Bass Press, 2001. p. 104.

escolar, la Escuela Católica de San Patricio, debía terminar su segundo proceso de acreditación con la visita de un comité evaluador constituido por 8 miembros (4 de ellos, directores de las mejores escuelas católicas de la región).

Sin embargo, no existía una experiencia directa previa en procesos de acreditación en el que el personal de la Escuela de San Patricio hubiera participado; a pesar de ello, los informes del proceso de acreditación anterior así como el formar parte de otros comités de visita, daban una pista de la ruta a seguir para el mencionado proceso de acreditación.

Los recursos humanos con los que la escuela contaba al momento de iniciar la preparación del informe en el proceso de acreditación era:

- La plana docente con menos de 5 años de experiencia docente;
- La plana administrativa completamente nueva en la escuela.
- Un CEO (Chief Executive Officer, Antonio Vegas, ahora director de la escuela de San Patricio), con 10 años de experiencia docente, 04 años en administración de escuelas y 01 año residiendo en USA.
- Un director/presidente de la escuela, cuya presencia contaba sobre la base de 1 hora a la semana.

ii. Formulación del Problema

El proceso de acreditación tal como se ha expuesto brevemente y la situación del momento de la Escuela Católica de San Patricio, era muy peculiar: se debía concluir el auto-estudio, elaborar un reporte del proceso de acreditación, y obtener el máximo reconocimiento de acreditación por las instituciones acreditadoras con un personal completamente neófito en temas de acreditación.

La pregunta que se origina inmediatamente es ¿cómo obtener la acreditación para la Escuela de San Patricio de la ciudad de Pasco del Estado de Washington bajo las actuales circunstancias?, que lleva inmediatamente a la pregunta ¿cómo validar un plan de acción para el proceso de acreditación 2003-2009 y que a la vez sirva de base para futuros procesos de acreditación?

Con este problema, se establecieron dos retos principales. El primero: liderar un proceso de acreditación, completamente novedoso, en el que no había otra opción más que obtener un resultado positivo. El segundo: paralelamente a este proceso, elaborar una tesis de grado acerca de la elaboración de un plan de acción para el proceso de acreditación de la Escuela de San Patricio de la ciudad de Pasco, del Estado de Washington para el ciclo 2003-2009, y que permita obtener el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación.

iii. Objetivos del Presente Estudio

a) Objetivo General

Se estableció como objetivo general el siguiente:

Proponer un Plan de Auto-Estudio válido, y efectivo para el Proceso de Acreditación de la Escuela de San Patricio, en la ciudad de Pasco, Washington.

b) Objetivos Específicos

Los objetivos específicos del presente plan de investigación, son los siguientes:

- i) Establecer un marco teórico conceptual que especifique las etapas, objetivos y metas que se buscarán lograr con el proceso de acreditación, así como las formas en que debe ser ejecutado y los resultados que se esperan lograr.
- ii) Analizar los Planes de Acción de los Auto-Estudios realizados para los dos últimos Procesos de Acreditación desarrollados en la Escuela de San Patricio de la ciudad de Pasco, en el Estado de Washington, evaluando los aspectos fuertes que contribuyeron a desarrollar un buen proceso y entendiendo aquellos aspectos que se constituyeron en débiles en el momento del desarrollo del Auto-Estudio.
- iii) Analizar el informe final, las sugerencias y recomendaciones del último Comité Visitante de la última visita a la Escuela de San Patricio, de la ciudad de Pasco, en el Estado de Washington, para establecer los objetivos principales del proceso de Auto-Estudio, que se desarrollará en los próximos seis años.
- iv) Validar un Plan de Acción para el proceso de acreditación de la Escuela de San Patricio, en la ciudad de Pasco, en el Estado de Washington; a través de un grupo destacado de personas con basta experiencia en el tema de Acreditación de Escuelas.
- v) Establecer sugerencias que deban ser tomadas en cuenta para la elaboración de futuros planes de Auto-Estudio para Procesos de Acreditación en la Escuela de San Patricio, en la ciudad de Pasco, Estado de Washington.

iv. Justificación del Problema

a) Una Escuela en Proceso de Recuperación

En los últimos 20 años, la Escuela de San Patricio en la ciudad de Pasco ha sufrido una caída substancial en la población escolar a la que atendía. Había siempre buenas ideas para desarrollar la escuela, pero no había un planeamiento ni continuidad en su ejecución. Desde fines de los sesenta, la escuela no tiene continuidad en su conducción. Actualmente está en un proceso de recuperación lento. Hay un crecimiento sostenido de su población escolar de más de 5% anual durante los últimos 2 años.

b) Construyendo Una Visión en Común

Es importante evaluar todo el proceso educativo de la escuela. Partiendo de la misión y visión de la escuela, buscar conjugar sus procesos de enseñanza, las políticas educativas que se maneja, la relación con los padres de familia, las expectativas de la comunidad y, fundamentalmente, el compromiso que los docentes tienen con la escuela misma para lograr un desarrollo sostenido. Poniendo en común todos los aspectos de la escuela, y tomando decisiones en conjunto, se logrará una identificación de parte de cada uno de los agentes educativos con la escuela y una continuidad en el proceso de búsqueda de la excelencia educativa.

c) El Plan de Acreditación

Es necesario, pues un plan de acción estratégico, que lleve a obtener resultados positivos durante la ejecución del proceso de acreditación. Este plan se constituye en el cimiento para lograr esa coherencia en todos los procesos que se desarrollen en la escuela y el estilo de trabajo que se adoptará para los próximos seis años en busca de esa excelencia. Este plan de acreditación avalado por la Diócesis de Spokane (a la que la escuela pertenece), permitirá, de manera fehaciente, mantener un ritmo de trabajo que cubra las expectativas de todos los organismos y entidades relacionadas a la escuela: la escuela debe tener credibilidad y descansar sobre una seguridad que le origina el respaldo de alumnos, docentes, personal administrativo, padres de familia, y comunidad en general.

Hay que tener en cuenta, que si bien, al fin del proceso se logra la acreditación, sin embargo, su fin principal es mantener a la escuela en un desarrollo sostenido, constante:

*"The chief purpose of the whole accreditation process is the improvement of education for youth by evaluating the degree to which a schools has attained worthwhile outcomes set by its own staff and community"*⁴

"El propósito principal de todo el proceso de acreditación es la mejora de la educación para la juventud, evaluando el grado en el que una escuela ha logrado los resultados por su propio personal y comunidad"

⁴ Middle States Association of Colleges and Schools. What is Accreditation? Commission on Secondary Schools. Accreditations Protocols. 2001. p. 1.

d) Validación Externa

Se buscará, además, que el plan sea validado por expertos en el campo de la acreditación de escuelas: aquéllos que han formado equipos visitantes, que han sido responsables de conducir una escuela para ser acreditada, y personas involucradas directamente en dirigir la Misión de Instituciones de Servicios (escuelas y hospitales).

e) Continuidad y Desarrollo

A partir de los logros del plan de acreditación, el que será constantemente retroalimentado, se podrá contar con ideas básicas y centrales con las que se trabajarán en el futuro. Realizando un planeamiento estratégico y trabajando con todas las personas relacionadas directamente con la escuela, se podrá dar continuidad y desarrollo sostenido a la Escuela de San Patricio.

f) Mantener y Desarrollar

Finalmente, las ideas que se desarrollen y los pasos que se vayan dando progresivamente, se busca dar continuidad y coherencia a la visión que se plantea de la escuela para los próximos años. Durante el desarrollo del mismo proceso, se logrará un personal más experimentado en el campo administrativo de la educación, en manejo de personal y en el liderazgo de proyectos a largo plazo que demanden constancia en su desarrollo, así como la generación de un verdadero liderazgo dentro de la escuela, que permitirá conducirla adecuadamente según las demandas y necesidades de la sociedad.

g) Metas Personales

El fin personal de este trabajo de tesis está dirigido a colaborar con la formación escolar, con el desarrollo docente y la obtención de experiencias profesionales válidas que me permitan madurar en el campo de la administración de la educación y obtener el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación en la Universidad Católica del Perú, como una muestra de este crecimiento.

v. Descripción del trabajo realizado

El problema fue estudiado y analizado, escogiendo entre las posibles opciones la mejor solución. La solución consistió en estudiar los enfoques teóricos del proceso de acreditación, establecer un plan de trabajo con fechas específicas, formar equipos de trabajo, y formular el informe final de acreditación. Finalizado esto, se preparó para la visita durante la cual se mostraría toda la evidencia posible que garantizaría la autenticidad del auto estudio.

Paralelamente, se realizaron una serie de encuestas, entrevistas y grupos focales que permitieron encausar el trabajo que se venía realizando, tanto en la presente tesis, como para el mismo auto estudio.

Finalmente, se ejecutó una evaluación general que permitiría establecer sugerencias, recomendaciones y conclusiones para futuros procesos de acreditación que se realicen en la Escuela de San Patricio.

Los retos indicados, antojadamente novedosos, fueron planeados, ejecutados y concluidos en el plazo provisto. Hubo necesidad de planear diferentes objetivos, en diferentes niveles: como director de una escuela, como profesor, como líder de un proceso de acreditación, y como estudiante de una maestría.

Parte de los objetivos trazados, y que corresponden al presente estudio, fueron dirigidos a plantear un plan de acreditación, después de realizar un auto-estudio minucioso, validado por un grupo de especialistas en el área de acreditación y promotoría de escuelas católicas. Con este plan validado – y en el que concluye esta investigación de carácter propositivo – la Escuela de San Patricio de la ciudad de Pasco, Washington, podría lograr iniciar sus estudios cíclicos, estructurados y con carácter más académico. Un triunfo, dada su realidad y la naturaleza de la comunidad dónde se encuentra ubicada.

Para lograr los fines propuestos, se formaron diferentes comisiones y equipos de trabajo con miembros provenientes de la comunidad en general. Se expuso los fines que se buscaban y lo que se esperaba de cada uno de ellos. A la vez, se iba realizando investigaciones sobre la acreditación, divulgando la información entre el grupo docente y padres de familia. Su participación en las encuestas, entrevistas y grupos focales dio el resultado esperado: saber los qué, cómo y cuándo de las necesidades de la Escuela de San Patricio.

El procesamiento de la información recogida, fue la etapa más complicada, puesto que la interpretación de los datos en todo momento corría el riesgo de sesgarse, por lo que su estudio fue realizado por diferentes grupos, y sus conclusiones contrastadas posteriormente.

La redacción de informes finales, que llevó todo el periodo vacacional (junio, julio y agosto), fue la parte más ágil, ya que el texto que se iba originando, era un recuento de las experiencias logradas y, fundamentalmente de los aprendizajes obtenidos.

Finalmente, el estudio llevó a resultados mejores de los esperados para la Escuela de San Patricio. La escuela obtuvo su acreditación, con el mayor calificativo que las entidades acreditadoras pueden otorgar. A la vez, se logró hacer entender a la comunidad educativa de la necesidad de realizar un plan a largo plazo, en el que participe toda la comunidad, y no solamente un grupo aislado de gente.

Más allá de los logros obtenidos – y los que aún se espera obtener a lo largo de la ejecución del plan de acción en los siguientes 6 años – se proponen al final una serie de sugerencias que no buscan originar una transformación del proceso de acreditación, más bien busca dar pautas para que su planeamiento y ejecución no se conviertan en un foco de estrés y rechazo por parte de la comunidad educativa. Llegar a entender su necesidad, la sinceridad que comprende el auto-estudio, y los retos que llevaría para lograr la excelencia de la escuela son los fines centrales de la acreditación, más que el carácter puramente evaluativo.

vi. Estructura de la tesis

El informe final está compuesto por cuatro partes: una primera parte de contextualización de la Escuela de San Patricio en los Procesos de Acreditación. Aquí se cuenta la historia de los procesos de acreditación, la necesidad de acreditación de las escuelas y las agencias acreditadoras.

En una segunda parte se presentan las fuentes bibliográficas que soportan el estudio. Su carácter práctico trae como consecuencia el hallazgo de manuales, más que de teorías y fundamentos. Su recopilación se hace fundamentalmente a través de las diócesis de los Estados Unidos, y los documentos reflexivos y experienciales de los estudiosos del proceso de acreditación. Un agradecimiento especial a la Universidad de Washington (Washington University) por permitir el uso de su vasta biblioteca para la obtención de una cantidad considerable de fundamentos bibliográficos que se presentan en este estudio.

La tercera parte, especifica la metodología de la investigación. Aquí se incluyeron los materiales e instrumentos diseñados para la obtención de información en dos momentos: para la elaboración del plan y luego para su validación. Estos instrumentos fueron aplicados en todos aquellos niveles que se pensó estarían involucrados en el planeamiento: los alumnos, el personal docente y administrativo, los padres de familia, los exalumnos y la comunidad en general.

La cuarta etapa fue completada con el procesamiento de la información. Esta información, procesada y orientada a los fines del estudio, permitió obtener conclusiones completamente claras sobre los logros que se esperarían al momento de diseñar el plan de acreditación.

En la quinta etapa se encuentra el plan de acción que se detalla inmediatamente, se señalan fechas específicas (aproximadas en algunos casos) de ejecución. La

evaluación y retroalimentación, consideradas piezas importantes durante el planeamiento y su ejecución, tienen una mención más elaborada. Las sugerencias en diversos niveles (a nivel proceso de acreditación, a nivel Escuela de San Patricio, a nivel escuelas católicas) son producto de la experiencia lograda en todo el tiempo del trabajo. Las conclusiones, sencillas y objetivas, abarcan los niveles fundamentales del estudio.

Finalmente, se incluye todos los anexos que se consideraron importantes para la mejor comprensión de lo que consiste un proceso de acreditación. Además, se indica la bibliografía de las citas, consultas, libros leídos, y referencias que durante el camino recorrido se obtuvieron.

vii. Agradecimientos

Agradezco a la incontable lista de personas que colaboraron no solo durante este trabajo de tesis, sino durante el proceso de acreditación de la Escuela de San Patricio.

A la comunidad educativa de la Escuela de San Patricio, por su constante dedicación y desprendimiento para la búsqueda constante de la excelencia de esta escuela: personas que confiaron –y confían – en que no hay otro camino más que el éxito de este proceso. Además, por otorgarme el privilegio de estudiarla y facilitarme todos los medios y recursos necesarios.

Al personal de la Universidad Católica y de la Washington University, por proporcionarme acceso a sus bibliotecas, materiales y ambientes de trabajo.

Finalmente, un eterno agradecimiento al Dr. © Luis Sime, quien aceptó el reto de trabajar como asesor de esta tesis, por todo el interés y tiempo dedicado a esta asesoría.

Capítulo I

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ESCUELA DE SAN PATRICIO DE LA CIUDAD DE PASCO, ESTADO DE WASHINGTON (USA) EN LOS PROCESOS DE ACREDITACIÓN

El proceso de acreditación reta a la escuela a desarrollar un estudio de sus propias características y capacidades que le permitan elaborar un plan de acción claro, bajo la luz de su misión. Tal proceso cíclico concluirá con un auto-estudio en el que se indicará un nuevo plan de acción para el siguiente ciclo.

La Escuela Católica de San Patricio, terminando el ciclo de seis años busca completar su auto-estudio y prepararse para la visita del comité visitante que le permita ser acreditada para los próximos seis años. La situación de la escuela en los últimos años, le da un mayor énfasis para lograr plantear un plan de acción válido para su propia realidad.

1.1. El Proceso de Acreditación

1.1.1. Principales términos

a) Proceso de Acreditación

Es el conjunto de pasos y etapas por el que una escuela pasa para ser acreditada. Se inicia con las sugerencias y recomendaciones del proceso de acreditación previo y termina después de seis años con la visita del comité acreditador y el inicio de la ejecución del plan elaborado para el siguiente periodo.

“The school is evaluated on (1) the degree to which there is clarity of the school’s philosophy and mission that is reflected through the school’s... and (2) how adequately the NASC and WCEA criteria are being met. The maximum term of accreditation is six years”⁵.

“La escuela se evalúa sobre (1) el grado de claridad que hay de la filosofía y misión de la escuela que es reflejado a través de la escuela... y (2) cuán adecuadamente los criterios de NASC y WCEA están siendo conocidos. El término máximo de acreditación es de seis años.”

b) Planeamiento del proceso

Que a su vez se divide en:

1. Reconocimiento de las sugerencias de la visita anterior
2. Contrastación de la Misión y Visión de la Escuela
3. Plan de Acción

⁵ Idem. 2001. p. 7.

c) El Auto-Estudio

Que consiste en la ejecución del plan, con la participación de todos los estamentos de la escuela, para elaborar un Reporte de Auto-Estudio.

d) La Visita

Que se divide en:

1. Pre-Visita
2. Visita
3. Elaboración del Informe Final

e) Acreditación

Es el respaldo que la institución logra, después de elaborado el informe final del comité visitante y que viene dado por NASC y por WCEA. Este respaldo es logrado por periodos de tiempo:

- Por un año: luego del cual se debe realizar otra visita y verificar las mejoras que deben realizarse al plan de acción. Esto se establece cuando no hay calidad en el trabajo realizado.
- Por tres años: cuando el plan de acción no es de la mejor calidad y necesita asistencia para verificar sus resultados del plan de acción. Es necesaria la presentación de informes anuales con análisis detallados del progreso de la escuela.
- Por seis años: máximo respaldo para un nuevo ciclo completo de acreditación, y que indica la presentación de informes anuales de los progresos del plan de acción.
- No respaldo / no acreditación: cuando no hay confianza en el trabajo realizado, en el auto-estudio, en el informe de auto-estudio ni en la calidad del servicio de la escuela.

1.1.2. Historia del Proceso de Acreditación en las Escuelas de Estados Unidos

A mediados del siglo XX, todas las escuelas de los Estados Unidos debían ser acreditadas, puesto que las Universidades no aceptaban como válidos los créditos de alumnos de escuelas que no estuvieran acreditadas. A mediados de los años 70, algunos distritos escolares se empobrecieron con la llegada de familias pobres y una

minoría inmigrante, lo que les impedía cumplir con las normas de acreditación establecidas por su propio Estado. Esto dio origen a que algunos estados (incluyendo el Estado de Washington) dejaran de lado el sistema de acreditación. Sin embargo, no podía desentenderse completamente de la acreditación, razón por la cual estableció unas “normas mínimas” que cada escuela debía “aprobar” para mantenerse con apoyo del estado. Un formulario de acreditación para todas las escuelas del Estado de Washington está incluido en los anexos. Todos los años cada escuela debe presentar el formulario correctamente lleno, con la información solicitada. Unos meses después, la escuela recibe una carta de aprobación que le autoriza seguir en “funcionamiento”. A pesar que este es un sistema de acreditación muy sencillo, sin embargo es muy riguroso, y debe cumplirse según las fechas y requerimientos estipulados. Cualquier escuela que quisiera acreditarse, debía seguir esta opción.

Sin embargo, algunas escuelas no lo hacen y no reciben una acreditación por parte del Estado, o del Distrito Escolar. El costo de un proceso de acreditación es alto y se mantiene durante un periodo prolongado de tiempo. Estas escuelas no se acreditan porque son pobres o porque no siguen las normas establecidas; además, existen las diferencias religiosas y creencias de algunas escuelas (como las escuelas Adventistas del Séptimo Día) que desean mantener su independencia sin cualquier mando externo que los ate; por otro lado está la reputación y nivel que mantienen que les permite no necesitar de una acreditación de alguna institución. La reputación de las escuelas católicas era tan fuerte en los años 70 y 80, que algunas escuelas católicas no necesitaron ser acreditadas.

Las cosas van cambiando y cada vez más escuelas, tanto públicas como privadas de la región, están buscando acreditarse. En las décadas de los 70 y los 80, pocas escuelas católicas se acreditaban. Ahora es una norma en cada una de las diócesis del Estado que las escuelas católicas sigan algún proceso de acreditación. Esta es la política en la Diócesis de Spokane: todas sus escuelas deben estar acreditadas.

En este momento en los Estados Unidos, hay un movimiento fuerte acerca de las normas escolares. En cada publicación especializada sobre educación (como Phi Delta Kappan, o ASCD, etc.). Tales publicaciones ejercer mucha presión en las administración de la escuela, en las familias y en los organismos promotores de escuelas privadas, escuelas religiosas, y escuelas públicas.

En estos tiempos, también de grandes cambios, las escuelas católicas siguen buscando adaptarse a los tiempos, ir donde las poblaciones más los necesiten, crecer con ellos, atender a las necesidades de las olas de inmigrantes (debido a la guerra, exilio, búsqueda de nuevas oportunidades), e intentar alcanzar con ellos su propio desarrollo, que les fue prohibido en una sociedad y cultura con cambios de valores constantes. Éste era un movimiento bueno, y todavía sigue siendo una manera buena de enseñar obviamente.

Ante tantos movimientos, sistemas de acreditación, migraciones, etc., se sigue buscando una objetividad en las normas de enseñanza. De ahí el Concilio Nacional de Maestros de asignaturas como matemática, ciencias, lenguaje, han optado por

desarrollar planes de estudio y requisitos mínimos y los han publicado para todos los Estados, Distritos Escolares y Confederaciones de Escuelas.

Esto ha permitido desarrollar todo un sistema nacional de normas de enseñanza para cada una de las asignaturas. De ahí, cada estado ha desarrollado sus propias normas objetivas para sus propios distritos escolares. Los estados también han desarrollado sus propias normas objetivas para sus propios estados: han trasladado las normas generales de la nación a los casos particulares de sus estados y regiones, sin perder de vista los objetivos primarios de cada asignatura. Estas normas en el Estado de Washington son llamadas: ELR's.

a) Escuelas Públicas y Escuelas Privadas en Estados Unidos

Hay un fuerte y constante debate acerca de la calidad de los servicios que ofrecen las escuelas públicas y las escuelas privadas. Encuestas y estudios dicen que unas deberían aprender de otras; sin embargo, otros estudios indican que no hay punto de comparación entre ellas. Una conclusión es clara: hay muchos aspectos coincidentes entre las escuelas públicas y privadas que se encuentran en una misma realidad socio-económica y cultural.

A fines de los años 60 y fundamentalmente durante los años 70, el gobierno de los Estados Unidos invirtió grandes cantidades de dinero en las escuelas públicas, modernizando bibliotecas, equipándolas con tecnología para la enseñanza de las clases, y limitando a 25 el número de alumnos por salón de clase. Con todas estas ventajas, se pensó que las consecuencias de superación y mejora de la calidad de la educación pública, caerían por su propio peso. Sin embargo, no fue así. Un proceso similar se vivió en Perú, por los años 70, en que se dio la famosa reforma educativa. Ambas situaciones tuvieron las mismas debilidades: no se preparó ni se formó al personal docente para asumir los retos que estas implementaciones (reformas) demandaban.

Por los mismos tiempos, se comenzaron a sufrir los efectos en todas las obras y misiones de la iglesia católica: la escasez de vocaciones. Quedaron atrás los años 50, en que cada colegio u obra religiosa católica tenía uno o dos maestros laicos, y todos los demás eran sacerdotes, hermanos o hermanas. No hubo mayor preparación de laicos quienes tomaran los puestos principales para mantener una ideología, una espiritualidad, o una “forma de ser peculiar de la congregación”.

Ante estas circunstancias, como también se menciona más adelante, las escuelas privadas católicas comienzan a sufrir una pérdida de su alumnado y surge una necesidad de reagruparse, de consolidarse como escuelas católicas: buscar soluciones comunes a problemas comunes.

Ambos sistemas, tanto público como privado, comenzaron procesos de estudio de sus propios recursos, de sus propios orígenes y de sus destinos.

b) Necesidad de las Escuelas Católicas de Estados Unidos

Cuando se mira en la historia de los Estados Unidos, las escuelas comenzaron siendo de cada religión: episcopales, presbiterianas, metodistas, etc. Muchas de estas escuelas realmente, comenzaron como seminarios para la formación de los futuros religiosos. Sin embargo, con el pasar del tiempo, fueron separándose y marcando distancia, perdiendo así su afiliación a su Iglesia, lo que las convirtió en escuelas independientes.

Para la Iglesia Católica de los Estados Unidos, éste no ha sido un problema, porque todas sus escuelas pertenecían a la parroquia o a la diócesis y fueron manejadas por personal religioso: las congregaciones y órdenes religiosas, por muchos años, proveyeron de personal a las escuelas.

Sin embargo, desde el Concilio Vaticano II, sacerdotes y religiosos fueron disminuyendo en las diócesis y parroquias, muchos de ellos desaparecieron completamente de las escuelas católicas. Hay algunas excepciones obviamente: generalmente las grandes escuelas en las grandes ciudades mantienen un nivel de religiosos alto, aunque de edad mucho mayor. Tener un sacerdote o religioso en la escuela católica ya no es una norma. Es una excepción. Entonces, ¿cómo las escuelas católicas mantienen su nexo, sus lazos, con la Iglesia Católica? Al mismo tiempo, la situación se complica más aún, puesto que un porcentaje creciente de la población de escuelas católicas es: católicos no conectados a la Iglesia, no-católicos, y personas sin interés religioso o afiliación.

Hoy en día contratar en las Escuelas Católicas, católicos activos o practicantes, no es muy sencillo, especialmente cuando se requiere de personas más preparadas para los grados de enseñanza media y superior. Entonces, ¿cómo se mantienen las escuelas católicas conectadas y unidas? Hay dos tendencias, una es el control político y la otra es la formación. Las diócesis tienden a enfatizar control con formación. Órdenes Religiosas y Congregaciones tienden a dar énfasis a la formación con algún nivel de control. Las escuelas independientes laicas tienden a estar por encima de este conflicto.

En 1990, El Papa emitió una carta (Ex Corde Ecclesiae) intentando mantener la unión de las Universidades a la Iglesia Católica. Esto causó un alboroto en la Iglesia de Estados Unidos, porque amenazó la libertad de cátedra. Era demasiado el control por parte del Obispo. Durante los últimos diez años, los obispos de Estados Unidos han negociado con las Universidades y con el Vaticano para deducir cómo llevar a cabo Ex Corde en los Estados Unidos y todavía conservar la libertad de cátedra. También, acerca de mantener la separación entre la Iglesia y el Estado puesto que las Universidades reciben mucho dinero federal. Las Escuelas Primarias Católicas y Escuelas secundarias típicamente no lo hacen, porque ellas no están separadas de la Iglesia.

Hay partes escritas de la Ex Corde en las que ya se establecen las pautas para manejarse en el sistema de enseñanza, pero todavía hay mucho por debatir. De hecho uno de los libros pilares de esta tesis trata sobre las pautas de la Ex Corde y las Escuelas Secundarias de Northwest Catholic Education Association (Asociación de Escuelas Católicas del Noroeste).

Las órdenes religiosas y congregaciones son dueños de las escuelas. En Perú, el término “promotor” es muy conocido. En Estados Unidos, sin embargo, el término no es común. El patrocinio de escuelas es un tema muy difícil y conflictivo en Estados Unidos. En Estados Unidos no se había dado el patrocinio antes. Las escuelas han sido diocesanas (porque las escuelas católicas pertenecían a las diócesis), y se operaban a través de las parroquias, o han sido de una congregación u orden religiosa (quienes eran los dueños).

Una escuela secundaria católica jesuita, por ejemplo (Seattle Prep) del mejor nivel académico y reconocida en la ciudad de Seattle, mantenía en los años 70, una proporción de 1 religioso por cada 3 alumnos. A fines de los 80, la relación pasó a ser de 1 religioso por cada 90 alumnos. Esta escuela secundaria católica, ahora con 650 estudiantes, tiene un Presidente Jesuita, y tiene otro religioso también jesuita que enseña en la escuela. Entonces, ¿cómo esta escuela retiene su identidad católica y su identidad Jesuítica?

Jurídicamente en la Iglesia católica muchas escuelas católicas están separadas de la diócesis porque pertenecen a congregaciones y órdenes religiosas (franciscanos, jesuitas, etc.). Anteriormente, esta escuela tenía un Rector y cuatro consultores religiosos, como todas las otras escuelas católicas (jesuitas). Ahora es cada vez más difícil encontrar un Rector y sus cuatro consultores religiosos. Sin embargo, existe una junta conformada por religiosos y/o civiles, quienes son considerados los “propietarios” de la escuela y quienes se encargan de la toma de decisiones importantes y de ser el consejo consultivo para el Rector.

Esta junta de propietarios recibe un informe del equipo de acreditación que visita la escuela durante unos días cada seis años. Este equipo de visita, conformado por religiosos de la misma congregación o por profesores y directivos laicos, después de visitar la escuela, escribe un informe de acreditación, y lo entrega a la escuela y a su consejo consultivo. Entonces la junta de propietarios decide si continuará su patrocinio a la Escuela o no. Además, aún si decide continuar con el patrocinio, podría poner las condiciones: estas condiciones van desde la manera de entender los fines y la misión de la escuela, hasta la manera de aplicar tales fines. En cada caso, lo que se busca es que la escuela mantenga su identidad con su congregación (o con la diócesis), viva su misión y sea una muestra clara del servicio que debe prestar.

En otros casos, donde ya no quedan mayores rasgos de religiosos (as) involucrados en la escuela, es más difícil que su propia congregación mantenga un estándar en niveles de acreditación. Así como en la Academia de los Santos Nombres en Seattle, las hermanas no pueden mantener un patrocinio fundado en visitas de acreditación. La escuela pertenece a las Hermanas de los Santos Nombres pero

realmente una religiosa, Hermana Mary Tracy – que es entrevistada más adelante – es el único eslabón entre la escuela y la congregación. Ella sostiene una conversación anual con sus superiores para informar sobre el estado de la escuela. Su Provincial está cada vez más preocupado acerca de la responsabilidad de la escuela, puesto que la Hermana Mary Tracy, hoy con más de 50 años, es la última conexión que les queda con la escuela, y después de ella no hay otra religiosa responsable. Cuando la Hermana se retire definitivamente de la escuela, la Congregación propietaria simplemente se retiraría de la escuela, dejando la administración a otras personas que no tienen su misión y fines. Con esto, la escuela perdería el patrocinio de esta Congregación. Entonces, ¿quién será el nuevo administrador de la escuela?

La diócesis podría tomar el patrocinio de esta escuela, sin embargo, depende de lo que la congregación decida o quiera hacer con la escuela. De hecho hay varios factores que se involucrarían en la toma de una decisión:

1. Existencial: ¿se quiere mantener la escuela con el patrocinio de la congregación?
2. Identidad: ¿cómo mantener la misión y fines con los que la escuela fue creada y se ha mantenido hasta el día de hoy sin una presencia de su propia congregación?
3. Educativos: ¿cómo mantener los estándares que la escuela ha logrado hasta el momento?
4. Económicos: ¿se puede vender la escuela a alguna empresa interesada en continuar con la administración de la escuela? ¿La misión y fines de la escuela serían los de la congregación? ¿esta venta generaría recursos suficientes para mantener a la provincia por unos años? ¿cuál será el futuro económico de la congregación?
5. Organizacional: ¿hay alguna persona de la Congregación interesada en seguir con la dirección y administración de esta escuela?
6. Administrativos: ¿se entrega la escuela a la diócesis? ¿qué modificaciones haría? ¿qué aspectos de la escuela mantendría?

A fin de cuentas, ¿cuál quiere la congregación que sea el futuro de su escuela?

Si se convierte en una escuela independiente privada (dirigida por laicos), el fundamento católico de la escuela no sería consistente, con lo que no valdría la pena para la iglesia una escuela en estas condiciones. Al fin, como pasó con todas las otras escuelas religiosas, perdería su carácter católico y sería una escuela simplemente privada. Sería, entonces, apenas una escuela independiente.

c) El Patrocinio Mixto

Existen escuelas que tienen un patrocinio mixto. Está fundado en el modelo de los hospitales. Las Congregaciones Religiosas de Hermanas, eran las que dirigían los

hospitales. Sin embargo, su número ha ido disminuyendo tan fuertemente que su presencia es mínima.

Por ello, un grupo de congregaciones religiosas que dirigen los hospitales, ha formado una junta de patrocinio mixta en San Luis. Esta junta patrocina y evalúa los hospitales de las congregaciones que son miembros. Las congregaciones pueden hacer uso de este patrocinio durante algún tiempo, y después regresar para hacer su propio patrocinio.

d) La Identidad Católica

Se ha escrito mucho acerca de mantener la Identidad católica de las escuelas y universidades. Hay mucho escrito sobre Identidad católica en instituciones que pierden o no tienen presencia de órdenes, congregaciones o de la diócesis. Es un tema central hoy en día en todos los eventos que se realizan a nivel de escuelas católicas. Muchos de los religiosos que han mantenido escuelas con éxito, durante muchos años y que ven hoy día la escasez en las vocaciones y que la edad promedio de sus congregaciones está alrededor de los 40 a 50 años, han escrito libros indicando las formas cómo se daría la transición de una administración por parte de religiosos hacia una administración de laicos, manteniendo con ellos su identidad, misión y valores originales. La existencia de la escuela católica como una educación de calidad y fundada en la religión católica es el tema de mayor preocupación que hoy se debate y ha generado programas de formación de laicos dirigiendo escuelas católicas, ha desarrollado sistemas exigentes de evaluación de escuelas que les permitan mantener su excelencia académica y religiosa y, finalmente desarrolla los sistemas de acreditación en diferentes contextos tanto como dueños de las escuelas, así como responsables o patrocinadores de las mismas.

Estos sistemas de acreditación se fundamentan en los cuatro pilares de la educación para el estado de Washington, y los tres pilares para la identidad católica, desarrollado por Daniel Sherman, Presidente de la Federación de Escuelas Independientes del Estado de Washington.

e) Modelos de Patrocinio: John Carroll Society

Existen hoy en día, modelos de patrocinio de escuelas, fundadas en los modelos de patrocinio de los hospitales, como ya se mencionó previamente. Estos modelos están fundados en dos juntas: una junta local, que dirige específicamente a esta institución (la escuela) y una junta de carácter global que está a cargo de administrar todas las escuelas a quienes patrocina. En el lado este del Estado de Washington, se conoce el Patrocinio de los Hermanos Cristianos para la Escuela Primaria de San José de Sunnyside y el patrocinio de la nueva Escuela Secundaria de los Hermanos de LaSalle en Yakima.

Los Hermanos de LaSalle fundaron la Escuela Secundaria, la cual es dirigida por una junta local. Sin embargo los Hermanos tienen una junta de patrocinio en California, cuyo presidente visita la escuela periódicamente y se reúne con la junta local. Los Hermanos tienen el derecho de nombrar al presidente de la escuela, aprobar su presupuesto de operaciones, nombrar al encargado del ministerio religioso y definir el programa de religión que se dicta en la escuela. Sin embargo los hermanos podrían dejar la escuela en cualquier momento, y habría una escuela independiente privada conocida como escuela secundaria de LaSalle.

La Escuela de Sunnyside es como John Carroll Society de San Patricio. La escuela pertenece a la diócesis. Los Hermanos cristianos la renovaron por aproximadamente \$300 000,00, ellos operan y administran la escuela, pero ellos no son los dueños.

f) La Sociedad de John Carroll (The John Carroll Society)

John Carroll Society es una institución creada para patrocinar escuelas. Su misión es mantener la identidad católica en aquellas escuelas donde se hace difícil o imposible la presencia de religiosos y cuya identidad católica corre el riesgo de desaparecer. Inicia la relación con las escuelas a pedido de sus propios directivos o dueños, y se hace cargo de la dirección, control económico y plan educativo de la escuela, manteniendo los principios, misión y fines con los que la escuela fue creada. Establece una junta local, la que se reporta periódicamente a una junta nacional. Además, establece según las necesidades de la orden, congregación o diócesis un plan a corto, mediano y largo plazo de recuperación y estabilidad para la misma escuela. Esta fundación transfiere recursos económicos a la escuela, la que debe operar y cumplir con el plan que ha sido establecido previamente.

g) Organismos de Acreditación de Escuelas en Estados Unidos

En los Estados Unidos existen diversos organismos de acreditación. Ya se mencionó anteriormente que a nivel público las escuelas deben presentar un reporte de su situación. A nivel privado, también existen diversos organismos tales como:

1. Washington Federation of Independent Schools – WFIS
2. National Catholic Educational Association – NCEA
3. National Association of School, Colleges and Universities – NASCU

Cada una de estas instituciones valida la labor educativa de las escuelas, y se constituye en el soporte tanto político como administrativo de las mismas. Cada una tiene sus propios fines y objetivos. Es importante aclarar que las escuelas no eligen con qué institución acreditarse. Según el organismo superior al que estén afiliadas las escuelas, elegirán el organismo que más se acerque a sus fines. En el caso de las escuelas públicas, el organismo acreditador será el NASCU, en el caso de las escuelas

privadas, será la Federación de Escuelas Independientes FIS, en el caso de las escuelas católicas, será el NCEA y el NASCU.

La Asociación de Escuelas, Institutos y Universidades del Noroeste de los Estados Unidos, tiene como misión:

*"The mission of the Northwest Association of Schools and of Colleges and Universities, Commission on Schools, is to ensure excellence in education by holding member schools accountable to rigorous standards and a process of continual improvement."*⁶

"La misión de la Asociación de Escuelas, Institutos y Universidades del Noroeste, Comisión de Escuelas, es asegurar la excelencia en la educación manteniendo a las escuelas acorde a las normas rigurosas y a un proceso de mejoramiento constante".

Lo que hace fundamentalmente esta institución es acreditar a las escuelas en sus diferentes niveles, tipos de enseñanza, categorías, propósitos y lugares:

*The Commission on Schools accredits distance education, elementary, foreign nation, high, K-12, middle, postsecondary non-degree granting, special purpose, supplementary education, and trans-regional schools.*⁷

La Comisión sobre Escuelas acredita escuelas de educación a distancia, elemental, extranjera, superior, K-12, intermedia, post-secundaria sin-grado, con propósito especial, educación suplementaria, y las trans-regionales.

En su caso, la región con la que se encuentra comprometida es la parte Noroeste de los Estados Unidos, así como ciertos lugares del exterior.

*The Commission on Schools accredits schools in Alaska, Idaho, Montana, Nevada, Oregon, Pennsylvania, Utah, Virginia, and Washington. Schools in foreign nations that enjoy accreditation include: Canada, China, Egypt, Macedonia, Mexico, Panama, Poland, Jamaica, Russia, Saudi Arabia, and Western Samoa.*⁸

La Comisión de Escuelas acredita las escuelas en Alaska, Idaho, Montana, Nevada, Oregon, Pensilvania, Utah, Virginia, y Washington. Las escuelas en naciones extranjeras que son acreditadas incluyen: Canadá, China, Egipto, Macedonia, México, Panamá, Polonia, Jamaica, Rusia, Arabia Saudita, y Samoa Occidental.

1.1.3. Instrumento para la Acreditación de Escuelas en Estados Unidos

Para que una escuela sea auspiciada o patrocinada por determinada institución debe mantener un régimen de excelencia en todos los niveles que la institución patrocinadora le exija. Tales exigencias se fundamentan en unos estándares de calidad establecidos por la organización y que son actualizados constantemente. Sin embargo, un proceso de acreditación no es la preparación para una evaluación. La acreditación

⁶ NASCU. Our Mission. Washington DC. NASCU Press, 1996. p. 1

⁷ Idem. p. 1

⁸ Idem. p. 1

deber ser vista como un proceso de mejora constante, en el que la escuela se estudia a sí misma para analizar sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades y seguir con un ritmo constante de superación:

“Accreditation processes also encourage the institution to improve its quality, increase its effectiveness, and strive continually for excellence. The self-study process is sufficiently profound, although simple, that it has the potential of unbalancing established organization routines. This evokes conscious, reflective thought of organization members and thus contributes to the development of the clarity and agreement essential to guiding institutional progress toward excellence.”⁹

“Los procesos de acreditación también animan a la institución a mejorar su calidad, aumentan su efectividad, y se esfuerzan continuamente por la excelencia. El proceso del Auto-estudio es suficientemente profundo, aunque simple, tiene el potencial de desequilibrar las rutinas de la organización establecidas. Esto evoca pensamiento consciente y reflexivo de los miembros de la organización y, así, contribuye al desarrollo de la claridad y acuerdo esencial para guiar el progreso institucional hacia la excelencia.”

Este constante reflexionar acerca de la escuela, la ubica en niveles de juicio más claros y válidos. Al pensar la escuela, se entiende lo que sucede en ella y se abre paso a nuevas y mejores formas de concebir la calidad.

La organización de este reflexionar sobre la escuela da paso al Auto-Estudio. El Auto-Estudio es una manera organizada de mirar la escuela, mirarse a sí mismo y decir lo que se es y lo que no se es.

Una vez desarrollado ese Auto-Estudio, es confrontado por un grupo de personas, que conforman el Comité Visitante, quienes validarán el Auto-Estudio y harán sus observaciones acerca de la escuela.

a) El Auto-Estudio

Una escuela católica en cualquier lugar del mundo, no está aislada. Forma parte de una red estructurada, con identidad, tradiciones, características e historia. Cada escuela tiene una manera de presentarse ante la sociedad. Hay siempre una definición que la sociedad utiliza para calificar a una escuela, y con ella caminará hasta que no haya un cambio substancial en su dirección.

El auto-estudio es un proceso que se realiza a lo largo de un periodo determinado de tiempo (6 años aproximadamente, 7 años en algunos casos) y en el que tanto la comunidad como los agentes de la escuela, se reúnen, analizan y concluyen sobre la situación recurrente de la escuela. Durante este periodo se revisan objetivos, se aclaran programas, se establecen formas de trabajo y se evalúa los resultados que se están obteniendo. De la misma manera se planifica para el futuro, se establece una ruta clara para desarrollar ese plan y la obtención de los recursos económicos y humanos

⁹ Ratcliff, James. How Accreditation Influences Assessment. San Francisco, Jossey-Bass Press, 2001. p. 104

que permitan ejecutar el plan. Un responsable central, generalmente el director de la escuela, será quien se encargue de todo el desarrollo del auto-estudio.

Este auto-estudio envuelve a muchas personas organizadas en comités de trabajo y responsables de diversos aspectos y etapas del auto-estudio. Uno de los objetivos intrínsecos del auto-estudio es que las personas sean capaces de sentarse y conversar acerca de la escuela, aclarar sus ideas y llegar a conclusiones:

“These broad-based discussions and the resulting sections of the self-study report generated ideas, developed themes, posed questions, and proposed directions for further considerations. Further discussions among several groups of university leaders drawn from administration, faculty governance, and trustees generated two consistent themes: the need for greater communication and collaboration and the need to act.”¹⁰

“Esta amplia base de discusiones y las secciones resultantes del informe del Auto-Estudio generaron ideas, desarrollo de temas, preguntas y propuestas para extensas consideraciones. Más allá de las discusiones entre varios grupos de líderes universitarios elegidos de la administración, dirección de de facultad y junta de co-promotores, se generaron dos temas consistentes: la necesidad de mayor comunicación y colaboración, y la necesidad de actuar.”

La comunicación, la constante colaboración y la necesidad de actuar pensando en los objetivos y logros comunes, son los temas que envuelven el auto-estudio. A partir de ahí, se logrará una comprensión adecuada del proceso, de la manera como se conciben los logros previamente y del mejoramiento en el nivel de logro de los objetivos:

“The accreditation self-study should provide evidence that the department understands what needs to be in order to have a fully functioning assessment program.”¹¹

“El Auto-Estudio de Acreditación debe evidenciar que el departamento entiende lo que necesita ser para tener un programa de evaluación funcionando completamente.”

Para la elaboración de un verdadero plan estratégico de auto-estudio, existen diversos modelos. Aquí mencionaremos los modelos representativos tanto de las entidades públicas, como de las entidades religiosas católicas. Como se verá son muchos los puntos en común. Las entidades religiosas católicas agregan más bien, los aspectos espirituales, el programa de religión, y la relación de la escuela con la iglesia.

El plan estratégico de auto-estudio para las escuelas públicas sigue tres etapas claras de planeamiento estratégico (según Kaufman en “Auditando su Plan Estratégico de Educación -Auditing your Education Strategic Plan-):

- i) Etapa de los alcances: constituido por la revisión de:
 1. La misión
 2. Medición de los ideales de la misión
 3. Nivel y alcance del planeamiento estratégico
 4. Planificación en comunidad

¹⁰ Idem. p. 104

¹¹ Idem. p. 32

5. Alineando creencias y valores
 6. Valoración e identificación de necesidades
 7. Identificando la visión actual.
- ii) Etapa de Planeamiento propiamente dicho:
1. Identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA)
 2. Seleccionando la misión a corto y largo plazo
 3. Derivando en normas de decisión
 4. Implementando y continuando el desarrollo
 5. Determinando objetivos
- iii) Etapa de Implementación y Mejoramiento Continuo:
1. Evaluación.

En las escuelas católicas, el proceso del planeamiento se desarrolla con una estructura muy similar, pero a la vez agrega aspectos religiosos y espirituales válidos y muy importantes para la continuidad de la escuela, no solamente para el apoyo por parte de una entidad acreditadora, sino también por el lugar y soporte de la misma comunidad católica. Las etapas en este proceso de planeamiento del auto-estudio, según Mary Frances Taymans, SND, EdD, en Validando la Visión –“Validating the Vision”-) son:

- i) Etapa de Revisión de los Documentos Fundacionales:
1. Valores y Creencias de la Escuela
 2. Misión
 3. Filosofía
 4. Perfil del graduado católico
 5. Parámetros.
- ii) Etapa de Revisión del Estado de la Escuela:
1. La comunidad escolar
 2. Clima y cultura
 3. Currículum e instrucción
 4. Recursos de aprendizaje
 5. Actividades
 6. Desarrollo profesional
 7. Gobierno de la escuela
 8. Estado financiero
 9. Relación escuela y comunidad

iii) Etapa del Planeamiento Estratégico:

1. Planeando como un proceso
2. Objetivos
3. Estrategias
4. Planes de acción
5. Comunicación
6. Implementación
7. Validación

El planeamiento del auto estudio enfocará claramente el trabajo a realizar y concentrará la atención de todos los responsables en el logro de los objetivos:

“Strategic plans tell us where to head, why to go, and what functions and resources it takes to get from here to there.”¹²

“Los planes estratégicos nos dicen hacia dónde dirigirnos, por qué ir allí, y qué funciones y recursos se necesita para ir desde aquí hasta allá”

Es importante recalcar que el planeamiento estratégico es una parte vital para el éxito del auto-estudio, y que por ello demanda claridad y objetividad en su realización. Muchas pueden ser las causas que desvían la atención de una planificación estratégica, especialmente aquellas que lleven a sesgar resultados con puntos de vista o a alterar procesos y suavizar conclusiones. Por ello, existe ciertos factores críticos, válidos tanto en escuelas públicas como privadas/católicas, que enmarcarán al planeamiento estratégico entorno al éxito:

“There are six critical success factors in strategic planning:

- *Moving out of your comfort zone to reach useful destinations*
- *Differentiating between ends and means*
- *Using and integrating planning and results – Mega, Micro, Macro*
- *Preparing objectives that include measures of how to know when you have arrived*
- *Defining “need” as a gap between current and desired results*
- *Using an ideal vision as the underlying basis for planning.”¹³*

“Hay seis factores críticos de éxito en la planificación estratégica:

- *Moviéndose fuera de su zona confortable para alcanzar los destinos útiles.*
- *Diferenciando entre los fines y los medios.*
- *Usando e integrando planificación y resultados - Mega, Micro, Macro.*
- *Preparando objetivos que incluyen medidas de cómo saber cuando usted ha llegado.*
- *Definiendo necesidad como un espacio entre lo existente y los resultados deseados.*
- *Usando una visión ideal como la base subyacente para el planeamiento”*

Para lograr este éxito, además deberá realizarse un planeamiento: estratégico, táctico y operacional.

Un planeamiento debe ser estratégico con miras al logro de los fines claros y adecuados a la sociedad. Un planeamiento estratégico observa la realidad y la enfoca a

¹² Kaufman, Roger and Philip Grisé. Auditing Your Educational Strategic Plan. California, Corwin Press, 1995. p. 2

¹³ Idem. p. 3

lo que realmente le gustaría llegar a ser: en el caso de la escuela, la enfoca de la manera que realmente le gustaría llegar a servir:

“Strategic planning is long-range planning that defines and continuously moves ever closer to the achievement of an ideal vision. At the scooping step, the planning partners identify and define “what should be” and “what could be” in terms of the ideal society.”¹⁴

“La planificación estratégica es una planificación de largo alcance que define y se mueve continuamente más cerca al logro de una visión ideal. En el momento de ahondamiento, el equipo de planificación identifica y define “lo que debe ser” y “lo que podría ser” en términos de la sociedad ideal.”

Un planeamiento debe ser táctico utilizando los medios con los que cuenta la escuela, distribuyendo adecuadamente los recursos y midiendo claramente el nivel del logro de sus objetivos, así permitirá obtener los resultados esperados:

“The defining and selecting of the best ways and means to deliver the results require in the strategic plan. The tactical plan includes specifications for designing methods, means, and resources, justifying what is to be accomplished and how it will be done on a costs-consequences basis.”¹⁵

“La definición y selección de las mejores maneras y medios para entregar los resultados requeridos en el plan estratégico. El plan táctico incluye las especificaciones para los métodos de diseño, medios, y recursos, justificando lo que será logrado y cómo se hará en una base de costo-consecuencia.”

Un planeamiento debe ser operacional: con las metas claras, los recursos y medios adecuados y constante evaluación y revisión de los procesos que permitan aclararlos, mantenerlos o mejorarlos:

The operational plan defines the details of getting all the tactics (methods-means) delivered including (a) developing (or acquiring) resources, (b) implementing what has been planned, (c) conducting formative evaluation, and (d) revising as required while implementation is being carried out.”¹⁶

“El plan operacional define los detalles para la consecución de todas las tácticas (métodos-medios) incluyendo (a) desarrollando (o adquiriendo) recursos, (b) llevando a cabo lo que se ha planeado, (c) dirigiendo la evaluación formativa, y (d) revisando como se requiere mientras la aplicación está llevándose a cabo.”

b) El Comité Visitante

El comité visitante es un equipo de trabajo constituido por directores, administrativos y docentes de diversas escuelas del distrito escolar y de la diócesis a la que la escuela pertenece. A este grupo se suma un representante del Estado y un Representante invitado de otra diócesis para liderar el equipo visitante. Una vez completado el auto-estudio y elaborado el informe final, la escuela se somete a una visita de verificación. Este comité verificará que el auto-estudio corresponde a la realidad de la escuela: tanto sus aspectos positivos y de logros, como sus aspectos negativos y de retos. El fin fundamental de esta visita es tener una visión externa de la

¹⁴ Idem. p. 31

¹⁵ Idem. p. 38

¹⁶ Idem p. 39

situación de la escuela, cómo la filosofía, misión y expectativas de aprendizaje se revelan en el diario quehacer de la escuela.

Previo a la visita, el comité debe reunirse y, siguiendo un manual de funciones (Visiting Committee Member Handbook) definen los roles y papeles que cada miembro del equipo debe cumplir. El manual de funciones, diseñado y aprobado por Western Association of Schools and of Colleges and of Universities (NASCU) y por Western Catholic Educational Association (WCEA), da una descripción puntual del proceso de visita, las claves terminológicas, y su definición, que deben ser empleadas durante la visita, así como las guías, determinaciones que puede tomar el comité, y el formato de reporte que debe ser entregado.

La segunda parte de esta reunión previa, consiste en la lectura y análisis del informe que la escuela en proceso de acreditación ha entregado:

“The discussion and written results assists the school in refining the school improvement action plan with respect to the criteria and the student learning expectations”¹⁷

La discusión y los resultados escritos ayudan a la escuela a redefinir el plan de acción de mejoramiento escolar con respecto a la categoría de criterios y a las expectativas de aprendizaje.

El comité visitante es elegido de un grupo de candidatos por la WCEA o NASC, dando a cada persona, como miembro de un equipo de trabajo, un cargo y responsabilidad determinada, siempre bajo el mando de un líder. El líder del comité visitante es una persona que tiene experiencia en procesos de acreditación. Además, los candidatos a formar parte de este equipo de visita, son estudiados previamente a su elección, para ver si individualmente y en conjunto van a constituirse como equipo que va a realizar la visita y no originar disputas, problemas o estrés que la escuela en estudio, en esos momentos, no necesita.

Este comité tiene entre tres a cuatro días para realizar la visita y elaborar el reporte de visita respectivo.

Durante la visita a la escuela, cada uno de los miembros del comité visitante, se encarga de diversas áreas, formándose sub-comités con funciones diferentes. Se realiza una visita a las aulas, donde se observa la evidencia, se observan las clases y se conversa con alumnos; además, se tiene entrevistas con profesores, representantes de los padres de familia y de la comunidad. Conforme van avanzando las visitas y entrevistas, se va afinando el sentido de las preguntas y las respuestas que se espera deben estar de acuerdo con el informe del auto-estudio.

que la escuela pertenece. A este grupo se suma un representante del Estado y un representante invitado de otra diócesis para liderar el equipo visitante. Una vez completado el auto-estudio y elaborado el informe final, la escuela se somete a una visita de verificación. Este comité verificará que el auto-estudio corresponde a la realidad de la escuela: tanto sus aspectos positivos y de logros, como sus aspectos

¹⁷ Idem. p. 6

negativos y de retos. El fin fundamental de esta visita es tener una visión externa de la situación de la escuela, cómo la filosofía, misión y expectativas de aprendizaje se revelan en el diario quehacer de la escuela.

Previo a la visita, el comité debe reunirse y, siguiendo un manual de funciones (Visiting Committee Member Handbook) definen los roles y papeles que cada miembro del equipo debe cumplir. El manual de funciones, diseñado y aprobado por Western Association of Schools and of Colleges and of Universities (NASCU) y por Western Catholic Educational Association (WCEA), da una descripción puntual del proceso de visita, las claves terminológicas, y su definición, que deben ser empleadas durante la visita, así como las guías, determinaciones que puede tomar el comité, y el formato de reporte que debe ser entregado.

La segunda parte de esta reunión previa, consiste en la lectura y análisis del informe que la escuela en proceso de acreditación ha entregado:

“The discussion and written results assists the school in refining the school improvement action plan with respect to the criteria and the student learning expectations”¹⁸

“La discusión y los resultados escritos ayudan a la escuela a redefinir el plan de acción de mejoramiento escolar con respecto a la categoría de criterios y a las expectativas de aprendizaje.”

El comité visitante es elegido de un grupo de candidatos por la WCEA o NASCU, dando a cada persona, como miembro de un equipo de trabajo, un cargo y responsabilidad determinada, siempre bajo el mando de un líder. El líder del comité visitante es una persona que tiene experiencia en procesos de acreditación. Además, los candidatos a formar parte de este equipo de visita, son estudiados previamente a su elección, para ver si individualmente y en conjunto van a constituirse como equipo que va a realizar la visita y no originar disputas, problemas o estrés que la escuela en estudio, en esos momentos, no necesita.

Este comité tiene entre tres a cuatro días para realizar la visita y elaborar el reporte de visita respectivo.

Durante la visita a la escuela, cada uno de los miembros del comité visitante, se encarga de diversas áreas, formándose sub-comités con funciones diferentes. Se realiza una visita a las aulas, donde se observa la evidencia, se observan las clases y se conversa con alumnos; además, se tiene entrevistas con profesores, representantes de los padres de familia y de la comunidad. Conforme van avanzando las visitas y entrevistas, se va afinando el sentido de las preguntas y las respuestas que se espera deben estar de acuerdo con el informe del auto-estudio.

c) El Reporte del Comité Visitante

¹⁸ Idem. p. 6

Finalizada la visita, el comité entrega un reporte de la visita, incluyendo un resumen del auto-estudio, verificándolo y confirmando lo que el auto-estudio dice. Si existieran algunos puntos contradictorios, estos deben indicarse; además se elabora una lista de sugerencias y recomendaciones que la escuela debe tomar en cuenta en su plan de acción para la siguiente visita.

Este reporte es entregado a la escuela, así como a la organización que las reúne (WCEA / NASC), como constancia de la visita y de haber recibido la aprobación adecuada para su funcionamiento y avalada para ser parte de la organización.



1.1.4. Procesos de Acreditación de la Escuela de San Patricio

- a) Historia de la Escuela de San Patricio de la ciudad de Pasco, Estado de Washington

El Padre. William A. Schmitz se hizo pastor de la Parroquia de San Patricio en 1941 e inmediatamente empezó a planear una escuela parroquial. Su perseverancia fue premiada cuando, gracias a la labor y donaciones de muchos parroquianos, la Escuela de San Patricio abrió en el otoño de 1951, la primera escuela parroquial en Tri-Cities. Las Hermanas de San José de Carondelet y un maestro laico fueron quienes constituyeron el primer personal docente y administrativo de la Escuela. Las hermanas vivieron en el Convento del Hospital de Nuestra Señora de Lourdes hasta que el Convento de San Patricio se completó en 1955.

Durante sus primeros dos años, la escuela sirvió a las estudiantes de Primer a Quinto Grado. Séptimo Grado se abrió en 1953 y Octavo Grado el año siguiente. El Padre Schmitz fue pastor de la Parroquia durante 29 años hasta su muerte en 1970; era el defensor más fuerte de la escuela. Donó muchos libros a la biblioteca escolar y manejaba el autobús escolar que traía a los estudiantes del Oeste de Pasco durante muchos años.

En 1960 los alumnos de Séptimo y Octavo se integraron con la primera clase de Noveno Grado en el edificio conjunto para la Escuela Secundaria de Menores recientemente abierto. En 1970 se anexó el Jardín de Infantes con lo que se completó el programa académico de la escuela.

Los años 80 trajeron muchos cambios. La consistente disminución de matrículas en todos los grados de la Escuela, llevó al cierre de los grados de Secundaria (o grados intermedios); la última clase de Noveno se graduó en 1983 y las secciones combinadas de Séptimo y Octavo Grado simplemente fueron cerradas antes del inicio del año escolar 1984-1985. Incluso, hubo planes provisionales elaborados durante el año escolar 1988-1989 para cerrar la escuela primaria. Sin embargo, la consolidación de un sistema de matrícula con pago de pensiones escolares según el nivel de ingresos de la familia se instituyó para todas las familias (inclusive aquellas familias que pertenecían a la parroquia) en 1987, y para el comienzo del año escolar 1990-1991, el índice de matrícula había empezado a subir.

En 1986 se abrió el Centro de Estimulación Temprana (originalmente "EDUCARE") para educación pre-escolar, cuidado infantil y cuidado continuo del niño en el edificio que habían ocupado los grados intermedios. La Hermana Ann Lorraine Mahlmeister dirigió este Centro los primeros siete años y medio. El programa de Pre-Escolar fue cambiado por el programa de Montessori a comienzos del año escolar 1993-1994. El Montessori Pre-Escolar y Cuidado del Niño fue autorizado por el

Departamento de Salud y Servicio Social. Desde marzo de 1990, es acreditado por la Academia Nacional para la Educación de Niños y Jóvenes (NAEYC).

Cuando la Hermana Ann Lorraine Mahlmeister, SCJ dejó la Escuela en 1993, la comunidad de la Escuela de San Patricio experimentó otro cambio substancial: todo su personal era laico. El número de religiosos que servía en la Escuela venía disminuyendo constantemente durante las dos décadas anteriores. Patricia Wilson fue nombrada la primera directora no-religiosa en 1989. Su inicio coincidió con el comienzo del primer laico como Superintendente de Escuelas para la Diócesis de Spokane, el Sr. Duane Schafer.

El deseo de una educación católica de calidad para todos sus estudiantes no había disminuido desde el cierre de los grados intermedios. Una población creciente, junto con la persistencia y dedicación de los Padres de Familia y la nueva Directora, originaba la reapertura de los grados intermedios: Séptimo Grado abrió en 1991, Octavo Grado el año siguiente. Además, la escuela empezó a servir a los alumnos de la Parroquia de San Pablo en Eltopia (comunidad situada a 30 Km. de la ciudad de Pasco) como parte de la propia Parroquia de San Patricio.

En la primavera de 1999, El Obispo de la Diócesis de Spokane, Mons. William Skylstad y Monseñor Pedro Ramírez, Párroco de la Parroquia de San Patricio, con el apoyo del Superior de la Provincia de Oregon de la Compañía de Jesús, P. Robert Grimm, SJ, dieron la aprobación para que el P. Thomas J. Bunnell, S.J. sea el administrador de la Escuela de San Patricio. P. Bunnell incorporó a John Carroll Society¹⁹ para ayudar a reorganizar la escuela financieramente durante un período de tres años, mientras que la Escuela mantenía sus lazos con la Diócesis de Spokane. El año escolar 2001-2002 fue el fin de este período. La matrícula había subido y la escuela estaba experimentando una verdadera estabilidad financiera. A finales de ese año escolar, se pidió a John Carroll Society que continuara operando y manejando la Escuela de San Patricio por un periodo más de dos años.

b) Incorporación de John Carroll Society

En el caso de las escuelas católicas están pasando por el momento más difícil de su historia, y su economía se ve más deteriorada. Ya no hay una gran cantidad de religiosos o religiosas trabajando en las escuelas, lo que hacía que el pago de sueldos sea sencillo. Ahora es muy común las escuelas católicas que no tienen presencia de religiosos en su plana docente o administrativa.

La caída de los ingresos y el incremento del pago de planilla, ha originado el cierre de escuelas católicas a lo largo de todo el país. Se cuenta por miles el cierre de escuelas y por cientos de miles los alumnos perdidos en los últimos 3 años. Muchas

¹⁹ La Sociedad de John Carroll (John Carroll Society, Inc. es una corporación sin fines de lucro cuyo objetivo es administrar escuelas católicas que están en crisis económicas para convertirlas en escuelas de calidad, auto-financiables conservando sus tradiciones, idiosincrasia y peculiaridades.

escuelas están recurriendo a la búsqueda de promotores o patrocinadores, que les ayuden a seguir funcionando sin la necesaria presencia de las órdenes religiosas.

En este contexto, la Sociedad de John Carroll surge como institución que ayuda a escuelas católicas en crisis económicas y administrativas a reorganizarse y consolidar su economía. Función similar a la que cumplen las misiones de los Hermanos Cristianos en Yakima o como los Hermanos de la Salle en Sunnyside (ambas ciudades a 100 Km. y 80 Km. de distancia de la ciudad de Pasco). La Sociedad de John Carroll está inspirada en las escuelas de Fe y Alegría de Perú, con la diferencia que no busca fundar más escuelas, pero sí rescatar aquellas escuelas que están en peligro de ser cerradas para siempre.

c) Misión de la Escuela de San Patricio

“Building upon a 50 year tradition of Catholic education in Pasco, St. Patrick’s School pledges to provide and sustain a system that:

Creates a learning environment and curriculum to realize the fourfold purpose of Catholic education: message, community, service, and worship.

Affirms parents as the primary educators of their children. Is committed to excellence in Catholic Christian formation and excellence in education.

Is dedicated to fostering a sense of unique value in each child and to educating the whole child spiritually, intellectually, emotionally, and physically.

Prepares children for life-long leadership and service in the Church and society.

Enables families to choose a Catholic education regardless of racial or socioeconomic background”²⁰.

“Construyendo sobre una tradición de 50 años de Educación Católica en Pasco, la Escuela de San Patricio se empeña proporcionar y sostener un sistema que:

Origine un ambiente de aprendizaje y plan de estudios para comprender el propósito cuádruple de educación católica: el mensaje, comunidad, servicio, y culto.

Asegure a los padres como los educadores primarios de sus niños. Se compromete a la excelencia en la formación cristiana católica y excelencia en la educación.

Se dedica a generar un sentido único de valor en cada niño y a educar al niño entero espiritual, intelectual, emocional, y físicamente.

Prepara a los niños para liderar y servir a lo largo de la vida en la Iglesia y sociedad.

Permite a las familias escoger una educación católica sin tener en cuenta el fondo racial o socio-económico”.

d) Visión de la Escuela de San Patricio

“It is important to set an ideal vision first, before restricting oneself with “real-world” date. Issues of practicality should not be considered here, in order to encourage ourselves to go beyond what we believe we can achieve. If we don’t reach for a better future through strategic planning, how will we ever (1) break out of the confines of our current paradigms and (2) know where to

“Es importante establecer una visión ideal primero, antes que limitarse al mundo actual. Los problemas de viabilidad no deben ser considerados aquí para animarse o para ir más allá de lo que creemos que podemos lograr. Si no alcanzamos un mejor futuro a través de la planificación estratégica, cómo podremos (1) romper con los paradigmas actuales y (2) conocer dónde comenzar nuestro trabajo?

²⁰ Tomado de: Parents and Students Handbook, St. Patrick’s School, Pasco, WA. Año Escolar 2002-2003.

begin the journey?”²¹

e) Filosofía de la Escuela de San Patricio

“St. Patrick's School, Pasco, Washington, is committed to creating a learning environment and curriculum to achieve the fourfold purpose of Catholic education: message, community, service, and worship. In partnership with parents, as primary educators of their children, we teach Catholic values and strive to instill a commitment to Christian morality and lifestyles.

We respect the individual differences and talents of our students and promote equality in learning opportunities. We are dedicated to fostering the personal development of each child by educating him or her spiritually, intellectually, emotionally, physically, and culturally.

We maintain high academic and social standards to prepare students for life-long learning, leadership, and service in the Church and society. We offer our program, as space and resources allow, first to any parish child who is able to benefit regardless of financial circumstances. Then in the spirit of mission and evangelization, we encourage enrollment of non-parish children”²².

“La Escuela de San Patricio, en Pasco, Washington, se compromete a crear un ambiente de aprendizaje y un plan de estudios para lograr el propósito cuádruple de educación católica: mensaje, comunidad, servicio, y culto. En sociedad con los padres, como los educadores primarios de sus niños, enseñamos los valores católicos y nos esforzamos por crear un compromiso a la moralidad y estilos de vida cristiana.

Respetamos las diferencias individuales y talentos de nuestros estudiantes y promovemos la igualdad de oportunidades de aprendizaje. Nos dedicamos al desarrollo personal de cada niño educándolo espiritual, intelectual, emocional, física y culturalmente.

Mantenemos un alto nivel académico y de normas sociales para preparar a los estudiantes a aprender a lo largo de la vida, desarrollando un liderazgo y servicio en la Iglesia y la sociedad. Ofrecemos nuestro programa, el espacio y los recursos con que contamos, primero a cualquier niño de la parroquia que pueda beneficiarse sin tener en cuenta su situación financiera. Luego, con espíritu de misión y evangelización, promovemos la matrícula de niños que no pertenecen a la parroquia.”

f) Proceso de Acreditación de 1993 a 1996 en la Escuela de San Patricio

En la Escuela de San Patricio de la ciudad de Pasco, Washington, se dio – durante el último proceso de acreditación- una situación muy peculiar: no hubo continuidad ni seguimiento entre el proceso que concluyó el año escolar 1996-97 y el que se debía terminar y evaluar el año escolar 2002-2003. La causa, descrita en parte en la historia de la escuela fue el cambio de administración, de personal y de lineamientos en el año 1999. El director que comenzó en el año escolar 1997-1998, renunció al año siguiente: la carencia de recursos económicos para cubrir planillas y pagar deudas, había puesto a la escuela al borde de la bancarrota. Al mismo tiempo, se había solicitado la intervención de la Compañía de Jesús, para que se hiciera cargo de la escuela. Finalmente, se dio la creación de la entidad sin fines de lucro John Carroll Society, que con el aval del Obispo, del Párroco de la Iglesia de San Patricio y del superintendente de escuelas católicas de la diócesis de Spokane (a la que San Patricio

²¹ Kaufman, Roger and Philip Grisé. Auditing Your Educational Strategic Plan. California, Corwin Press, 1995. p. 32

²² Tomado de: Parents and Students Handbook, St. Patrick's School, Pasco, WA. Año Escolar 2002-2003.

pertenece), se entregó la administración de la escuela a John Carroll Society por 3 años, hasta 2002. Ahora está en su segundo periodo de 2 años más.

Este quiebre en la administración -legalmente hablando la Escuela de San Patricio cerró para convertirse en John Carroll Society at Saint Patrick's School (La Sociedad de John Carroll en la Escuela de San Patricio)- originó un reinicio en todos los procesos de la escuela, incluyendo el proceso de acreditación.

Plan de Acción del Proceso de Acreditación del año 1996

La Escuela de San Patricio seleccionó los siguientes objetivos y planes de acción para el mejoramiento de la Escuela misma:

- i) Para mejorar la estabilidad financiera:
 1. El párroco y el director de la escuela conformarán un comité que formulará un plan de crecimiento financiero a largo plazo para ser completado antes del primer borrador del presupuesto del año escolar 1998-1999.
 2. El párroco y el director designarán una fecha límite para comenzar un manejo del capital durante el año escolar 1996-1997, formular una campaña, reclutar más alumnos y establecer una línea de tiempo para su ejecución.
 3. El comité financiero asignará el monto de ingresos más bajo para especificar el nivel del pedido de fondos en el presupuesto del próximo año escolar, comenzando en 1997-1998.
 4. El director y la directora del Pre-Escolar se reunirán con un consultor de marketing en 1996 para definir un programa de externo de marketing para reclutar nuevos estudiantes y aumentar el nivel de matrícula, especialmente apuntando a los alumnos de grados intermedios pertenecientes a la parroquia.

- ii) Para mejorar la administración de la escuela:
 1. El director evaluará su horario y delegará funciones no administrativas durante el año escolar 1996-1997 de manera que sus horas de oficina pueden ser establecidas.
 2. El director en conjunto con el comité financiero continuará priorizando dinero para el fondo de profesores substitutos.
 3. El párroco definirá, clarificará y revisará el rol y responsabilidades de los miembros de la Junta de Padres de Familia

- iii) Para garantizar el logro de objetivos curriculares y extracurriculares:

1. Durante el año escolar 1996-97, el Director de la Escuela y el Director de Educación Religiosa unirán lazos para fortalecer un programa de cooperación y apoyo mutuo.
 2. El profesor de cómputo y un comité de maestros desarrollarán un programa secuencial para la formación en cómputo y tecnología con objetivos para Inicial hasta Octavo Grado, para Junio de 1998.
 3. El Director y los profesores de grados intermedios realizarán una encuesta acerca de los intereses durante el año escolar 1996-97 y evaluarán la facilidad para desarrollar un programa de cursos electivos para los alumnos de grados intermedios.
 4. En el año escolar 1997-98, el Director y un Comité de Profesores formularán un horario para priorizar el orden de adquisición de materiales de enseñanza y aprendizaje para Religión y Matemáticas. Esto será implementado en los presupuestos futuros con dinero disponible de las donaciones.
 5. Durante el año escolar 1996-97, el Director o la Secretaria contactará con voluntarios profesionales de salud para conducir un examen de salud.
 6. Durante el año escolar 1996-97 el personal docente identificará un espacio de tiempo para actividades extras, fuera del horario escolar y/o suspensión de clases y establecerá un horario de deberes adicionales para los maestros.
 7. Durante el año escolar 1996-97, un comité conformado por un consejero de los docentes, padres de familia y entrenadores, formulará un plan que presentará a la Junta de la Escuela para mantener y actualizar los materiales extracurriculares
- iv) Para promover y apoyar el desarrollo profesional:
1. Continuará el entrenamiento en catequesis con clases conducidas por el vicario parroquial.
 2. El Director asignará un experimentado mentor de maestros para cada maestro que comience a trabajar en el año escolar 1996-97.
 3. El Director hará un horario anual de evaluación de profesores y publicará para los maestros las fechas de los talleres de capacitación del mes de Agosto.
 4. El Director y un Comité buscará opciones para capacitar al personal en temas de oración y un área que los docentes han identificado necesaria para desarrollar mayor experiencia.
- v) Para renovar el plantel:
1. El Comité de Campaña de la Parroquia de San Patricio dirigirá las renovaciones que se harán al plantel (ver anexo que muestra el plan).
 2. El Director y el Pastor reunirán con un comité para estudiar y evaluar la seguridad y los problemas de accesibilidad de los juegos del actual patio de recreo en el año escolar 1996-97.

Alabanzas y Recomendaciones Mayores del Comité Visitante

El último reporte del Comité de Visita para la Acreditación de la Escuela de San Patricio se llevó a cabo entre el 22 y 24 de Octubre de 1996, validado por el Western Catholic Education Association (WCEA – Asociación de Educación Católica del Oeste) y el Northwest Association of Schools and Colleges (NASCU – Asociación de Escuelas y Colegios del Noroeste). Este reporte incluyó un resumen del proceso de acreditación así como Alabanzas Mayores y Recomendaciones Mayores para la Escuela de San Patricio.

- i) Las Alabanzas Mayores fueron dirigidas a:
1. El director y el personal docente, por incorporar valores e ideales católicos descritos en la filosofía, en una diversidad de aspectos de la vida escolar incluyendo oportunidades de servicio, planeamiento de proyectos de caridad, atléticos, liderazgo, coro, muestra de variedad, mediación de los pares, juegos irlandeses.
 2. El personal docente, administrativo y padres de familia por desarrollar y revisar las políticas disciplinarias que reflejan la filosofía de la escuela con un énfasis en la toma de decisiones, responsabilidad y constancia en los estudiantes.
 3. Al personal docente y administrativo por integrar la filosofía, metas, y los valores católicos en todas las áreas del plan de estudios proporcionando una diversidad de metodologías y valores herramientas que satisfacen una variedad de necesidades del estudiante en cuanto habilidades y estilos de aprendizaje.
 4. El director por su gestión llena de fe, como un modelo positivo, dirigiendo activamente un retiro para los docentes previo al inicio del año escolar ubicando los valores católicos de la escuela, filosofía, metas, y objetivos sintonizando y reforzando un ambiente cristiano católico.
 5. Al personal docente y administrativo por utilizar los recursos disponibles y por emplear una diversidad de estrategias de aprendizaje para dirigirse a todos los niveles de inteligencia de los estudiantes, proporcionándoles oportunidades auditivas, visuales y kinestésicas para aprender, practicar y manejar las matemáticas.
 6. El personal docente por animar el involucramiento de los padres de familia en actividades extracurriculares que dan una oportunidad activa de actuar recíprocamente juntos fuera del aula, tanto a los docentes como padres de familia y alumnos.
 7. El director y el personal docente para su compromiso profesional y personal con la educación y por su apoyo en la formación de la fe del estudiante Católico ofreciéndoles muchas oportunidades de participar en la Misa y paraliturgias, retiros estudiantiles, proyectos de servicios parroquiales y oraciones diarias.

8. La parroquia, la comunidad escolar y al personal de servicio por dar énfasis a la importancia de mantenimiento de la escuela y lograr ambiente escolar limpia y atractivo.
- ii) Las recomendaciones mayores fueron:
1. Que el director, personal docente, Consejo de Padres de Familia, y el Consejo Parroquial establezca una revisión anual de la filosofía, misión y visión de la escuela para verificar que reflejen adecuadamente los cambios demográficos del área y se actualizan con la población estudiantil y las familias.
 2. Que el director y el personal docente en consulta con el Consejo de Padres de Familia, investigue y desarrolle un plan a largo plazo basado una proyección de la matrícula, finanzas actuales y futuras, plantel, currículum, tecnología y necesidades del personal docente de la escuela.
 3. Que el pastor y director, en consulta con el Consejo de Padres de Familia, desarrolle un plan escrito a largo plazo para la renovación y modernización del plantel.
 4. Que el pastor, la administración de la escuela, y el Consejo de Padres de Familia desarrollen e implementen un plan financiero a largo plazo, incluyendo, pero no limitándose al fondo de desarrollo, un plan de mercadeo y al capital primario, que proporcionará a la escuela un ambiente de aprendizaje estable y a futuro.
 5. Que el director, el encargado de finanzas, y el Consejo de Padres de Familia discutan la opción de reestructurar el programa de pensiones de enseñanza, para proveer mejores recursos económicos y permitir mayor cantidad de alumnos matriculados.
 6. Que el pastor y el Consejo de Padres de Familia investiguen y trabajen hacia el establecimiento de una organización que coordinará los esfuerzos de los diversos comités y voluntarios, y proveerá una tercera vía de comunicación entre casa, escuela y parroquia.
 7. Que la Administración, Comité Financiero, Consejo de Padres de Familia y el director de desarrollo promuevan y apoyen la futura campaña de mercadeo e inicien un plan de apoyo financiero por parte de los Exalumnos y padres de familia para el manejo de recursos que proveerá un futuro económico más estable en la escuela.

Como se puede apreciar, hubo muchos aspectos que la escuela tenía bien enfocados, pero el manejo financiero y de cuerpo estudiantil, aspectos importantes de la escuela, estaban debilitados. La escuela de San Patricio debía trabajar mucho para su recuperación, lo que no se dio con la administración siguiente (1997-1999).

- g) Informe del Plan de Acción de las recomendaciones realizadas

Las recomendaciones realizadas durante la última visita de acreditación, originaron que se realizara un informe cada 3 años de los avances y logros de las recomendaciones propuestas por el comité visitante. Debido al corto tiempo que duró la administración previa, los primeros reportes fueron enviados recién en el año 2001. El primer informe del Plan de Acción fue remitido en marzo del 2001 (debió presentarse en 1999 y el segundo el 2002). No se presentará segundo informe. Se presentará, sin embargo un plan definido de acción para los próximos 6 años, conjuntamente con el reporte desarrollado por el personal de la Escuela. Es importante recalcar que todo el personal de la Escuela de San Patricio, tiene solamente 3 años laborando en la escuela, es un personal joven y nunca ha pasado por un proceso de acreditación. El informe presentado al WCEA y al NASCU se detalla a continuación:

Proceso de Mejoramiento de la Escuela de San Patricio
Según los Estándares de Acreditación

Progreso del Proceso de Mejoramiento de la Escuela – Metas y Logros

Objetivo 1:

- i) Año de Implementación:
1999.
- ii) Declaración de la Meta:
Respuesta a los cambios demográficos
- iii) Mayores Actividades de Implementación de la Meta:
 1. Contratar un Director Bilingüe;
 2. Contratar 3 Hispanos Bilingües;
 3. Sub-Director,
 4. Secretaria,
 5. Profesor(a).
- iv) Resultado de Esfuerzos:

Muy difícil para el Sub-Director. Necesita un Sub-director constante. Padre Bunnell continúa con el trabajo, aunque Robert Roybal tomó un trabajo similar en Sunnyside.

v) Estado Actual del Objetivo:

El Subdirector salió de la escuela una semana antes del comienzo del año escolar. Hay que esperar hasta el comienzo del próximo año escolar para comenzar una búsqueda.

vi) Barreras para Lograr las metas del área designada:

El costo de enseñanza, la actitud de los hispanos hacia el pago de la pensión escolar, y la falta de disposición los anglos de la escuela pueden dejar a los hispanos fuera de la Escuela.

Objetivo 1: Continuación

i) Año de Implementación:

1999

ii) Declaración de la Meta:

Respuesta a los cambios demográficos

iii) Mayores Actividades de Implementación de la Meta:

1. Comenzó la clase de español para Sexto Grado y el siguiente año escolar Séptimo y Octavo Grados.
2. Ahora cantamos algunas canciones en español durante las misas.
3. Enviamos un grupo de maestros a dos escuelas con un alto porcentaje de población hispana, y otro en Chicago con 100% de población hispana.
4. Comenzamos traducción simultánea durante reuniones de Consejo de Padres de Familia
5. Comenzamos una edición en español de nuestro informativo semanal.

iv) Resultado de Esfuerzos:

Bueno. Los hispanos se sienten bienvenidos e incluidos. Nuestra población hispana está creciendo. Pero la secretaria hispana renunció a medio año y fue reemplazada por una secretaria no hispana, inglés hablante. El subdirector renunció una semana antes del comienzo del año escolar 2001-2002.

En conjunto, estamos siendo reconocidos por la comunidad hispana y desarrollando su interés, participación y por ello, aumento de el número de matrícula.

v) Estado Actual del Objetivo:

Intentando contratar a un Subdirector hispano.

vi) Barreras para Lograr las metas del área designada:

Muy pocos candidatos

Objetivo 2:

i) Año de Implementación:

Marzo 2000 (Sigue)

ii) Declaración de la Meta:

Desarrollando un Plan a Largo Plazo

iii) Mayores Actividades de Implementación de la Meta:

Comenzó el año anterior con el Consejo de Padres de Familia.

iv) Resultado de Esfuerzos:

Muy pocos miembros participaron.

v) Estado Actual del Objetivo:

Intentar otra vez en Enero del 2001 con el Consejo de Padres de Familia y el Consejo de Asesores de la Escuela.

vi) Barreras para Lograr las metas del área designada:

Hay una inercia histórica por parte de los padres de familia, a menos que la escuela entre en crisis. No hay señales de que los padres de familia hayan estado

profundamente envueltos en el funcionamiento de la escuela para desarrollar gente experimentada para estos consejos.

Objetivo 3:

i) Año de Implementación:

Marzo 2000 (Sigue)

ii) Declaración de la Meta:

Desarrollando un plan financiero y de mercadeo a largo plazo.

iii) Mayores Actividades de Implementación de la Meta:

Tenemos el plan financiero y terminaremos el plan de mercadeo antes de navidad.

iv) Resultado de Esfuerzos:

El desarrollo de matrículas ha tenido una caída dramática los últimos 3 años. Este último año es la primera vez que se estabiliza y comenzamos a crecer. Nuestros padres de familia están muy felices con la escuela y ellos son nuestro mejor recurso para atraer nuevos alumnos.

v) Estado Actual del Objetivo:

Sigue en camino

vi) Barreras para Lograr las metas del área designada:

Ninguna.

Objetivo 4:

i) Año de Implementación:

Marzo 1998 (Terminado)

ii) Declaración de la Meta:

Reestructurar el Programa del Pensión de Enseñanza

iii) Mayores Actividades de Implementación de la Meta:

Se bajó el costo del programa de matrícula.

iv) Resultado de Esfuerzos:

Desastroso. Gran pérdida en el número de estudiantes y probablemente \$65,000 de ingresos.

v) Estado Actual del Objetivo:

Hecho

vi) Barreras para Lograr las metas del área designada:

Ninguna.

Objetivo 5:

i) Año de Implementación:

Marzo 1999 (Sigue)

ii) Declaración de la Meta:

Recuperándose de la Reestructuración del Programa de Pensiones de Enseñanza.

iii) Mayores Actividades de Implementación de la Meta:

El costo de la pensiones de enseñanza se incrementó en 10%. El ingreso de dinero es más consistente y continuo.

iv) Resultado de Esfuerzos:

No se perdió alumnos. Se va ganando en el pago de pensiones de enseñanza. Desarrollando el proyecto lentamente hasta enero 2001.

v) Estado Actual del Objetivo:

Contento de padres de familia hasta ahora, va eliminando las barreras.

vi) Barreras para Lograr las metas del área designada:

Ninguna.

Objetivo 6:

i) Año de Implementación:

Septiembre 1999 (Sigue)

ii) Declaración de la Meta:

Instalar una Junta o Consejo con la participación de padres de familia

iii) Mayores Actividades de Implementación de la Meta:

En marzo 2000, se instaló un Consejo Asesor de Padres de Familia que se reúne mensualmente.

iv) Resultado de Esfuerzos:

Asistencia pobre. Sin embargo, se revisó la guía del Padre y del Estudiante. Se pasó de 17 a 52 páginas.

v) Estado Actual del Objetivo:

1. Reuniendo otro Consejo de Padres de Familia en enero 2001.
2. Ahora hay una secretaria aparte para enfocarse en e la conexión con los padres de familia.

vi) Barreras para Lograr las metas del área designada:

Constancia en la Participación de los Padres de Familia.

Objetivo 7:

i) Año de Implementación:

Septiembre 1999 (Sigue)

ii) Declaración de la Meta:

Instalar una organización de Exalumnos

iii) Mayores Actividades de Implementación de la Meta:

No hizo mucho, excepto recoger algunas listas que ahora están actualizadas.

iv) Resultado de Esfuerzos:

Las listas con nombres completos, direcciones e información importante de exalumnos.

v) Estado Actual del Objetivo:

1. Para Noviembre 2000 tenemos un exalumno que encabezará el proyecto de la primera reunión de Exalumnos el 27 de Noviembre.
2. Las listas de Exalumnos comienzan a actualizarse y se adquiere un programa de base de datos para manejarla.

vi) Barreras para Lograr las metas del área designada:

Poner la base de datos en marcha.

- h) Proceso de Acreditación de 1997 a 2002

Resumen del Reporte de Auto-Estudio

- i) Perfil del Estudiante / Comunidad

En 1997, la Escuela de San Patricio de la ciudad de Pasco, WA, recibió acreditación completa por Northwest Association of Schools and Colleges (NASCU) y está certificada por Western Catholic Education Association (WCEA). La Escuela de San Patricio reunió todos los estándares que estas instituciones requieren para considerarla parte de ellas: identidad católica, liderazgo y organización escolar.

La Escuela de San Patricio es un ministerio Católico-Romano que sirve a 98 familias en el área de Tri-Cities, dedicado a educar a la persona en toda su dimensión, como un ser individual viviendo en una comunidad que necesita de un liderazgo de vida de esta persona que sirve a la Iglesia y a la sociedad.

- ii) Matrícula

La matrícula en la Escuela de San Patricio ha mostrado un pequeño crecimiento en los últimos cuatro años. El incremento viene de los grados menores que refleja nuestra área de concentración en los últimos años y que dará una base firme para un crecimiento estable en el futuro. (*ver cuadro*).

En el año escolar 2002-2003 el 93.4% de nuestros estudiantes proviene de la parroquia. Un crecimiento de 88.6% en el año escolar 1995-1996. El porcentaje de nuestra población escolar hispana creció al 43%. (*Para más detalles ver anexo 3: Perfil de la Escuela de San Patricio*).

Sin contar la asistencia económica inicial, de la que cada familia se beneficia en la Escuela de San Patricio, tenemos 38 de nuestras 98 familias recibiendo asistencia financiera. La asistencia económica que se dio durante el año escolar 2002-2003 es de \$163,374. La asistencia total para todas las familias, incluyendo la asistencia económica inicial, es de \$369,699 para el presente año escolar.

- iii) Padres de Familia

Las familias de la comunidad escolar, reflejan la ciudad misma. Pasco es una comunidad muy diversa con una población de 34,630 personas. La única Parroquia Católica en Pasco, San Patricio, es alrededor de 75% hispana.

La escuela de San Patricio, refleja cada vez más esta diversidad étnica. El porcentaje de hispanos en la escuela de San Patricio ha crecido en los cuatro últimos años. Actualmente el 43% de los estudiantes son hispanos. Esta diversidad étnica, también incluye 3% de Afro americanos, 4% de Asiáticos, y 50% de caucásicos.

Nuestra comunidad es compleja y diversa. Todas las representaciones étnicas se encuentran ubicadas en todos los tipos de trabajo que existen en el área de Tri-Cities. Algunos en posiciones de mando y otros como obreros. Algunos manejando sus propios negocios y otros, trabajando en ellos.

iv) Staff

El personal de la Escuela de San Patricio está dedicado a su filosofía y misión. En el desarrollo espiritual del personal, a través de la oración, en retiros, en comunidad de fe, en preparación como catequistas. El personal de la Escuela de San Patricio es una comunidad católica activa.

El personal administrativo y docente de la Escuela de San Patricio es profesionalmente calificado y dedicado al estudio constante asistiendo a talleres, jornadas de capacitación, y siguiendo también estudios a nivel de post grado. La administración apoya a los profesores en sus metas educativas proveyendo tiempo y dinero. El personal profesionalmente calificado de la Escuela de San Patricio, incluye 8% con doctorado, 23% con maestría, y 38% en estudios de maestría.

Intentamos modelar una conducta cristiana en todas las áreas de nuestra vida. Trabajamos juntos para crear una comunidad de fe. El personal de la escuela de San Patricio es activo en sus comunidades parroquiales.

v) Disciplina

El código básico de la Escuela de San Patricio es el Evangelio. Los alumnos son motivados a vivir las expectativas del Evangelio. Sin embargo, recordando el desarrollo y crecimiento de los niños, las reglas son necesarias para mantener las pautas de conducta adecuadas. Animando el crecimiento interior en el mensaje del Evangelio, junto con reglas claramente definidas de expectativas positivas consistentes de grado a grado, promueve el desarrollo de una moral cristiana.

La disciplina en la Escuela de San Patricio está basada en una consejería cercana para motivar el accionar responsable. Se espera que los alumnos de la Escuela de San Patricio, actúen de tal forma que muestren respeto por sí mismos y por los demás, creando una atmósfera de armonía en la escuela. Buenos modales y cortesía son requeridos de cada uno de los alumnos en todo momento. Esto aplica tanto a alumnos como a los adultos.

vi) Actuación de los Alumnos de la Escuela de San Patricio

La Escuela de San Patricio usa una variedad de métodos de evaluación del aprendizaje y mejoramiento de la actuación del alumno. Estas evaluaciones son formales e informales. Estas incluyen observación, presentación, evaluación base, proyectos, evaluaciones desarrolladas por maestros, evaluaciones estandarizadas (ITBS y WASL).

La Escuela de San Patricio usa los resultados de evaluación para evaluar y mejorar el currículo. Estas evaluaciones son una herramienta que el personal docente puede usar para la adquisición de nuevos libros de texto y de consulta. Estas evaluaciones también son una guía para la escuela para el desarrollo profesional y entrenamiento de los profesores. Los resultados del examen de WASL fueron la base para que la plana docente decidiera concentrarse en matemática, para aprender e implementar los estándares del WASL y los requerimientos académicos de aprendizaje (EALR's), y para utilizar nuevas herramientas de evaluación.

Los alumnos graduados de San Patricio están bien preparados para continuar su carrera académica en escuelas secundarias privadas y públicas. Un promedio de 51% de los graduados en 8° grado se matricula en la Escuela Secundaria Católica de Tri-Cities Prep.

vii) Resumen de las Encuestas

Después de administrar y compilar la información obtenida en las encuestas a alumnos, padres de familia, personal docente y administrativo, reconocemos que la escuela de San Patricio tiene muchas áreas fuertes. La fortaleza básica que se distingue en la Escuela de San Patricio es la tradición católica en Pasco, la diversidad cultural, los valores morales y éticos que los padres de familia pueden ver en los alumnos, el desarrollo de un liderazgo académico, la construcción de una comunidad con identidad, el ambiente seguro para educar a los estudiantes, el desarrollo profesional del personal docente y la relación personal que hay entre docente-alumno.

El personal docente siempre está buscando mejorar las vías de educar a los alumnos. El personal de la Escuela de San Patricio comparte una apreciación común por el tamaño pequeño de la escuela en un ambiente que invita, cuida y está lleno de energía. La diversidad multicultural en los alumnos y personal permanece como una de sus principales fortalezas.

La Escuela de San Patricio es reconocida como un ambiente sano para educar espiritual, intelectual, emocional, física, cultural y socialmente a los alumnos.

La Escuela de San Patricio está comprometida y dedicada a cuidar la persona íntegra en todos, los alumnos y personal. La Escuela de San Patricio está ávida por conectarse mucho más con padres de familia y la comunidad y por tener su apoyo y

consejo, con comités y consejos que puedan animarlos a expresar su interés, preocupaciones y recomendaciones para la escuela misma.

viii) Organización para el aprendizaje de los alumnos

Áreas de Fortaleza:

1. *Personal dedicado*
2. *Continuo reporte de los aprendizajes de los alumnos*
3. *Una escuela comprometida a mejorar*
4. *Nivel de comunicación entre el personal.*

Áreas de Crecimiento:

1. *Comunicación – del personal hacia los comités de padres de familia – comités de padres de familia con el personal*
2. *Revisión de la misión y filosofía de la escuela*
3. *Evaluación continua del currículo con respecto a las nuevas Expectativas de Aprendizaje Escolar*
4. *Revisión de las libretas de notas – tener una escala de evaluación consistente*
5. *Más tiempo para reflexión*
6. *Construir nuestra identidad espiritual.*

viii) Plan de Estudios: General

Áreas de Fortaleza:

1. *La educación religiosa es una prioridad y estamos comprometidos a involucrar un proyecto de servicio a la comunidad.*
2. *Incorporación de la diversidad de la población, traído de la comunidad y llevado al nivel de la escuela.*
3. *Un continuo compromiso de implementar las Expectativas de Aprendizaje del Estudiante.*
4. *Un compromiso de parte de la plana docente y administrativa para mejorar los niveles de instrucción cuando se ha identificado las debilidades.*
5. *Actividades constantes a lo largo del desarrollo del plan de estudios para reforzar los contenidos de cada área.*
6. *El tiempo de instrucción en los grados intermedios es diseñado para permitir cierta flexibilidad.*
7. *Fuerte soporte a la escuela de parte de los padres de familia*

Áreas de Crecimiento:

1. *Encontrando maneras creativas para ayudar a los alumnos con necesidades especiales.*
2. *Una revisión regular del plan de estudios de la escuela, incluyendo recursos y textos.*
3. *Proveer de tiempo para compartir recursos y metodologías de instrucción entre los docentes.*
4. *Crecer en el uso de las computadoras e integración tecnológica en el plan de estudios.*
5. *Un personal comprometido a mejorar sus estrategias y métodos de enseñanza e instrucción.*
6. *Comunicación entre personal de la escuela, padres de familia, parroquia y comunidad.*
7. *Un personal comprometido a mejorar las estrategias y métodos de enseñanza religiosa.*

ix) Plan de Estudios: Religión – Estudio Profundo

Áreas de Fortaleza:

1. *La Escuela de San Patricio es una comunidad activa de fe que participa en actividades de escolares, parroquiales y comunales.*
2. *La serie de libros de Religión que la Escuela de San Patricio usa provee una base de raíces profundas en el Catecismo de la Iglesia Católica.*
3. *Varias celebraciones culturales y litúrgicas enriquecen el plan de estudios y la comunidad.*

Áreas de Crecimiento:

1. *La Escuela de San Patricio se beneficiaría con el incremento de oportunidades de desarrollo profesional para la plana docente, en esta área.*
2. *La Escuela de San Patricio investigará sobre herramientas de evaluación y pruebas estandarizadas de evaluación.*
3. *La Escuela de San Patricio continuará desarrollando recursos para conectar el plan de estudios de Religión.*

x) Apoyo para el crecimiento Personal, Espiritual y Académico de los Alumnos

Áreas de Fortaleza:

1. *Muchas oportunidades para servir y para el crecimiento espiritual, intelectual, académico, físico y cultural.*
2. *Habilidad para identificar las fortalezas y debilidades de cada alumno.*

Áreas de Crecimiento:

1. *Desarrollar más proyectos de servicio a la comunidad.*
2. *Desarrollar e implementar la participación de los padres de familia en las aulas de clase.*
3. *Involucrar más a las familias hispanas en la comunidad escolar.*

xi) Manejo y Desarrollo de Recursos

Áreas de Fortaleza:

1. *John Carroll Society, entidad privada, administra la escuela y la apoya con préstamos de dinero en un promedio anual de \$100 000 dólares desde 1999.*
2. *Las finanzas están asignadas en una forma consistente con la filosofía de la escuela y las expectativas de aprendizaje de los alumnos.*
3. *La Escuela de San Patricio ofrece este año escolar \$162 000 en asistencia económica a las familias de menores ingresos*
4. *La ayuda financiera posibilita una mayor diversidad cultural.*
5. *Apoyo constante al desarrollo y preparación profesional: \$20 000 dólares anuales.*
6. *Construcción de un nuevo edificio en 1997, por el valor de \$1 000 000.*
7. *Implementación de una cuna y nido para la comunidad escolar: por el valor de \$13 000.*
8. *Subsidio anual por parte de la parroquia en un monto de \$65 000.*
9. *Sistema de pedido de fondos incrementando anualmente en 10%.*
10. *Patrocinio de otra escuela católica privada para cambiar el plan de estudios de matemática: \$10 000.*
11. *La Escuela ha comenzado a pagar los préstamos de dinero otorgados por John Carroll Society*
12. *Con todo esto, la escuela se hace más sólida y fuerte económicamente.*

Áreas de Crecimiento:

1. *Mayor concentración en la implementación tecnológica en las aulas y su manejo por parte de la plana docente.*
2. *Plan para construir un centro de usos múltiples, suficientemente grande para albergar a todo el cuerpo estudiantil, dependiendo de la recolección*

- de fondos en las actividades mayores de la escuela y la cantidad de alumnos para el próximo año escolar (2003-2004)*
3. *Mayor clarificación del futuro e identidad de la parroquia, la escuela y sus posibilidades de expansión en la ciudad de Pasco.*
 4. *Posibilidad de ampliar la escuela en otro sector de la ciudad actualmente en crecimiento.*
 5. *Trasladar los grados intermedios (6°, 7° y 8°) a las instalaciones de la escuela católica secundaria (Tri-Cities Prep)*
 6. *La clarificación del futuro administrativo de la escuela: John Carroll Society comenzará un último año este mes de agosto.*
 7. *Definir el futuro de la escuela en la parroquia y en la comunidad*
 8. *Clarificar el liderazgo dentro de la escuela.*

Plan de Acción para el Mejoramiento de la Escuela

i) METAS DESIGNADAS

Después del estudio profundo realizado a:

1. Organización para el Aprendizaje del Estudiante
2. Plan General de Estudios
3. Religión
4. Matemáticas
5. Soporte para el Crecimiento Personal, Espiritual y Académico del Estudiante

Estas cinco metas designadas para el plan de acción de la Escuela de San Patricio, se explican a continuación:

AREA DESIGNADA 1	Religión					
META DESIGNADA	Incrementar las oportunidades de Proyectos de Servicio para los estudiantes					
RESPONSIBLE DE LA META DESIGNADA	Jackie Moore					
NIVEL DESEADO PARA TODOS LOS ESTUDIANTES	Todos los estudiantes de Inicial a 8° Grado participarán en el Proyecto de Servicio patrocinado por la Escuela					
TIEMPO DESIGNADO	Año escolar 2003-2004					
Actividades / Intervenciones	Persona(s) Responsable	Línea de Tiempo		Recursos Medición Herramientas de Evaluación	Evidencia de Valoración Medida de Logro	Desarrollo del Personal: relacionado con la meta
		Comienzo	Fin			
Tormenta de ideas de Proyectos de Servicio	Salones de Clase Profesores / Administración	Invierno	Anual	Notas / Formas de Planificación	Lista de Ideas	El conocimiento de eventos comunales utilizando los recursos de la misma Comunidad
Las fechas del plan y recursos de la Comunidad	Profesores de Aula	Primavera 2004		Lista de Cotejo Calendario	Diario de reflexión personal	El conocimiento de eventos comunales utilizando los recursos de la misma Comunidad
Preparación y Participación en los Proyectos de Servicio a la Comunidad	Profesores de Aula	Anual	Anual	Formas de Planificación	Sugerencias de la Comunica /Encuestas	Revisión de encuesta
Auto evaluación de Fin de Año – Cómo los maestros incorporaron los Proyectos de Servicio en las aulas	Profesores de Aula	Anual	Anual	Formas de Evaluación / Planes de Clase		

Monitoreo:

1. Nuestra meta será incorporada en la Planificación a largo plazo y en las metas anuales de la escuela. Todas las reuniones del personal tendrán un reporte actualizado sobre los proyectos de servicio actuales y futuros.

2. El progreso de esta meta será monitoreada por docentes, administrativos, Consejo Consultivo de la Escuela desde la planificación anual hasta la evaluación final del año escolar, con encuestas dirigidas a los padres de familia.
3. Tendremos reuniones constantes sobre el logro de esta meta.

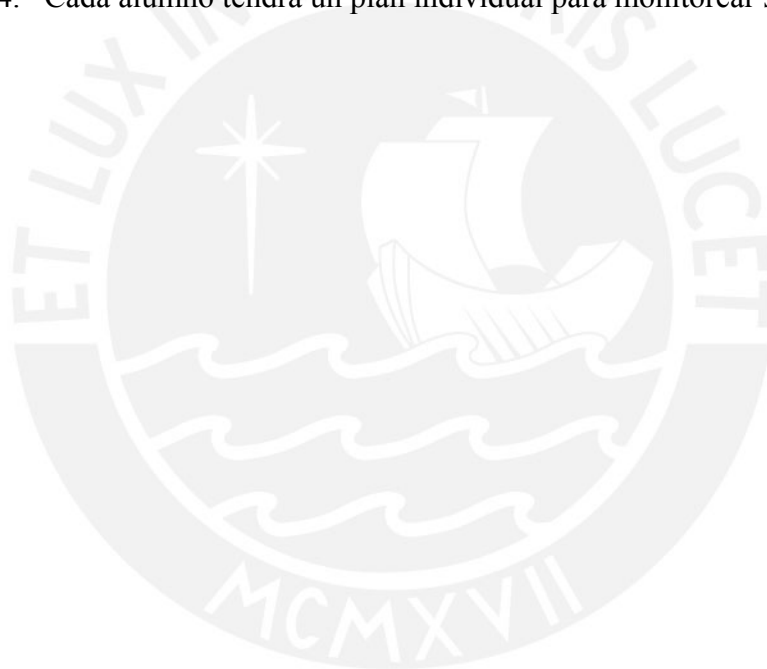


AREA DESIGNADA 2	Estudiantes con Necesidades Especiales / Tutoría Académica					
META DESIGNADA	Desarrollar un nivel de tutoría y envolver a los padres de familia en las aulas de clase.					
RESPONSIBLE DE LA META DESIGNADA	Michelle Good, Anne Chesterfield					
NIVEL DESEADO PARA TODOS LOS ESTUDIANTES	La Escuela implementará un programa de tutoría que envuelva a los padres de familia en el trabajo de aula en aquellas áreas que lo necesiten					
TIEMPO DESIGNADO						
Actividades / Intervenciones	Persona(s) Responsable	Línea de Tiempo		Recursos Medición Herramientas de Evaluación	Evidencia de Valoración Medida de Logro	Desarrollo del Personal: relacionado con la meta
		Comienzo	Fin			
Cada maestro generará una lista de estudiantes con necesidades especiales Comunicación con los padres de familia acerca del proyecto de tutoría	Profesores de Grado y Administración	Durante Año Escolar	Durante Año Escolar	Áreas de Trabajo Evaluaciones	Notas del tutor, Evaluación, Observación de los padres de familia, observaciones del profesor	Talleres sobre Estudiantes con Necesidades Especiales y reuniones con padres de familia que deseen participar.
Estructurar un plan con el tutor sobre las áreas específicas de desarrollo (tarjetas, lectura oral, etc.)	Profesores de Aula, de Grado, Tutores y Administración	Durante Año Escolar	Durante Año Escolar	Ubicación, Nivel de Lectura, Materiales Apropriados de Trabajo	Terminar tareas, Observación del maestro y Observación del Tutor.	Disponibilidad de los Recursos del Grado
Evaluación del Progreso	Profesor de Grado, Tutor y Administración	Mitad del Bimestre	Mitad del Bimestre	Materiales del Área de Trabajo	Evaluación completa del estudiante usando los objetivos del grado	Disponibilidad de los Recursos del Grado
Modificación del Plan de Tutoría según las necesidades de los alumnos	Profesor de Aula, Tutor y Administración	Cuando sea necesario	Cuando sea necesario	Evaluación completa y Materiales del Área de Trabajo Específica	Notas, Observaciones, Evaluación completa, Progreso del alumno	Disponibilidad de los Recursos del Grado
Evaluación con el Distrito Escolar cuando sea necesario	Profesor de Grado, Padres de Familia, Representante del Distrito	Cuando sea necesario	Cuando sea necesario	Por Distrito Escolar	Récords del Distrito Escolar	La información sobre el Procedimiento de

*Alumnos que califiquen podrían ser llevados fuera de la escuela para asistencia especializada	Escolar y Administración					Evaluación del Distrito Escolar
--	--------------------------	--	--	--	--	---------------------------------

Monitoreo:

1. El profesor designado se reúne una vez al mes con el tutor para evaluar el progreso y compilar los resultados del estudiante para entregarlos al profesor de aula.
2. El progreso será monitoreado regularmente durante el año escolar por el tutor, profesor de aula, etc.
3. El maestro designado se mantendrá al día en los recursos de tutoría pertinentes, tanto a nivel local como estatal.
4. Cada alumno tendrá un plan individual para monitorear su progreso.



AREA DESIGNADA 3	Comunicación					
META DESIGNADA	Mejorar los Canales de Comunicación entre Comunidad, Parroquia, Plana Docente, Alumnos y Padres de Familia					
RESPONSIBLE DE LA META DESIGNADA	Diane Hart, Rhonda Gear, Nancy Carrs, Antonio Vegas					
NIVEL DESEADO PARA TODOS LOS ESTUDIANTES	Comunicación clara de Expectativas.					
TIEMPO DESIGNADO						
Actividades/Intervenciones	Persona(s) Responsable	Línea de Tiempo		Recursos Medición Herramientas de Evaluación	Evidencia de Valoración Medida de Logro	Desarrollo del Personal: relacionado con la meta
		Comienzo	Fin			
Alumnos	Profesores y líderes de equipo	Abril 2003	Evaluación: Abril 2004	Reportes del Personal	Tiempo efectivo de Comunicación	Taller de Comunicación
Profesor y Personal	Director, Subdirectores, Administrativos y Líderes de Equipo	Abril 2003	Evaluación: Abril 2004	NCEA y Conferencia Hispana	Responsable hace el seguimiento de manera cortés	Reporte de todas las instancias.
Padres de Familia	Director, Subdirectores y Secretarías	Abril 2003	Evaluación: Abril 2004	Formatos y Pruebas	Acuerdos de las reuniones	Fólder personal de los estudiantes en la oficina
Parroquia y Comunidad	Director de Desarrollo	Abril 2003	Evaluación: Abril 2004	Ejemplos de formato usados en el manual del personal	Copias de todos los formatos, agendas, acuerdos, etc.	Almacén de Papel

Monitoreo:

1. El Comité, Subdirectores, Director, un profesor y un líder de equipo se reunirán regularmente para evaluar el progreso de la meta de los niveles de comunicación y pedirá opiniones y sugerencias del personal de la escuela.
2. La meta de comunicación será incorporada en el plan a largo plazo y como objetivo escolar anual. Este plan envuelve a cada integrante de la Escuela de San Patricio.
3. Diferentes actividades de evaluación serán programadas para mejorar la meta y redefinir objetivos durante la implementación del presente plan.

AREA DESIGNADA 4	Construir una Identidad Espiritual					
META DESIGNADA	Construir una Identidad en el Personal de la Escuela de San Patricio					
RESPONSIBLE DE LA META DESIGNADA	Fr. Thomas Bunnell, Antonio Vegas, Judy Turner, Nancy Carrs Roach					
NIVEL DESEADO PARA TODOS LOS ESTUDIANTES	Solamente a nivel del personal.					
TIEMPO DESIGNADO						
Actividades / Intervenciones	Persona(s) Responsable	Línea de Tiempo		Recursos Medición Herramientas de Evaluación	Evidencia de Valoración Medida de Logro	Desarrollo del Personal: relacionado con la meta
		Comienzo	Fin			
Plan del Personal Reflexión durante las reuniones	Un Coordinador que elaborará el cronograma	Marzo 2003	Sigue	Libro de Oraciones, Música y Biblia	Discusión al final del año escolar	Compartir la fe con diferentes estilos de oración
Reflexión del inicio y fin de año escolar	Director de la escuela y el equipo de maestros	Junio 2003	Sigue	Velas, hojas de oración, intenciones, objetivos	Agregar en el calendario escolar	Momento de reflexión, auto-evaluación centrado en la presencia de Dios
Taller sobre el uso de ACRE— Encuesta de Identidad Católica	Director y Diócesis	Tan pronto como sea posible	Sigue	Se proveerá durante el taller	Agregar en el calendario escolar	Profesores tendrán más herramientas de evaluación.
Pedir a los editores del libro <i>Faith First</i> dicte un taller sobre el uso de los materiales del libro, y todos sus recursos.	Director	Agosto 2003	Como sea necesario	Será provisto por el Representante de la editora	Evaluación por parte del personal de la escuela de San Patricio	Recursos para reforzar el plan de estudios del curso de Religión

Monitoreo:

1. El director y el equipo de retiro se reunirán periódicamente (cada bimestre) durante el año escolar 2003-2004 para evaluar el progreso del plan.
2. Un cronograma será desarrollado durante la primavera del 2004 y el año escolar 2004-2005.

AREA DESIGNADA 5	Tecnología: cómputo					
META DESIGNADA	EL objetivo es integrar la tecnología en las aulas de clase. A pesar que los maestros tienen conocimientos en computación el objetivo es hacer que los profesores se sientan cómodos usando la tecnología en las aulas de clase					
RESPONSIBLE DE LA META DESIGNADA	Sr. Cruz					
NIVEL DESEADO PARA TODOS LOS ESTUDIANTES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alumnos practicarán responsablemente el uso de la tecnología. 2. Alumnos aprenderán operaciones y conceptos básicos. 3. Alumnos usarán las herramientas de la tecnología enganchada en los procesos de aprendizaje. 4. Alumnos usarán la tecnología como herramienta de comunicación y para promover la creatividad. 5. Alumnos aprenderán formas de utilizar la tecnología como una herramienta de investigación. 6. Alumnos aprenderán a usar la tecnología como herramienta de solución de problemas y para toma de decisiones. 					
TIEMPO DESIGNADO	Otoño 2003 hasta la primavera del 2004 con un taller cada bimestre.					
Actividades / Intervenciones	Persona(s) Responsable	Línea de Tiempo		Recursos Medición Herramientas de Evaluación	Evidencia de Valoración Medida de Logro	Desarrollo del Personal: relacionado con la meta
		Comienzo	Fin			
Taller para profesores I: Mantenimiento de computadoras (¿Qué hacer cuando la computadora no funciona?)	Sr. Cruz	1° Bimestre	1° Bimestre	Lista de cotejo de problemas comunes	Rapidez y calidad en la solución del problema.	Solución de problemas básicos de tecnología y computación
Taller para profesores II: Diseño de páginas Web.	Sr. Cruz	2° Bimestre	2° Bimestre	Estudio de la página Web de la escuela	Uso de página Web de la escuela	Páginas Web para integración en el currículum.
Taller para profesores III: ¿Cómo utilizar la tecnología que tenemos?. (DVD, proyectores, cámara digital, escáneres, etc.)	Sr. Cruz	3° Bimestre	3° Bimestre	Tecnología de la Escuela	Uso frecuente de la Tecnología de la Escuela	Ganar comprensión en el uso de la tecnología con que la escuela cuenta.
Taller para profesores IV: Tecnología y Comunicación (Presentaciones)	Sr. Cruz	4° Bimestre	4° Bimestre	Presentaciones	Calidad de las presentaciones	El profesor aprenderá a utilizar la tecnología como una vía de comunicación en su uso diario y

						enseñará a los alumnos a usar la tecnología como una herramienta creativa de comunicación.
--	--	--	--	--	--	--

Monitoreo:

1. La meta será incorporada en la planificación a largo plazo y los objetivos del año escolar. Todo el personal participará en el proyecto y serán actualizados en los cambios de tecnología que se haga en la Escuela de San Patricio.
2. El progreso de esta meta será monitoreado por profesores, administración, Consejo Consultivo, al inicio del año escolar y en los talleres que se realicen durante el año escolar.
3. Habrá una reunión mensual para verificar el progreso de esta meta.

Calidad del Programa Escolar

Síntesis de las áreas de crecimiento, las áreas de fortaleza y las áreas de seguimiento de la Escuela de San Patricio.

i) Comentarios Generales

El equipo de visita felicita a la Escuela de San Patricio por participar en el *Proceso de Mejoramiento de la Escuela*. Toda la comunidad escolar está comprometida a continuar con el desarrollo de la escuela. El equipo líder de acreditación, en conjunto trabajó con los propietarios de la escuela, desarrolló las Expectativas de Aprendizaje de la Escuela, las que son la base del desarrollo de la escuela. El proceso de acreditación ha dirigido y seguirá conduciendo a la escuela en el reconocimiento de la importancia de la articulación del liderazgo y colaboración hacia el desarrollo de la escuela.

ii) Importante evidencia que apoya las fortalezas y áreas de crecimiento

1. El Auto-Estudio del Proceso de Mejoramiento de la Escuela
2. Las recomendaciones del Equipo visitante del año 1997.
3. Entrevistas con propietarios y responsables de la escuela
4. Observaciones de aulas de clase
5. Evidencia del Auto-Estudio

iii) Áreas de Fortaleza de la Escuela

1. El líder de la escuela trabaja en colaboración constante para implementar las normas que sustentan la filosofía de la escuela, su misión, expectativas de aprendizaje escolar, creando una comunidad de fe y promoviendo el desarrollo de los alumnos en los marcos de las expectativas de aprendizaje.
2. Marcados esfuerzos por incluir a la diversidad de la población en la comunidad escolar.
3. Administración y personal docente dedicado, deseoso de mejorar los niveles de enseñanza en las diferentes áreas académicas, especialmente las áreas con ciertas debilidades
4. Una activa y adorable comunidad de fe y oración, respetuosa de unos a otros.
5. La escuela está visiblemente atenta a los valores del evangelio.
6. Las diversas celebraciones litúrgicas y culturales enriquecen el currículo y la comunidad
7. Los profesores están altamente motivados hacia su desarrollo instruccional y profesional.
8. Altas expectativas sobre los alumnos se han incrementado significativamente en los últimos años.
9. La escuela y la parroquia designan generosos recursos para financiar y apoyar a las minorías inscritas en la escuela
10. El fuerte apoyo de la parroquia y de los padres de familia se evidencia en el pedido de fondos económicos y en el crecimiento y mejora de las instalaciones.
11. Se ha hecho un fuerte compromiso financiero para la adquisición de recursos curriculares y desarrollo profesional del personal docente

iv) Áreas críticas de la Escuela para su seguimiento

1. Revisión de la misión y filosofía de la escuela
2. La creación de expectativas de aprendizaje mesurables que reflejen la nueva misión y filosofía de la escuela
3. Investigación y desarrollo de un plan a largo plazo basado en la proyección de matrícula, la situación financiera actual y futuro, plantel, currículo, tecnología y necesidades del personal de la escuela
4. Definir los títulos, roles y responsabilidades de la administración y posición de los líderes de la escuela en un formato estructurado que puede ser claramente comprendido por la comunidad escolar.
5. Proveer talleres para apoyar a cada docente en su certificación como catequista.
6. Establecer oportunidades para una articulación más formal del currículo entre los diferentes grados de estudio

7. Continuar con la exploración y desarrollo de un programa formal de servicio a la comunidad
8. Implementar un currículo actualizado con alcances y secuencias de matemática
9. Desarrollar e implementar una participación más estructurada de los padres de familia en el ambiente escolar
10. Investigar sobre la viabilidad de un ambiente multiusos adicional que satisfaga las necesidades de reunir a todo el plantel en su conjunto.

Resumen del Plan de Acción de la Escuela

El Plan de Acción desarrollado por la Escuela de San Patricio es claro y fue generado a partir de los problemas centrales desarrollados al final de cada sesión del Auto-Estudio. La Escuela escogió las siguientes áreas:

1. Incrementar las oportunidades de proyectos de servicio para los estudiantes
2. Desarrollar el programa de tutoría en un esfuerzo para mejorar el logro de necesidades de alumnos con necesidades especiales
3. Mejorar los canales de comunicación entre comunidad, parroquia, personal, alumnos y padres de familia
4. Construir una espiritualidad entre los miembros del personal.
5. Integrar el uso de la tecnología en las aulas de clase.

El Equipo Visitante generalmente está de acuerdo con la evaluación que la escuela plantea para cada Área designada, con la excepción de “Construir una espiritualidad entre los miembros del personal”. Recomendamos que la administración y personal docente revise esta Área para dar una mejor definición de sus intenciones y los objetivos planteados y las metas que se desean lograr en el Plan de Acción.

La administración y personal docente tienen una idea clara del porqué escogieron específicamente estas Áreas. Todos estos objetivos están directamente relacionados con las Expectativas de Aprendizaje de la Escuela y serán conectados con el programa educativo del estudiante de la Escuela de San Patricio.

Las Áreas designadas, válidas e importantes, no son el fin del proceso de mejoramiento de la escuela. Cada año, nuevas áreas de desarrollo deben ser identificadas y estudiadas, realizando un seguimiento de su evolución. Igualmente, el Equipo Visitante recomienda la elaboración de un plan a largo plazo como prioridad previa a las áreas de estudio designadas.

La administración, personal y comunidad escolar han demostrado un compromiso fuerte para alcanzar las metas del Plan de Acción. No se ve impedimento

alguno para lograr los objetivos del Plan de Acción. El profesionalismo exhibido por la comunidad de la Escuela de San Patricio garantiza la habilidad para emprender la mejora escolar eficiente y efectivamente. El generoso apoyo de la parroquia, especialmente del párroco, la continuidad en el soporte de John Carroll Society y la comunidad de padres de familia continuará mejorando el apoyo que la escuela necesite en sus esfuerzos de hacer una buena escuela, aún mucho mejor.

La Asociación del Escuelas Colegios y Universidades del Noroeste (Northwest Association of Schools, Colleges and Universities – NASCU) y la Diócesis de Spokane anualmente monitoreará los planes de las Áreas designadas, sus niveles de logro e implementación. Un reporte anual desarrollado por la Administración de la Escuela y la plana docente, detallando el progreso del Plan de Acción ayudará a la escuela a revisar su enfoque para el siguiente año escolar.

Informe del Plan de Acción de las recomendaciones realizadas

El plan de acción, como se indica en las metas designadas, comenzará a ser implementado con el inicio del Año Escolar 2003-2004, desde fines del mes de agosto de 2003, juntamente con la reincorporación de los docentes a clases después de las vacaciones del verano.

Resumen del Capítulo

En este capítulo se estudió de manera clara la situación de la Escuela de San Patricio a la luz del significado del procesos de acreditación, la situación de las escuelas (católicas) de los Estados Unidos y las características actuales de la misma escuela que se presentan previas a la realización del auto-estudio y formulación del plan de acción, que le permita conseguir una nueva acreditación por parte de las instituciones acreditadoras (NASCU, NCEA, WCEA y WFIS). Se aclaró lo que es el proceso de acreditación y la historia del proceso de acreditación en los Estados Unidos. Se estableció las diferentes formas en que una escuela puede recibir su auspicio o tener una promotoría. Asimismo se resumió la historia de la Escuela de San Patricio y su relación con la Sociedad de John Carroll. Finalmente, se detalló el informe de auto-estudio y del comité visitante del proceso de acreditación del año 1996.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL: LA ACREDITACIÓN DE ESCUELAS CATÓLICAS

La acreditación de las escuelas (católicas) es la respuesta a la necesidad de las escuelas de conocer su nivel de calidad y excelencia en relación a su propia realidad, los avances que se desea lograr y el nivel de éxito de la misma escuela. Esta respuesta se convierte en un requisito de cualquier escuela que desea afiliarse a una organización acreditadora, la que le dará su respaldo como escuela con nivel de excelencia.

Este llamado proceso de acreditación se centra en la auto-evaluación (auto-estudio) de la escuela para formular un plan de acción para el siguiente ciclo (seis años), tiempo en el cual la escuela deberá ponerlo en acción y prepararse para una nueva visita del comité visitante.

2.1. Validación y Sustento del Proceso de Acreditación de las Escuelas Católicas

2.1.1. Validación y Sustento de las Escuelas Católicas

a) Respaldo Institucional (Background)

Es el sustento y fundamento para un proceso de acreditación y está dado por dos asociaciones importantes en el Oeste de los Estados Unidos: la Asociación Nacional de Escuelas, Centros de Enseñanza Superior y Universidades (National Association of Schools, Colleges and Universities– antes NASC hoy NASCU) y por la Asociación de Escuelas Católicas del Oeste (Western Education Catholic Association – WCEA).

*“These two groups synthesized the issues and concerns from the NASC and WCEA constituencies with current thinking and research-based knowledge about teaching and learning, included spiritual goals that are of special interest to WCEA schools”.*²³

“Estos dos grupos sintetizaron los problemas y preocupaciones de NASC y WCEA con el pensamiento actual y el conocimiento basado en la investigación sobre enseñanza y aprendizaje, incluyendo metas espirituales que son de interés especial para las escuelas de WCEA.”

Con estas dos organizaciones, las escuelas ganaron en organización y armonía, puesto que todas debían funcionar a un ritmo determinado, pero a la vez, clarificaba sus diferencias y peculiaridades, puesto que cada escuela mantenía sus principios fundamentales y la estructura que le permitía funcionar adecuadamente. A la par, cada una se constituía en una parte del todo, debiendo velar por sus intereses, apoyando a las

²³ WCEA/NASC Visiting Committee Member Handbook. California, 1999 – Pilot Edition. p. 1.

demás en cuanto a su funcionamiento y orientando el trabajo que debía realizarse a nivel global, para el progreso cualitativo en cada una de ellas.

b) Proceso de Acreditación de las Escuelas

Es el conjunto de pasos y etapas por el cual una escuela pasa para ser acreditada. Se inicia con las sugerencias y recomendaciones del proceso de acreditación previo y termina después de seis años con la visita del comité acreditador y las nuevas sugerencias para el siguiente periodo.

*"The school is evaluated on (1) the degree to which there is clarity of the school's philosophy and mission that is reflected through the school's... and (2) how adequately the NASC and WCEA criteria are being met. The maximum term of accreditation is six years"*²⁴.

"La escuela se evalúa sobre (1) el grado de claridad que hay de la filosofía y misión de la escuela que es reflejado a través de la escuela... y (2) cuán adecuadamente los criterios de NASC y WCEA están siendo conocidos. El término máximo de acreditación es de seis años."

i) El Proceso de Acreditación:

1. Es un proceso sistemático;
2. Que proporciona información;
3. Examina toda la escuela;
4. Maneja los cambios necesarios;
5. Establece prioridades en las necesidades de la escuela;
6. Asegurar mejor continuidad en los proyectos y fines de la escuela;
7. Origina un crecimiento profesional constante para el personal; y
8. Promueve una red profesional.

ii) Las etapas fundamentales que componen un proceso de acreditación, son:

1. Planeamiento del proceso
2. Que a su vez se divide en:
3. Reconocimiento de las sugerencias de la visita anterior
4. Adecuación de la Visión con la Misión de la Escuela
5. Plan de Acción

c) El Auto-Estudio

Que consiste en la ejecución del plan, con la participación de todos los estamentos de la Escuela, para elaborar un Reporte de Auto-Estudio.

²⁴ WCEA/NASC Visiting Committee Member Handbook. California, 1999 – Pilot Edition. p.7.

d) La Visita

Que se divide en:

1. Pre-Visita
2. Visita
3. Elaboración del Informe Final

e) Acreditación

Es el respaldo que la institución logra, después de elaborado el informe final del comité visitante y que viene dado por NASCU y por WCEA.

f) Planeamiento del Auto-Estudio

Planear el Auto-Estudio es la etapa principal del proceso de Acreditación en sí. Demanda a la institución la organización de todos los recursos de la escuela, sus metas, sus logros y sus fines, bajo la luz de la Filosofía y la Misión de la Escuela, atendiendo las necesidades que una comunidad (sociedad) participativa le demanda, buscando en todo instante mantenerse en los mejores niveles de excelencia.

Si bien el proceso busca ideales, debe sentarse sobre la realidad de la escuela, eso le permitirá llegar a sus metas y mantenerse trabajando en ellas.

*“To document institutional quality
(...) Self-Study should make the case that the
institution:*

- *Has clearly defined purposes appropriate to an institution of higher learning*
- *Has assembled and organized those resources necessary to achieve its purposes*
- *Is achieving its purposes*
- *Has the ability to continue to achieve its purposes”²⁵*

*“Para documentar la calidad institucional
(...) el Auto-Estudio debe establecer que la
institución:*

- *Ha definido claramente los propósitos destinados a una institución de aprendizaje superior*
- *Ha congregado y ha organizado los recursos necesario lograr sus propósitos*
- *Está logrando sus propósitos*
- *Tiene la habilidad de continuar logrando sus propósitos”*

²⁵ Ratcliff, James. How Accreditation Influences Assessment. San Francisco, Jossey-Bass Press, 2001. p. 104

g. Importancia de la Acreditación

La importancia del proceso de acreditación se ha venido mencionando a lo largo del desarrollo de este estudio, pero es importante puntualizar dichos aspectos, todos ellos focalizados en el mejoramiento escolar.

i) Es un proceso sistemático.

Se busca un mejoramiento constante, sostenido. De ahí el proceso de acreditación debe ser sistemático, siempre preguntando sobre sus razones de existir, su fundamento, su visión de futuro y la manera de lograr esa visión.

“Involvement in an ongoing accreditation protocol fosters excellence and ongoing improvement in a school”²⁶

“Estar envuelto en un proceso de acreditación que es continuo, origina excelencia y continua superación de la escuela”.

ii) Proporciona información.

Es importante que toda la información y las conclusiones que se obtengan de un estudio sean compartidas por las demás escuelas, de modo que les permita aclarar sus propios caminos, no cometer errores similares y, fundamentalmente, seguir superándose.

“The information surfaced through the accreditation protocol serves as a sound basis for school/district improvement, strategic planning, restructuring, and staff development”²⁷

“La información obtenida a través del protocolo de acreditación sirve como una base legítima para la mejora del distrito escolar, la planificación estratégica, reestructuración, y desarrollo del personal”.

iii) Examina toda la escuela.

Se estudia todos los estamentos de la escuela para saber su estado y tener una idea clara y completa de la “salud” de la misma. Es claro que también son analizados los recursos económicos con una visión de futuro, los recursos de infraestructura para ver si es necesaria una inversión o si es que los que ya tiene son suficientes; todo esto se hace bajo la luz de la misión de la misma escuela, si es que ésta está cumpliendo con los objetivos e ideales con los que fue fundada.

“The accreditation process examines the entire school-its philosophy and goals, its community, its programs and services, the facilities and financial

“El proceso de acreditamiento examina la escuela entera, su filosofía y metas, su comunidad, sus programas y servicios, los recursos de infraestructura y estabilidad financiera.

²⁶ Middle States Association of Colleges and Schools. Commission on Secondary Schools. Why is Accreditation Important? 2001. p. 1

²⁷ Idem. p. 1

stability”²⁸.

iv) Maneja los cambios.

Es siempre manejado bajo el punto de vista de gerencia. Como es un proceso, debe estar constantemente en movimiento, en evaluación y reevaluación, en ejecución y planeamiento.

*“Accreditation provides a way to manage change through regular assessment, planning, implementation, and reassessment”*²⁹

“La acreditación proporciona una manera de manejar el cambio a través de la evaluación, planificación, implementación, y reevaluación constante”

v) Establece prioridades.

Las prioridades pueden ser establecidas desde el punto de vista de las necesidades de la escuela y de la comunidad. De esta manera se estará acercando más a la realidad, a la vez que hace participe a otros miembros del entorno, para enfocarse en estas carencias y buscar satisfacerlas.

*“Accreditation helps schools / districts establish priorities for improvement by using thorough needs assessments, rather than faddist approaches to improvement”*³⁰

“La acreditación ayuda a las escuelas y al distrito escolar a establecer las prioridades para la mejora usando la valoración completa de necesidades, en lugar obsesionarse con la mejora”

vi) Asegurar mayor continuidad.

Puesto que la escuela estará en constante desarrollo de procesos, los alumnos deben ser conscientes del proceso en que están envueltos y las pautas que deben seguir para obtener éxito en su vida escolar.

*“The accreditation process helps to ensure greater continuity of student experiences through continuous clarification of the school’s directions”*³¹.

“El proceso de acreditación ayuda a asegurar mayor continuidad de experiencias para los estudiantes a través de la clarificación continua de las direcciones de la escuela”.

vii) Crecimiento profesional para el personal.

Todos los miembros de la escuela participan de este proceso, por lo cual todos se ven beneficiados y enriquecidos con las experiencias que se desarrollan a lo largo del auto-estudio, que les servirá para formar parte de otros

²⁸ Idem. p. 1

²⁹ Idem. p. 1

³⁰ Idem. p. 1

³¹ Idem. p. 1

estudios en otras escuelas similares. Esta experiencia será parte de una forma diferente de ver el proceso de acreditación: no solamente como evaluado, también como evaluador.

“Participation in accreditation provides an excellent growth experience for staff who participates on visiting teams to evaluate other schools”³².

“La participación en la acreditación mantiene una experiencia de crecimiento excelente para el personal que participa en los equipos visitantes para evaluar otras escuelas”.

viii) Una red profesional.

Uno de los aspectos más importantes de este proceso es que se origina un lazo, entre todas las escuelas, que buscarán aprovechar las experiencias de las demás para superar sus propios inconvenientes. Así se origina una relación más estrecha entre los pares que permitirá consultas a problemas y soluciones que se dieron. Esta red profesional permitirá a una institución educativa, a un director, a un maestro, pensar y sentir que no está solo en esta tarea, y que al compartir las experiencias y soluciones va por el camino correcto, o debe corregir algunos aspectos.

“Because accreditation is a regional activity that encourages broader involvement with educators from other states and independent, public, and church-related constituencies, participants learn from the differences and benefit from the resulting professional networks”³³.

“Porque la acreditación es una actividad regional que anima y envuelve todos los niveles de la educación, con educadores de otros estados, dependencias públicas, privadas y relacionadas con la iglesia; los participantes aprenden de las diferencias y se benefician de las redes profesionales resultantes”

h) Acreditación de las Escuelas Católicas

Es la validación que la escuela obtiene para continuar trabajando por un periodo más de 6 años, con sus fines y retos, como parte de las organizaciones a las que pertenece (WCEA/NASCU), y el que reafirma de manera clara que la escuela cumple la misión que tiene como entidad de servicio y que está en constante crecimiento y marcando camino a la excelencia educativa. A la vez, estas instituciones dan el respaldo a la escuela como un miembro más y lo acogen otorgándole todos los beneficios de la organización.

“Accreditation is the affirmation that a school provides a quality of education that the community has a right to expect and the education world endorses. Accreditation is a means of showing confidence in a school’s performance”³⁴.

“Acreditación es la afirmación de que una escuela proporciona una calidad de educación que la comunidad tiene derecho de esperar y el mundo de educación endosa. Acreditación es un medio de mostrar la confianza en la actuación de una escuela”.

³² Idem. p. 1

³³ Idem. p. 1

³⁴ Idem. p. 1

Bajo esta, definición, se entiende que hay un compromiso no pactado, pero específico de la escuela con alumnos, padres de familia y la comunidad en general, que le permita una confianza y claridad en sus logros y propuestas para el futuro.

“It should be noted that the whole school, not just one program such the college preparatory courses, is covered by the accreditation”³⁵

“Debe notarse que la escuela entera, no sólo un programa tal como los cursos preparatorios para la universidad, es cubierta por la acreditación”

Queda claro que del proceso de acreditación participan todos los estamentos de la Escuela. Toda la escuela es evaluada y retroalimentada en busca del logro de la Misión de la misma Escuela.

i) Importancia de la Acreditación de las Escuelas Católicas

La importancia del proceso de acreditación se ha venido mencionando a lo largo del desarrollo de este estudio. Entonces es prioritario puntualizar dichos aspectos. Todos ellos están enfocados en el mejoramiento escolar (la excelencia educativa):

1. Pone a la Escuela en un Consorcio de Escuelas que insisten en un cierto nivel de calidad.
2. Proporciona un sistema de apoyo, que puede colaborar con el desarrollo de la Escuela de acuerdo con otros profesionales y expertos ajenos a la institución.
3. Proporciona una estructura que involucra a todos los miembros de la comunidad escolar: administradores, padres de familia, estudiantes, facultad, sistema escolar, etc.,
4. Proporciona a la Escuela un sistema para mantener su historia.
5. Proporciona a la Escuela un sistema para clarificar y promover sus programas.
6. Proporciona a la escuela una estructura detallada de la planificación escolar, del desarrollo, de la evaluación dentro del contexto local y del sistema global.
7. Proporciona un sistema externo de evaluación que verifica el cumplimiento de las metas.
8. Proporciona un sistema externo de sabiduría y sugerencias.
9. Mantiene a la Escuela o alguno de sus componentes (administradores, facultad, pastor, padres de familia, juntas, consejos, etc.) lejos de aislarse o desarrollar un sistema idiosincrásico.
10. Ofrece oportunidades y contextos de reflexión tanto para los individuos como para los diferentes grupos.

³⁵ Idem. p. 1

j) Beneficios de la Acreditación de las Escuelas Católicas

Los beneficios que se pueden mencionar de un proceso de acreditación no se dan en torno a la misma escuela o red de escuelas, van fundamentalmente dirigidos a la comunidad a la que le escuela pertenece, puesto que al satisfacer sus propias necesidades, está cubriendo una parte de las necesidades de la comunidad en lo que a educación se refiere y a la vez, está desarrollando su propio sistema de relaciones públicas. De ahí que los beneficios mutuos que obtienen son:

1. Claridad del propósito de la escuela en su servicio a la comunidad.
2. Relaciones más fuertes con otras entidades de la comunidad.
3. Amplia participación profesional en el proceso de acreditación y en la vida escolar.
4. Métodos más eficaces de planear la mejora escolar.
5. Desarrollo sostenido del propósito y la práctica educativa.

2.1.2. Proceso de Mejoramiento de la Escuela

a) Revisión y Cambios en la Escuela Católica

Los cambios que se realicen en la Escuela, deben originarse como producto de un bien estructurado plan. Tales cambios deben mostrar mejoras en términos de calidad de enseñanza, manejo económico, manejo administrativo, entre otros.

Estos cambios deben ser vistos siempre a la luz de la filosofía, misión y visión de la Escuela, así como de Las Expectativas de Aprendizaje (Students Learnings Expectations) de todos los alumnos.

En este proceso es necesaria la participación de los padres de familia y la comunidad próxima a la escuela, que puedan ayudar en la programación y ejecución de los cambios.

b) Proceso de Revisión y Cambios en la Escuela Católica

El proceso de revisión y cambios se ajusta a una serie de etapas en la cual nos concentraremos durante el presente estudio. Las etapas a ejecutar y el proceso en sí, siempre deben estar bajo la atenta mirada de la dirección de la Escuela, en concordancia con la participación de todos los estamentos escolares (Personal, Padres de Familia, Alumnos, Comunidad) que deberán decidir la manera de trabajar y los pasos que ejecutarán para desarrollar el Auto-Estudio.

Todos estos miembros tendrán la oportunidad de realizar³⁶:

- *Analysis of the actual program for students.*
- *Meaningful dialogue*
- *Collaboration and shared decision-making*
- *El análisis del programa actual para los alumnos.*
- *Un diálogo significativo*
- *La colaboración y la toma de decisiones compartida*

Es importante el uso de los criterios preestablecidos para realizar el Auto-Estudio. Todo el proceso debe darse dentro de un marco de organización claro que cubra todos los niveles y estamentos de la escuela, fundamentados en el diálogo y orientados en el logro de los propios objetivos.

c) Ciclo de Mejoramiento de la Escuela Católica

“The accreditation process is a perpetual cycle of assessment, planning, implementing, monitoring, and reassessment (Self-Study, visit, and follow-up)”³⁷.

“El proceso de acreditación es un ciclo perpetuo de evaluación, planificación, implementación, monitoreo y reevaluación (Auto-Estudio, visita, y continuación).”

Durante este ciclo todo se inicia nuevamente. El periodo de seis años permite enfocar los aspectos críticos de la escuela (positivos y negativos), trabajar sobre ellos y avanzar, siempre bajo la luz de la misión de la misma institución. El Auto-Estudio es una etapa que se puede desarrollar en un periodo de 3 a 6 años, dependiendo del plan de mejoramiento de la escuela que se tenga.

La visita confirmará lo que se diga en el papel, y en su informe final mostrará sus conclusiones, los acuerdos y desacuerdos con el informe, así como las conclusiones a las que se lleguen. De acuerdo a estas conclusiones se modificará el plan de acción para los siguientes seis años.

2.1.3. Elementos Básicos para el Auto-Estudio

a) Categorías de Criterio

“The criteria are research-based guidelines of systematic school improvement that address accreditation's central tenet: a school operates with a clear understanding of its philosophy and mission”³⁸.

“El criterio está basado en la investigación de pautas para la mejora escolar sistemática que dirige el principio central de la acreditación: una escuela que opera con una comprensión clara de su filosofía y misión.”

³⁶ WCEA/NASC Visiting Committee Member Handbook. California, 1999 – Pilot Edition.. p. 2.

³⁷ WCEA/NASC Visiting Committee Member Handbook. California, 1999 – Pilot Edition.. p. 2.

³⁸ Idem. p. 5

Los criterios otorgan la claridad necesaria no solamente para la formulación de la filosofía y de la misión, sino que además representa las principales características de la Escuela, que la hacen única y la diferencian de todas las demás. Tales criterios se centran en cuatro aspectos fundamentales³⁹:

- *Organization for Student Learning*
- *Curriculum and Instruction*
- *Support for Student Personal, Spiritual, and Academic Growth*
- *Resource Management and Development*
- *Organización de las Expectativas de Aprendizaje*
- *Currículo e Instrucción*
- *Apoyo para el crecimiento personal, espiritual y académico del estudiante*
- *Manejo y desarrollo de los recursos disponibles*

b) Filosofía: Declaración de Valores de la Escuela Católica

Son los principios básicos o creencias que indican lo que la Escuela intenta hacer, expresándolo claramente como un propósito fundamental. Esta filosofía refleja las cuatro dimensiones de una escuela católica: mensaje, comunidad, servicio y culto – *message, community, service, worship*⁴⁰-. A partir de estas dimensiones se busca que la escuela exprese sus ideales católicos a través del servicio a la comunidad en que se encuentra inmersa, respetando sus principios y valores, pero a la vez mostrándose como una opción importante, fundamental.

c) Misión de la Escuela Católica

Otro elemento básico de una Escuela que se encuentra ubicada en su comunidad, y que enfoca con claridad la filosofía de la escuela. Se constituyen en la base de acción de la escuela:

“Overall purpose and intentions of a school, incorporating the beliefs, concepts, and values on which the school's programs are based, and the goals toward which the school's efforts are directed”⁴¹.

El propósito global y las intenciones de una escuela, incorporando las creencias, conceptos, y valores en que los programas de la escuela están basados y las metas hacia la que los esfuerzos de la escuela se dirigen.

Como se sabe, tanto la filosofía como la misión de la escuela deben verse reflejadas en el currículo, en los planes de clase, en las actividades que se realicen, así como en el carácter y la personalidad que desarrollen los alumnos al fin de su periodo escolar.

³⁹ Idem p. 3

⁴⁰ Idem. p. 8

⁴¹ Idem. p. 8

d) Visión de la Escuela Católica

La visión de una escuela consiste en pensar a mediano plazo, cuál será el ritmo y la orientación que se dé al trabajo que se viene realizando, siempre bajo la luz de la filosofía y la misión de la escuela.

La visión es siempre más de carácter temporal, y depende mucho del giro que se quiera dar a la institución. Esta visión debe ser lograda y entendida por todos los miembros de la escuela y su comunidad, quienes se comprometerán al logro de los retos planteados. Se delimitará la visión para los próximos años, a la luz de la misión y filosofía de la escuela, previamente al diseño del Planeamiento Estratégico.

e) Expectativas de Aprendizaje

Más conocidas como las “Student Learning Expectations”, se originan de la filosofía y la misión de la escuela. Para desarrollarlas, participan en su elaboración todos los estamentos de la escuela: alumnos, maestros, personal en general, padres de familia y miembros de la comunidad. Estas expectativas de aprendizaje se convierten en el perfil del alumno egresado, las que deben observarse en todo exalumno que culminó el ciclo completo de estudios en la escuela:

“What a student should know, understand, and be able to do by graduation. These learning expectations are collaboratively developed and represent the focus of the entire school community.”⁴²

¿Qué debe saber, entender, y ser capaz de hacer un alumno al llegar a su graduación. Estas expectativas de aprendizaje son desarrolladas cooperativamente y representan el enfoque de la comunidad escolar entera”

Estas expectativas se clasifican en diversos niveles, siendo los más comunes: personal, social, espiritual, académico e intelectual.

f) Estándares de Acreditación

Los estándares que se buscan en la acreditación buscan, en todo momento ofrecer una idea clara de lo que significa calidad. Tal claridad debe verse reflejada en la vida diaria de la escuela, un por qué se realiza tales actividades, una razón de la forma cómo se trabaja en las aulas, y el alumno que después de un periodo de tiempo determinado, sale de las aulas de la escuela.

“In accreditation activities, standards have a number of important functions. They provide a succinct outline or description of what

“En las actividades de acreditación, los estándares tienen varias funciones importantes. Ellos proporcionan un entorno sucinto o

⁴² Idem. p. 9

should be in place in a quality, accredited school and thus, serve as an important school improvement tool. Standards are the primary criteria used by the Commission, their advisory committees, readers, visiting teams, and staff in making appropriate accreditation recommendations”⁴³.

descripción de lo que debe ser considerado como una escuela de calidad acreditada y así, sirva como una herramienta de mejora escolar importante. Los estándares son el criterio primario usado por la Comisión, sus comités asesores, los lectores, los equipos visitante, y personal haciendo las recomendaciones de acreditación apropiadas”.

Los estándares son aplicados en todo momento durante el proceso de acreditación, pasando por cada una de las etapas que se mencionó anteriormente, que permita verificar que se cumplan las recomendaciones y que la evaluación, por cierto, es válida.

Los estándares están constituidos por un grupo de indicadores que permiten tener una especificación de los requerimientos del estándar. Sin embargo, no son una lista de cotejo, que permitirá obtener puntos y una calificación determinada; son más bien una manera de observar con detenimiento, una guía de la puesta en práctica de los estándares que la escuela debe mostrar. Es posible que un estándar sea irrealista o inapropiado para una institución determinada, o también, que dicho estándar necesite ser mejorado en ciertas áreas. Con estas guías, la escuela podrá concentrar su atención en aquellos aspectos del estándar que son deficitarios para corregirlos o superarlos.

Los estándares son⁴⁴:

i) Estándares del Candidato

Que especifican que la escuela es una institución de servicio, sin ningún tipo de discriminación, que se autofinancia, es segura y tiene una administración transparente. Estos estándares son:

- Todos los recursos obtenidos por la escuela deben ser dedicados al manejo de operaciones de la misma escuela.
- La escuela tiene licencia de funcionamiento abierta al público en general.
- Los recursos deben ser suficientes para mantener un programa de enseñanza adecuado.
- Todo el personal es calificado para desenvolverse sin problemas en sus responsabilidades.
- Ofrece ambientes seguros y sanos a los estudiantes.
- La filosofía y objetivos de la escuela son adecuados y no discriminatorios de ningún segmento de la sociedad.
- Todas las operaciones de la escuela están abiertas a evaluación.
- El manejo de la escuela se centra en el servicio a la sociedad.

⁴³ Middle States Association of Colleges and Schools. Commission on Secondary Schools. Commission Standards. 2001. p. 1

⁴⁴ Cfr. Middle States Association Of Colleges and Schools. Commission on Elementary Schools. Standards for Elementary School Accreditation. p. 1-3. --- Adoptada por todos los miembros de la Asociación.

ii) Estándares del Auto-Estudio y Evaluación

Abarca a todos los recursos humanos con los que cuenta, la comunidad a la que sirve y sus necesidades, la vivencia de la filosofía y misión de la escuela, el currículo, su programa de aprendizaje y la evaluación de los resultados educativo así como del personal de la escuela. Los estándares que es especifican en esta categoría son:

- Las autoridades de la escuela, su personal, los docentes, alumnos, padres de familia y comunidad creen y viven la filosofía de la escuela, sus metas y objetivos, los que son apropiados para la comunidad.
- Hay un estudio de la escuela y comunidad que describe los estudiantes a los que la escuela sirve, su comunidad y los recursos con los que cuenta la comunidad para apoyar a la escuela.
- Las áreas de aprendizaje y los alumnos son evaluados bajo la luz de la filosofía de la escuela.
- La evaluación de los resultados educativos deben reflejar el logro de las expectativas de aprendizaje de la escuela.
- La evaluación del personal docente se refleja como parte del mismo estudio.
- El equipo visitante confirma que el reporte del auto-estudio concuerda con la situación y características de la escuela, que tal informe es el resultado del esfuerzo organizado de toda la escuela y que todo el personal conoce el contenido de este reporte.
- El equipo confirma que no hay omisiones en el reporte del auto-estudio.
- El equipo confirma que la escuela se auto-evalúa en relación con su filosofía e identifica las necesidades de la comunidad.
- Después de haber experimentado el estado de la escuela, el equipo debe estar satisfecho con los juicios que emite sobre la escuela.

iii) Estándares Operacionales

Constituye las políticas y procedimientos que la escuela establece para el manejo de la institución misma y las relaciones que se establecen. Además, cuenta con los recursos necesarios para brindar seguridad a los estudiantes, así como para la solución de problemas. Todos estos procedimientos deben estar en constante evaluación. Los estándares específicos son:

- La administración de la escuela establece políticas y procedimientos consistentes que implementen tales políticas; manteniendo las actividades de la escuela y demostrando eficacia en la solución de problemas que pueden originarse.
- La escuela tiene una auto-definición que es aceptada tanto por los docentes como por la dirección.

- La evaluación, tanto formal como informal, es un aspecto constante en los procesos y eventos de la escuela.
- Los recursos humanos y materiales de la escuela son suficientes para brindar seguridad y sanidad a los estudiantes.
- Las relaciones entre docentes y directivos son profesionales, productivas y conductivas a la acción corporativa.
- Las comunicaciones son exactas y llevan la información a todos los que la necesitan.

iv) Estándares de Desarrollo

Envuelve el futuro de la institución misma, es decir la proyección estudiantil, los logros de los estudiantes, las formas de mejorar estos logros y la participación y compromiso que la comunidad es capaz de hacer con la escuela. Los estándares con lo que esta categoría cuenta son:

- La escuela mantiene proyecciones de matrículas, los ingresos, los gastos y otras necesidades que permiten un control de su desarrollo.
- La escuela analiza la experiencia del logro de los estudiantes para obtener mejoras en la calidad de la enseñanza.
- La escuela analiza sus propios resultados para lograr mejoras en todos sus procesos.
- La escuela mantiene procedimientos de planificación continua que incluyen la participación de docentes y la comunidad para hacer visible la mejora en la calidad de su servicio.
- La política administrativa de la escuela se compromete al logro de los objetivos trazados en el planeamiento estratégico.

2.1.4. Elaboración del Plan de Acción Estratégico Para el Proceso de Acreditación

a) Los informes finales del Auto-Estudio previo

El informe final del Auto-Estudio, describirá de manera fehaciente, las condiciones actuales de la escuela. Esta auto-evaluación indicará las fortalezas y debilidades de la escuela, tanto como sus logros, sus carencias y necesidades. A partir de este momento, indicará cuáles serán los aspectos a los que se dedicará para los próximos 6 años. Este informe final se constituye, entonces, en el estudio previo de referencia del próximo Auto-Estudio.

b) Informe final del Comité visitante

Con la entrega del reporte de parte del comité visitante finaliza un ciclo completo de acreditación. Este reporte es una contrastación del Auto-Estudio que hace la escuela. Ahí se reafirman las fortalezas y debilidades, los logros, carencias y necesidades de la escuela. Además, el comité visitante, hace algunas observaciones o da prioridad a otras necesidades de la escuela. Esos aportes deberán ser puestos en práctica por la escuela, y presentarán anualmente a WCEA y NASC un informe detallado de los avances. Este se constituye en uno de los primeros pasos del nuevo planeamiento del Auto-Estudio: la puesta en práctica de las sugerencias.

“The Leadership Team will coordinate this implementation, annual review of progress, and refinement of the “next steps” in meeting the goals”⁴⁵

“El Equipo de Dirección coordinará su aplicación, la revisión anual del progreso, y la redefinición de los “próximos pasos” para alcanzar las metas”

c) El Plan de Acción

Siguiendo el modelo de Kaufman en “Auditing your Education Strategic Plan”, las tres etapas del planeamiento estratégico y que serán desarrolladas a lo largo del estudio de investigación, son:

i) Etapa I: Los Alcances

1. La misión
2. Medición de los ideales de la misión
3. Nivel y alcance del planeamiento estratégico
4. Planificación en comunidad
5. Alineando creencias y valores
6. Valoración e identificación de necesidades
7. Identificando la visión actual.

ii) Etapa II: El Planeamiento

1. Identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA)
2. Seleccionando la visión a corto y largo plazo
3. Derivando en normas de decisión
4. Implementando y continuando el desarrollo
5. Determinando objetivos

⁴⁵ WCEA/NASC Visiting Committee Member Handbook. California, 1999 – Pilot Edition.. p. 6

iii) Etapa III: Implementación y Mejoramiento Continuo

1. Evaluación

Este plan de acción incluye lo que se busca lograr para el próximo ciclo, los recursos con los que se cuenta para la ejecución del plan, las necesidades que debe cubrir el plan, los equipos de trabajo, las metas cronológicas. Cada uno de los pasos a seguir debe ser detallado, sobre todo en lo que busca conseguir, para que permita al equipo responsable manejar los criterios necesarios y tomar las decisiones adecuadas frente a cualquier situación.

“Las investigaciones sobre las escuelas eficaces (Mortimore, 1998) han destacado la importancia de una perspectiva multidimensional para comprender la realidad de las escuelas. Un enfoque de estas características debe ser capaz de analizar los procesos de la escuela, el impacto y el reconocimiento de la tarea del director, la coordinación entre los maestros, la enseñanza en el aula, los progresos educativos de los alumnos y la valoración de los padres, de los maestros y de los alumnos sobre el funcionamiento de su escuela”⁴⁶.

d) Cronograma

El plan en sí, a su vez, debe permitir holgura de tiempo. Quien está a cargo de realizar el Auto-Estudio, como se comentó al inicio de este trabajo, es el personal de la Escuela; desde el director hasta el personal de servicio participan de él, y se realiza durante el año escolar, por lo que debe permitir a cada persona seguir con su trabajo, realizarlo bien, y a la vez participar del Proceso de Acreditación.

El plan se elabora siguiendo una secuencia de tiempo, pero a la vez, manteniendo una coherencia en cada uno de los momentos que deben seguir. Los tiempos deben ser respetados y los objetivos cumplidos. Los tiempos deben ser muy bien definidos, de tal manera que cada etapa no sufra recorte y se realice con suficiente profundidad y resultados efectivos.

e) Los Responsables

Es común entender y ver cómo la personalidad del líder, se constituye en la personalidad de la empresa, y es aquí, donde la personalidad de cada uno de los líderes de los equipos, se constituye en factor de fuerza para que el trabajo sea ejecutado con eficiencia.

“The leader in a learning organization builds a shared vision, surfaces and challenges

“El líder en una organización de aprendizaje construye una visión compartida,

⁴⁶ Marchesi, Álvaro. Redes de Escuelas para la Evaluación y el Cambio Educativo. Cambio Educativo y Evaluación de Escuelas. p. 1.

prevailing mental models, fosters systemic patterns of thinking, and models intellectual virtues. Those virtues include the willingness to explore widely, the ability to test one's ideas against those of others, the capacity to listen thoughtfully, and the strength to adduce reasons for one's assertions.”⁴⁷

superficies y desafíos que prevalecen en los modelos mentales, desarrolla modelos de pensamiento sistémico, y modelos de las virtudes intelectuales. Esas virtudes incluyen buenas intenciones para explorar ampliamente, la habilidad de contrastar diferentes ideas, la capacidad de escuchar reflexivamente y la fuerza para aducir las razones de algunas aseveraciones.”

Uno de los miembros de la escuela es el coordinador del Auto-Estudio. Suele ser el director de la escuela o alguna persona a quien le sea encargado realizar todo el proceso de Auto-Estudio. Hay que tener en cuenta, que esta persona tendrá acceso a toda la información que se origine en el estudio, la que tiene carácter de confidencial dentro de la misma escuela, y será el nexo entre todos los equipos de trabajo que sean necesario constituir. El coordinador del Auto-Estudio busca⁴⁸:

- *“Facilitation of entire Self-Study process*
- *Refinement of student learning expectations*
- *Creation of a school wide action plan using findings of Self-Study committees*
- *Coordination of the follow-up process to monitor the implementation and the accomplishment of the school improvement action plan”.*
- *La facilitación de todo el proceso de Auto-Estudio*
- *La redefinición de las expectativas de aprendizaje*
- *La creación de un plan de acción que abarque a toda la escuela usando los resultados de los comités del Auto-Estudio*
- *La coordinación del proceso de continuación para supervisar la aplicación y el logro del plan de acción de mejora escolar.*

No obstante, es importante resaltar que la personalidad del líder sigue jugando un papel preponderante en el manejo de la escuela y la ejecución exitosa del plan. Por ello, el líder debe estar secundado en su accionar por los demás miembros del consejo directivo de la escuela, quienes constituyen su primer consultor, respaldarán su accionar, a la vez que orientarán –cuando sea necesario- el trabajo que se esté realizando.

También el clima que impere en la institución, permitirá desarrollar un trabajo más efectivo y centrado en las necesidades de la misma institución. Los responsables líderes de la escuela deben crear el clima propicio. Por otro lado, los responsables líderes del proceso de acreditación y auto-estudio, deben contribuir con este clima:

“The climate or environment created within an organization is also affected by the leader's expectations and the attitudes of faculty and staff toward campus leaders and the administration.”⁴⁹

El clima o ambiente creado dentro de una organización también es afectado por las expectativas del líder y las actitudes del personal hacia los líderes del campus y la administración.”

⁴⁷ Ratcliff, James. How Accreditation Influences Assessment. San Francisco, Jossey-Bass Press, 2001. p. 97

⁴⁸ WCEA/NASC Visiting Committee Member Handbook. California, 1999 – Pilot Edition..., p. 11

⁴⁹ Ratcliff, James. How Accreditation Influences Assessment. San Francisco, Jossey-Bass Press, 2001. p. 112

El respaldo que estos líderes reciban será crucial para la ejecución del plan de acción, para el auto-estudio y la evaluación, y para la elaboración del siguiente plan de acción.

f) Equipos de Trabajo

Dependiendo mucho del tamaño de la escuela y la cantidad de personal con la que se cuente, es necesario formar una serie de equipos de trabajo que tomen a su cargo la ejecución de una parte del plan de acción. Es importante tener en cuenta que el líder de cada uno de los equipos debe ser una persona accesible a todos.

“There are three possible client groups education planner might select:

- *The community and society that is being served*
- *The organization itself*
- *Individuals or small groupings (desired course results, student test results, academic departments, parent groups, the school board).⁵⁰*

“Hay tres posibles grupos de clientes de los que el planeamiento de la educación podría seleccionar:

- *La comunidad y sociedad que está siendo servida*
- *La propia organización*
- *Individuos o pequeñas agrupaciones (resultados académicos, resultados de exámenes, los departamentos académicos, agrupaciones de padres de familia, la junta de la escuela)”*

Los equipos no son exclusivos, y mucho menos en el caso de escuelas con una cantidad de personal reducido. Las personas que participan en una función en un equipo, también pueden participar en otro equipo con diferente función. Es importante no centralizar el liderazgo de los equipos de trabajo en unas cuantas personas, ni constituir como líder de más de un equipo a la misma persona. De esta manera se obtendrá mayor objetividad y representatividad en los diferentes equipos de trabajo. Igual el líder de un equipo de trabajo, puede recibir encargos, ejecutar acciones y/o ser observado por otro equipo en una situación completamente diferente, durante todo el proceso de Auto-Estudio.

“A Self-Study Committee is composed of certified staff and other school community members”⁵¹

“Un Comité para Auto-Estudio está compuesto de personal certificado y otros miembros de la comunidad escolar”

Hay que tener siempre presente, que los líderes principales no sean personas completamente nuevas al proceso así como a la institución. De alguna manera, la familiaridad con la escuela, así como con las acciones que va a ejecutar, son una referencia importante para el éxito del equipo de trabajo. Sin embargo, no debe descartarse a aquellas personas, que sin tener experiencia, pueden enfocar el trabajo que se realiza y obtener éxito en un equipo de trabajo.

Los padres de familia se constituyen en piezas importantes para el Auto-Estudio, cuando se trata de manejar juntas de los mismos y de obtener información

⁵⁰ Kaufman, Roger and Philip Grisé. Auditing Your Educational Strategic Plan. California, Corwin Press, 1995. p. 26

⁵¹ WCEA/NASC Visiting Committee Member Handbook. California, 1999 – Pilot Edition.. p. 11

necesaria. Sin embargo, el liderazgo de los padres de familia se verá limitado en el estudio mismo para limitar cualquier tipo de reacción en contra de algún estamento de la escuela misma.

g) Evaluaciones previas, auto-evaluaciones y retroalimentaciones

Todas las evaluaciones anteriores que, indiquen sugerencias, que puntualicen situaciones y que indiquen las necesidades, carencias y ofrezcan un registro del estado actual de la escuela deben ser tomadas en cuenta.

Sin embargo, también son pieza importante los estudios pasados en los que se encontrará problemas incidentes y la manera como fueron resueltos. Aquellos puntos incidentes no deben ser perdidos de vista, puesto que, a pesar de los cambios en el personal, y en las generaciones de docentes, alumnos y familias; la esencia de la escuela y sus relaciones con los miembros de su comunidad educativa podría tener algunos resquebrajos.

La auto-evaluación constante se constituye en la luz de primera mano que permita modificar cursos, acelerar procesos y arribar a conclusiones fundamentales para el estudio que se realiza.

h) Ejecución del Plan

Este proceso debe desenvolverse progresivamente, para desarrollar cada etapa adecuadamente y lograr las metas trazadas. Cada uno de los equipos de trabajo debe conocer y manejar claramente sus funciones, así como el cronograma de trabajo.

Es importante la asistencia regular a las reuniones periódicas, pues de ellas se obtendrá información suficiente para hacer modificaciones, reajustar fechas, modificar el rumbo de algún plan y, en general, tener una idea global del curso de las cosas.

Para la ejecución del plan es también importante la presencia del líder, quien se constituye en el motor de marcha del plan. Asistir a los demás equipos de trabajo y estar presente en los momentos principales, se constituye en una garantía de la seriedad del trabajo que se está realizando.

A lo largo de los seis años que dura la ejecución del plan, muchas cosas se irán modificando en la vida de la escuela, otras desaparecerán. Inclusive el mismo cambio de personal (fundamentalmente, docente) y el cambio en la responsabilidades y funciones dentro de la escuela, originarán un cambio, también, en la perspectiva interna de la escuela. Cosas que no funcionaban anteriormente podrán funcionar ahora, resurgirán ideas, etc. Sin embargo, la esencia, lo que la escuela representa, sus fines

máximos, su misión, las expectativas de aprendizaje, eso, debe mantenerse intacto, y hacia eso, que quede claro, es a lo que se dirige el Proceso de Acreditación.

2.1.5. Elementos Centrales para la Evaluación

a) La Evidencia

Todo avance, innovación o cambio en un sistema que lo lleve a mejorar, debe evidenciarse en los resultados. Es importante lo que se muestra como evidencia. La evidencia se refleja en los ejemplos que se dan para demostrar que realmente está funcionando determinado proceso. En términos de una institución educativa, la evidencia es todo lo que la escuela pueda mostrar de los cambios que se han ido efectuando.

En tal caso, es importante que los exámenes, trabajos, actividades, eventos, etc., que son presentados como evidencia, formen parte de un plan bien organizado, en el cual las Expectativas de Aprendizaje se muestran a plenitud, sin dejar de lado algún aspecto en particular. Este plan debe estar estructurado porque todas las Expectativas de Aprendizaje deben manifestarse, pero no todas a la vez, sino que en diferentes actividades y momentos:

*“Translating the school’s philosophy and mission into student learning expectations for all students is a beginning. The self-study phase of the accreditation process revolves around an in-depth gathering of evidence that will enable a school to take an honest look at what is and isn’t working based upon the criteria and the student learning expectations”.*⁵²

Traducir la filosofía y misión de la escuela en las expectativas de aprendizaje para todos los estudiantes es el comienzo. La fase del auto-estudio en el proceso de acreditación gira alrededor de una profunda recolección de evidencia que permitirá a la escuela mirar con sinceridad lo que está funcionando y lo que no, basada en las categorías de criterio y las expectativas de aprendizaje”.

Hay que tener en claro, como se dijo previamente, que las Expectativas de Aprendizaje son el resultado de objetivizar la filosofía y misión de la escuela. Entonces, las evidencias deben ser una prueba de que la filosofía y la misión se viven en el diario quehacer escolar, y que no se constituyen en contradicción o eventos aislados unos de otros, sino que son parte de un todo estructurado cuyo último fin es el desarrollo del alumno.

Una manera clara de obtener evidencia es la observación y opinión misma del alumno. Él, más que nadie, puede dar una idea clara de lo que viene aconteciendo en el aula de clase y las actividades que realiza. A la vez, es importante entrevistar y/o observar a una muestra realmente representativa de los estudiantes.

⁵² Idem. p. 4

Para lograr un tipo de información también válida, se puede encuestar o entrevistar a padres de familia de la escuela, quienes tienen una idea de lo que sus hijos están logrando en la escuela y lo que sería bueno mejorar.

b) El Informe Final

El informe es una recopilación de toda la información que el equipo que realizó el auto-estudio encontró, y que le permitirá obtener un plan de acción para el futuro inmediato.

Este informe final debe contener⁵³:

- Información general sobre la escuela y sus alumnos
- Progreso de las recomendaciones hechas durante la visita previa, a partir del auto-estudio realizado
- Las expectativas de aprendizaje
- Las categorías de criterio
- La calidad de los programas académicos de acuerdo a las categorías
- Análisis y síntesis de la evidencia
- Creación de un plan de mejoramiento de la escuela para los próximos años
- Discusión del proceso para supervisar la aplicación del plan y su logro.

c) El Comité Visitante - La Visita

Una vez completado el auto-estudio y elaborado el informe final, la escuela se somete a una visita de evaluación. Tal visita está constituida por directivos, administrativos y profesores de escuelas pares de la región o invitados de otras regiones. El fin de la visita es ver desde fuera de la escuela cómo la filosofía, misión y expectativas de aprendizaje se revelan en el diario quehacer de la escuela. Es importante que el comité visitante, previamente, tenga claras las funciones que va a desempeñar y haya realizado a la vez, un análisis del informe final del auto-estudio:

“The discussion and written results assists the school in refining the school improvement action plan with respect to the criteria and the student learning expectations”⁵⁴.

“La discusión y los resultados escritos ayudan a la escuela a redefinir el plan de acción de mejoramiento escolar con respecto a la categoría de criterios y a las expectativas de aprendizaje.”

El comité visitante es elegido de un grupo de candidatos por la WCEA o WASC, dando a cada persona, como miembro del equipo de trabajo, un cargo y responsabilidad determinada, siempre bajo el mando de un líder. El líder debe ser la persona experta, en quien hay plena confianza por la función que va a desempeñar.

⁵³ Idem. p. 5

⁵⁴ Idem. p. 6

Este comité tiene entre tres a cuatro días para realizar la visita y elaborar el reporte de visita respectivo.

Durante la visita a la escuela, cada uno de los miembros del comité visitante, se encarga de diversas áreas, formándose sub-comités con funciones diferentes. Se realiza una visita a las aulas, donde se observa la evidencia, se observan las clases y se conversa con alumnos; además, se tiene entrevistas con profesores, representantes de los padres de familia y de la comunidad. Conforme van avanzando las visitas y entrevistas, se va afinando el sentido de las preguntas y las respuestas que se espera deben estar de acuerdo con el informe del auto-estudio.

d) Reporte del Comité Visitante

Finalizada la visita, el comité entrega un reporte de evaluación, con un resumen de lo que se recibió, verificando lo que se ha concluido durante la visita –si existieran algunos puntos contradictorios, estos deben indicarse–, además se elabora una lista de sugerencias y recomendaciones que la escuela debe tomar en cuenta en su plan de acción para la siguiente visita.

Este reporte es entregado a la escuela, así como a la organización que las reúne (WCEA / WASC), como constancia de la visita. Pasados tres meses de la presentación del reporte de la visita, meses en los cuales es evaluado este reporte, los organismos pertinentes emiten la acreditación o no de la escuela. De haber recibido la acreditación que la avala para su funcionamiento, la escuela se convierte en parte de la organización.

Resumen del Capítulo

En el presente capítulo se estudió el marco teórico referencial, base para el presente estudio. Se desarrolló siguiendo cinco ejes básicos: el proceso de acreditación y su significado, el mejoramiento de la escuela, los elementos básicos del auto-estudio, la elaboración del plan de acción y la evaluación del auto-estudio y el plan de acción. Se inició con la definición de lo que es la acreditación, luego se indicó la historia del proceso de acreditación, inmediatamente se establecieron los componentes primarios del auto-estudio (misión, filosofía, visión y expectativas de aprendizaje). Al final, se especificó todo el proceso que la escuela debe seguir para lograr formular su plan de acción para los próximos seis años.

Capítulo III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN Y PARA LA VALIDACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Si bien en el marco teórico se indica cada una de las etapas y procesos que deben ejecutarse para elaborar un plan de acción, pasar a su ejecución demanda mucho más criterio y cuidado: para elegir a las personas que serán entrevistadas, el carácter de la entrevista, cómo se obtendrá información de los diversos agentes educativos, y qué criterios deben seguirse para hacer un análisis efectivo de la información que se recoge.

Es también importante cómo se estructura esta información para dar paso a un plan de acción que refleje claramente los intereses y necesidades de cada agente, y que a la vez se fundamente en la misión de la escuela. La metodología empleada, pues, debe ser cuidadosamente escogida para conseguir el producto deseado.

3.1. Metodología de la Investigación

3.1.1. Fases de la Investigación

El presente estudio fue dividido en cinco fases mayores, las que se describen a continuación:

Fase 1: de Organización – Noviembre 2002.

En esta primera fase se organizaron los diferentes comités y equipos de trabajo para la culminación del auto-estudio y para el recojo de información para la elaboración del plan de acción.

Fase 2: de Recojo de Información – Diciembre 2002 – Febrero 2003.

Durante esta fase, se elaboraron y administraron encuestas, se realizaron entrevistas y se ejecutó un grupo focal, todos dirigidos a la obtención de información válida para la elaboración del plan de acción. La información obtenida, fue analizada y procesada. A la vez, se fue analizando la situación de la escuela en cada una de sus instancias para la posterior formulación del auto-estudio.

Fase 3: de Formulación – Diciembre 2002 – Marzo 2003.

Esta fase, la más crítica, fue de pleno trabajo interno, con los diferentes comités, que permitieron concluir un informe de auto-estudio, la situación de la escuela, sus necesidades, sus debilidades, oportunidades y amenazas, y la elaboración del posible plan de acción.

Fase 4: de Validación – Abril – Junio 2003.

Fase que permitió refrendar el trabajo realizado a través de encuestas y un grupo focal, con el previo conocimiento del plan formulado. La información recogida fue analizada para su posterior aplicación al plan. Parte de la validación fue la visita del comité visitante a inicios de Abril del 2003.

Fase 5: de Reformulación – Septiembre 2003.

Fase final en la que se aplican las sugerencias realizadas al plan de acción. Esta fase incluye la elaboración de sugerencias y conclusiones a nivel de la administración, a nivel de la escuela y a nivel de superintendencia de escuelas católicas.

Nov '02	Dec '02	Mar '03		Sep '03
Fase 1: Organización	Fase 2: Recojo de Información	Fase 3: Formulación	Fase 4: Validación	Fase 5: Reformulación
	Dec '02 Feb '03		Ab '03 Ju '03	

3.1.2. Metodología del Estudio

Para elegir la metodología del presente estudio, es importante tomar la base siguiente como fundamento de elección de un método de estudios capaz de cubrir las expectativas planteadas:

1. El ciclo completo del proceso de acreditación se desarrolla en un lapso de tiempo de 7 años.
2. La fase de planeamiento se realiza al culminar una etapa de acreditación, previa a la visita del comité acreditador, y es una parte del informe del auto-estudio.
3. A partir de las alabanzas y recomendaciones del comité visitante, tanto mayores como menores, se otorga validez al plan y se ejecutan los cambios necesarios para ejecutarlo.
4. En una escuela, un proceso de acreditación no es aislado: el plan de acción para el siguiente proceso de acreditación, se formula en el informe de acreditación previo, y a la vez sirve como base para la planificación del proceso subsiguiente.
5. Según las certificaciones y decisiones del WCEA y NASCU, y de las recomendaciones del comité visitante, se deben entregar reportes anuales, o cada tres años que permitan verificar el cumplimiento de las recomendaciones realizadas.
6. El último auto-estudio, finalizado en Abril del 2003, y certificado en Junio 2003, es el punto de partida para la realización de un nuevo proceso.

Con estos antecedentes, nos enfocaremos en los dos últimos años del proceso de acreditación, en que se da el planeamiento del nuevo proceso sobre la base de la evaluación de la situación general de la escuela, las fortalezas y el seguimiento que deben tener las áreas centrales de estudio, así como el futuro que se espera para los próximos seis años en la escuela.

Lo que se acaba de mencionar se constituye en el fundamento suficiente para escoger como metodología de la presente investigación la Metodología Evaluativo - Propositiva, en la que a partir del auto estudio realizado que tiene carácter evaluador, se ofrezcan propuestas para resolver situaciones y problemas presentes en la escuela que permitan a la institución educativa seguir desarrollándose.

3.1.3. Elección de la Muestra

La Escuela de San Patricio de la ciudad de Pasco, WA, fue elegida para la realización del presente trabajo de tesis. La Escuela de San Patricio consta de:

- i) Un cuerpo estudiantil conformado por 275 alumnos de Preescolar⁵⁵ a 8° Grado (154 de los cuales corresponden a los grados Kindergarten a 8°);
- ii) Una comunidad de 158 familias (98 de las cuales son familias de Kindergarten a 8° Grado)
- iii) Una plana docente de 26 maestros y 9 auxiliares de educación (17 de los cuales son maestros de Kindergarten a 8° Grado); y
- iv) Un personal administrativo conformado por 7 personas.

Los factores que se han ido indicando a lo largo del estudio y que fundamentan la elección de la muestra, se resumen en los siguientes párrafos:

- a) Factores históricos
 1. San Patricio, como Escuela Católica y Parroquia, es la primera fundada en el Sureste del Estado de Washington.
 2. La Escuela de San Patricio tiene 53 años de servicio a la comunidad.
 3. La Escuela de San Patricio ha pasado por dos momentos graves en su historia: 1987 y 1999, cuando se le indicó como insolvente bajo el riesgo de cierre definitivo.
 4. Después de la segunda crisis, la Sociedad de John Carroll es establecida como ente administrador de la escuela inyectando inmediatamente \$50 000 al año para el gasto de operaciones de la escuela de San Patricio.

⁵⁵ Una escuela católica en el área del Estado de Washington, puede llegar a tener hasta 600 alumnos, las que son muy escasas. La Escuela de San Patricio es considerada una escuela mediana.

b) Factores políticos

1. San Patricio, escuela parroquial, que pertenece a la Diócesis de Spokane, actualmente no se encuentra bajo la autoridad directa del Obispo, William Skylstad.
2. La Escuela de San Patricio, se encuentra bajo la administración de John Carroll Society, entidad creada y dirigida por el Padre Thomas Bunnell, SJ., con el fin de “rescatar” escuelas de alto riesgo y darles autonomía económica e independencia administrativa.
3. El Superintendente de Escuelas Católicas de la Diócesis de Spokane, Sr. Duane Schafer, asesora permanentemente el manejo y éxito de la administración, dado que este tipo de administración podría sentar las bases para el futuro manejo de escuelas católicas que se encuentren en condiciones similares.

c) Factores geográficos

1. La Escuela de San Patricio es la única escuela católica de la Diócesis de Spokane ubicada en la ciudad de Pasco, a 200 Km. de distancia de la ciudad de Spokane donde se encuentran todas las demás escuelas, y a 180 Km. de la Diócesis de Yakima. La escuela de San Patricio pertenece a la Diócesis de Spokane.
2. La escuela de San Patricio se encuentra estratégicamente ubicada en la intersección de la carretera en forma de “V” que une ambas ciudades.

d) Factores académicos

1. El sistema es también centralista, así como sucede en Perú. Entonces, ciudades como Pasco, carecen de importancia para las universidades y centros de enseñanza superior. Si alguien quiere mejor formación académica necesita salir de esta ciudad e ir a las grandes ciudades.
2. La Escuela de San Patricio, junto con la Escuela Secundaria de Tri-Cities Prep, están liderando la búsqueda de recursos que permitan incrementar el nivel académico y profesional de las instituciones, así como aumentar la fluencia de inversiones y recursos humanos, que permitan darle más empuje en el ámbito escolar a la ciudad de Pasco.
3. El nivel académico de la Escuela de San Patricio en la ciudad de Pasco, ha ido en aumento los últimos 3 años, lo que incrementa su carácter de confiabilidad y elegibilidad como escuela primaria para las familias de la localidad.

e) Factores sociales

1. La Escuela de San Patricio, se encuentra privilegiada por su base étnica. En la ciudad de Pasco la presencia de anglos es de 25%, de hispanos es de 50% y otros grupos étnicos es 25%.
2. El 95% de los hispanos presentes en Pasco, son indocumentados sin nivel de educación alguna, quienes cruzaron la frontera para trabajar en el campo buscando mejores formas de vida y sustento para sus familias tanto en Estados Unidos como en Sudamérica.
3. La Escuela de San Patricio cuenta con un 45% de presencia hispana, 45% de presencia anglo, y un 10% de presencia de otros grupos étnicos. Característica única entre todas las escuelas privadas y católicas de la región.
4. Esta diversidad, ha permitido ser el centro de atención para otras instituciones que buscan promover el sentido de integración cultural, así como el desarrollo académico del grupo hispano presente en la región.

f) Factores económicos

1. La Escuela de San Patricio ha recibido \$50,000 anuales los últimos 4 años por parte de John Carroll Society dirigidas a gastos de operaciones.
2. La Escuela de San Patricio, está buscando el auspicio de más instituciones locales que le permita servir a esta diversidad étnica.
3. Se está buscando desarrollar la cultura de inversión en educación que los diversos grupos étnicos no conocen o comparten.

g) Factores administrativos

1. San Patricio es la escuela a la que fui invitado a trabajar a medio tiempo durante los años escolares 2000-2001 y 2001-2002. Ejercía el cargo de Director de la Misión tanto aquí, como en la Escuela Secundaria Tri-Cities Prep.
2. A inicios del año académico 2002-2003, dejé el trabajo en Tri-Cities Prep, y me dediqué a tiempo completo a la escuela de San Patricio, con la tarea asignada de dirigir el Proceso de Auto-Estudio para la Acreditación.
3. A mediados del año académico 2002-2003, fui nombrado CEO (Chief Executive Officer) de la Escuela de San Patricio con todos los poderes y facultades administrativas para reimpulsar la escuela y darle estabilidad en todas sus áreas.

Todas estas causas hicieron de la Escuela de San Patricio de Pasco, WA, el lugar ideal para la realización del auto estudio, y la elaboración de un plan de acción

que le permita enfocarse en sus fortalezas y oportunidades actuales y atender sus debilidades y amenazas que comenzaron a presentarse durante los años previos a la llegada de John Carroll Society.

3.1.4. Objeto de Estudio

El objeto de estudio es la elaboración de un Plan de Acción para la Escuela de San Patricio de la ciudad de Pasco, Washington, que permita realizar un proceso de acreditación completo y válido que pueda ser evaluado por un comité designado, con el que obtenga el respaldo y apoyo que le amerite seguir buscando la excelencia educativa como escuela católica vinculada a Western Catholic Educational Association (WCEA) y al Northwest Association of Schools, Colleges and Universities (WASCU).

3.1.5. Descripción de los procedimientos para recopilar información

Para entrar en contacto con la información necesaria que permita lograr los objetivos propuestos en este estudio, se comenzó por una investigación de la historia del mismo colegio que permita obtener datos verídicos sobre los Auto-Estudios y procesos de acreditación anteriores, las personas relacionadas con los mismos, así como las conclusiones y sugerencias realizadas durante las últimas dos visitas de acreditación. Se prestó especial atención a los detalles de planeamiento y sugerencias obtenidas para el mejoramiento del Auto-Estudio.

Después de esto, se entró en contacto con las personas de la Escuela de San Patricio, de la Diócesis de Spokane y de la Arquidiócesis de Seattle, que lideran o lideraron procesos de Auto-Estudio, o que lideraron equipos de visita. De ellos se obtuvo información de primera mano, lo que permitió tener ideas claras sobre situaciones que ocurrieron y la manera cómo fueron resueltas, así como los aspectos que deben tomarse en cuenta al momento del planeamiento para facilitar no solo el Auto-Estudio, sino además la evaluación misma.

Finalmente se realizó un grupo focal con la participación de directores de otras escuelas y el superintendente de las escuelas católicas de la Diócesis de Spokane, lo que permitió obtener sugerencias claras sobre un plan ya estructurado, que permita validarlo y hacerlo efectivo. Aquí se obtuvo impresiones y perfiles generales sobre el plan de Auto-Estudio, sobre la manera de ejecutarlo, sobre los cuidados que deben tenerse, las formas de recoger información, los momentos para realizar actividades específicas y la revisión general del cronograma del plan de acciones.

3.1.6. Instrumentos para recoger información

Los instrumentos que se utilizaron para recoger la información requerida son:

a) Estudio de Fuentes

Se realizó un análisis de la historia de la escuela, estudiando aquella parte que ha sido dedicada a planificación del Auto-Estudio y procesos de acreditación, los fines para realizarlos, objetivos, resultados y el tiempo que demandó realizarlo.

b) Estudio de Casos

El caso con el que se contaba es el Auto-Estudio y Plan de Acción del proceso de acreditación del año 1997. El estudio de este caso abarcó el análisis de los objetivos propuestos en el plan y su nivel de logro, las características que se presentaron y las causas que determinaron su éxito o fracaso.

c) Entrevistas Personales

Las entrevistas fueron semi-estructuradas. Los temas sobre los que giraron las entrevistas fueron la acreditación, el planeamiento, los problemas que se pueden presentar, las dificultades, los logros y las carencias, los aportes, las sugerencias y la auto-evaluación. Es importante tener en cuenta que en algunas entrevistas se incidió más en algunos aspectos centrales que permitieron obtener mayor información.

Las entrevistas fueron dirigidas:

i) A quienes dirigieron el Auto-Estudio

Para completar la información obtenida del estudio de fuentes y casos, se entrevistó a las personas que dirigieron el Auto-Estudio, y a las personas que han tomado decisiones en este nivel. Aquí se buscará información acerca de las políticas de manejo, intenciones, fines, logros, así como objetivos o procesos dejados de lado y los éxitos que se lograron. Es importante recoger sus puntos de vista y sus autocríticas.

ii) A quienes participaron en el Auto-Estudio

De la misma forma, se entrevistó a algunas de las personas que han tenido una participación constante, o una representación crucial en el Auto-Estudio previo.

iii) A Evaluadores y Acreditadores

También se entrevistó a algunos de los evaluadores que participaron en las visitas de acreditaciones, de quienes se obtuvo información crucial sobre lo que se logró, las situaciones que se presentaron y cómo se espera ejecutar el siguiente proceso de Auto-Estudio.

d) Encuestas

Se realizó una encuesta a las 25 personas que trabajan en la Escuela de San Patricio, con preguntas de alternativa múltiple y preguntas abiertas, con el fin de obtener apreciaciones, comentarios y sugerencias que puedan servir para la elaboración del plan, sus intereses e inquietudes en este proceso, sus experiencias previas, sus expectativas sobre el planeamiento, como del proceso en sí.

e) Grupos Focales

Durante esta parte del planeamiento se ejecutó un primer grupo focal en el que participaron 8 directores de otras escuelas del Estado de Washington, Arizona y Nueva York, así como al superintendente de Escuelas Católicas de la región. Este grupo focal tuvo como fin obtener datos sobre las políticas, las razones y las necesidades que mueven a realizar un plan de acción para acreditación, así como las medidas que se tomaron para dar el espacio necesario para la ejecución del plan. Se presentó las conclusiones del Auto-Estudio, las sugerencias que se dieron y los resultados obtenidos luego de llevar a cabo las recomendaciones del comité visitante. Se tomó nota de las reacciones que originó de estas personas.

Una vez terminada esta etapa de recojo de información, se dio inicio a la elaboración del Plan Acción.

3.1.7. Instrumentos para la Validación del Plan de Acción

Finalizada la elaboración de la Propuesta del Plan de Acción, se procedió a su validación, el que se llevó a cabo con los siguientes instrumentos.

a) Encuestas

Se formuló una encuesta dirigida a todas las personas involucradas en el proceso de elaboración del Plan de Acción (alumnos, exalumnos, docentes, juntas de padres de familia y miembros de la comunidad educativa en general), buscando evaluar el proceso de planeamiento, los inconvenientes, los aprendizajes logrados, el desarrollo del liderazgo en el grupo y sugerencias para nuevos planeamientos.

Esta encuesta también fue con preguntas de alternativa múltiple, así como preguntas abiertas que les permitió expresar sus ideas y comentarios.

b) Grupos Focales

Este segundo grupo focal en el que participaron los mismos miembros del grupo focal anterior, buscando una continuidad en el proceso; se dirigió básicamente a estudiar el plan de acción que se pretende ejecutar. De aquí se obtuvieron sugerencias, ideas claras y razones que permitieron validar dicho plan de acción.

Con esta etapa, se concluyó el estudio. Inmediatamente se pasó a realizar el informe final, las conclusiones y recomendaciones necesarias.

3.1.8. Procedimiento para sintetizar los datos recogidos

Los datos recogidos fueron sintetizados de diferentes maneras:

a) Las encuestas

Las respuestas dadas a las preguntas cerradas de las encuestas fueron tabuladas en una encuesta general matriz, según el grupo al que estuvo dirigida: alumnos, exalumnos, maestros y personal, padres de familia y comunidad.

Las respuestas dadas a las preguntas, así como los comentarios finales, fueron anotadas una a una, sin un orden específico.

b) Las entrevistas

Dos de las entrevistas fueron grabadas en cintas de audio, una fue manuscrita al momento de realizarla, mientras que las demás fueron grabadas en cintas de video. Luego, fueron transcritas siguiendo el orden en que cada persona iba abordando los temas centrales que se le pedía comentar. Fuera de la grabación, la conversación anterior y posterior a la entrevista, fue muy productiva puesto que todos los entrevistados ofrecían ideas y comentarios acerca de la manera de trabajar el proceso de acreditación así como la presente tesis.

c) Los grupos focales

Esta fue la parte más difícil de sintetizar. El grupo focal se reunió y toda la discusión sobre el tema fue grabada en video. Se transcribió todos los comentarios e intervenciones de los participantes. La dificultad principal se produjo al momento de la transcripción. Puesto que la discusión variaba con frecuencia del tema central, fue

necesario dejar de lado algunas partes de la grabación que no concernían al tema en estudio. Así, se logró clasificar el tema tratado en ideas centrales en torno a la acreditación y al plan de acción.

d) Análisis de los datos

El presente plan de investigación no pretende buscar resultados de aprobación o desaprobación. Lo que busca es lograr ideas claras, puntos de vista, sugerencias y aportes para proponer un plan de acción válido, sugerencias y recomendaciones, que permitan realizar un buen proceso de acreditación de la Escuela de San Patricio. De esta forma, el análisis que se realice de los datos será de tipo cualitativo; recogiendo información importante de las propuestas, ideas y sugerencias que permitan obtener un buen plan de Auto-Estudio y teniendo presente la misión institucional de este centro educativo y la búsqueda constante de altos los niveles de excelencia.

Las encuestas, entrevistas y grupos focales previos a la elaboración del plan de acción, fueron estudiadas por puntos de coincidencia y puntos de discordancia. Cada uno de ellos, tuvo sub-áreas específicas de análisis.

Es importante recalcar que durante todo el proceso, desde el estudio de las fuentes hasta las encuestas finales y grupo focal de validación, se desarrollaron procesos de auto-evaluación, buscando aclarar, corregir y seguir avanzando en la elaboración del Plan de Acción para el Proceso de Acreditación de la Escuela de San Patricio de la ciudad de Pasco, Washington.

3.2. Datos para la Elaboración del Plan de Acción

3.2.1. Encuestas para la Elaboración del Plan de Acción

Durante el estudio realizado, se dirigieron encuestas a los grupos siguientes, cuyas ideas, opiniones, experiencias, así como aportes de toda índole fueron considerados cruciales para el éxito del auto estudio. Los grupos fueron:

1. Maestros y Personal de la Escuela de San Patricio
2. Alumnos de Sexto, Séptimo y Octavo Grado de la Escuela de San Patricio
3. Padres de Familia de la Escuela de San Patricio
4. Exalumnos de la Escuela de San Patricio
5. Miembros de la Comunidad de San Patricio

Las encuestas dirigidas a estos grupos se encuentran en el Anexo 5 del presente informe de tesis.

3.2.2. Entrevistas para la Elaboración del Plan de Acción

Las entrevistas, clasificadas por la relación de las personas entrevistadas con la Escuela de San Patricio, o por sus destrezas y cualidades, fueron realizadas a directores y presidentes de escuelas, así como altos representantes de la educación católica en los Estados Unidos, en los Estados de Washington, Arizona y Nueva York. La transcripción de estas entrevistas se encuentra en el Anexo 6 del presente informe de tesis.

Las personas entrevistadas fueron:

- a) Directores de otras Escuelas
 - i) Señor George Hofbauer
 - Director de la Escuela Primaria Jesuita de San José (Saint Joseph's School), Seattle, WA., desde 1976.
 - Director Ejecutivo de la FONSAL – Fundación de la Diócesis de Seattle
 - Presidente para el Noroeste de los Estados Unidos del NCEA
 - Fundador y director de las Rainbow Schools (Escuelas Arco Iris)
 - Ha logrado crear y desarrollar un fondo de ahorros para la Escuela de San José de \$5 000 000.
 - ii) Hna. Sharol Sperry
 - Subdirectora estudiantil de la Escuela de San José (St. Joseph's School – Kennewick, WA)
 - Ex Directora de la Organización San Vicente de Paul
 - Ex directora del programa Fuerzas para el Desarrollo Escolar en Tennessee.
 - iii) Señor Mike Foy
 - Director de la Escuela Assumption – St. Bridget de Seattle, Washington.
 - Esta escuela tiene los mejores resultados académicos en los exámenes estatales en el Estado de Washington.
 - Ex-Presidente de Washington Federation of Independent Schools (WFIS)

- iv) Señora Kathy Heeks
 - Directora de la Escuela Primaria Católica de Todos los Santos (All Saints Catholic School), Spokane, WA.
 - Actual representante de la Diócesis de Spokane en la revisión del manual del proceso de acreditación.

- b) Antiguos Directores de la Escuela de San Patricio
 - i) Hna. Kathleen Mary McCarthy, CSJ
 - Ex-directora de la Escuela de San Patricio, 1965-1970
 - Directora de Misión del Hospital Católico del Estado de California.

 - c) Especialistas en Acreditación
 - i) Señor Duane Schafer
 - Superintendente de Educación para las Escuelas Católicas de la Diócesis de Spokane, WA.
 - Ex-Superintendente de Educación para las Escuelas Católicas para la Diócesis de Florida.

 - ii) Hna. Mary Tracy, CSJ
 - Directora de la Escuela de los Santos Nombres - Holy Names Academy, Seattle, Washington.
 - Directora de Desarrollo y Presidenta del Pedido de Fondos para NCEA.

3.2.3. Grupo Focal para la elaboración del Plan de Acción

Se invitó a tomar parte del Grupo Focal a las siguientes personas⁵⁶:

⁵⁶ Casi todas estas personas habían sido consultadas y/o entrevistadas previamente sobre el proceso de acreditación, sus opiniones, formas de entender y análisis personal. Estas personas a la vez, representan la fuente central de los hechos y progresión histórica del proceso de acreditación en el Estado de Washington, por sus aportes al estudio, por el liderazgo en la región y por su constante empeño en estabilizar la excelencia de las escuelas católicas.

a) Representantes de Organizaciones Educativas:

i) Señor George Hofbauer

- Director de la Escuela Primaria Jesuita de San José (Saint Joseph's School), Seattle, WA., desde 1976.
- Director Ejecutivo de la FONSAL – Fundación de la Diócesis de Seattle
- Presidente para el Noroeste de los Estados Unidos del NCEA
- Fundador y director de las Rainbow Schools (Escuelas Arco Iris)
- Ha logrado crear y desarrollar un fondo de ahorros para la Escuela de San José de \$5 000 000.

ii) Señor Daniel Sherman

- Consultor de Educación, Presidente de la Federación de Escuelas Privadas (WFIS) del Noroeste de los Estados Unidos
- Ex presidente de la Escuela Santa Clara, Seattle, WA

iii) Señor Duane Schafer:

- Superintendente de Educación para las Escuelas Católicas de la Diócesis de Spokane, WA.
- Ex-Superintendente de Educación para las Escuelas Católicas para la Diócesis de Florida.

iv) Hna. Mary Tracy, CSJ⁵⁷

- Directora de la Escuela de los Santos Nombres - Holy Names Academy, Seattle, Washington.
- Directora de Desarrollo y Presidenta del Pedido de Fondos para NCEA.

b) Directores de Escuelas Católicas

i) Sra. Michelle Acock

- Directora de la Escuela Primaria de la Asunción, Walla Walla, WA.

⁵⁷ Su participación en el Grupo Focal, se dio a través de Internet – con web-cam – ya que tuvo que salir en un viaje, no programado, a la ciudad de Nueva York.

- ii) Sr. Brett Powers
 - Director de la Escuela Primaria de San José, Kennewick, WA.

- iii) Señor Mike Foy
 - Director de la Escuela Assumption – St. Bridget de Seattle, Washington.
 - Esta escuela tiene los mejores resultados académicos en los exámenes estatales en el Estado de Washington.
 - Ex-Presidente de Washington Federation of Independent Schools (WFIS)

- iv) Hna. Kathleen Mary McCarthy, CSJ
 - Ex-directora de la Escuela de San Patricio, 1965-1970
 - Directora de Misión del Hospital Católico del Estado de California.

- c) Personal de la Escuela de San Patricio
 - i) Sra. Jacqueline Moore
 - Profesora del 3° Grado de Primaria de la Escuela de San Patricio, Pasco, WA
 - Coordinadora Académica de Kindergarten a 5° grado de la Escuela de San Patricio, Pasco, WA

 - ii) Sra. Nancy Carrs Roach
 - Directora de Desarrollo de la Escuela de San Patrio, Pasco, WA
 - Madre de Familia de la Escuela

Actuó como moderador:

Padre Thomas Bunnell, SJ.

- Director de la Escuela de San Patricio, Pasco, WA
- Director y Presidente de la Escuela Secundaria Tri-Cities Prep, Pasco, WA
- Ex Director del Colegio San Ignacio de Loyola, Piura, Perú
- Presidente y Fundador de John Carroll Society

El grupo focal se llevó a cabo el día viernes 21 de febrero del 2003, de 3:00 a 8:30 PM, en la Biblioteca de la Escuela de San Patricio, donde fueron instaladas dos

computadoras con cámara digital, conectadas a Internet. El evento fue filmado a lo largo de su desarrollo. Las conclusiones que se obtuvieron del grupo focal fueron publicadas en el Boletín semanal de la Escuela el día miércoles 5 de marzo del 2003.

3.3. Datos para la Validación del Plan de Acción

3.3.1 Encuestas para la Validación del Plan de Acción

El Plan de Acción fue entregado previamente a los estamentos de la Escuela de San Patricio, con el fin de revisarlo y prepararse a realizar una validación del Plan de Acción. Los estamentos encuestados fueron:

1. Maestros de la Escuela de San Patricio
2. Padres de Familia de la Escuela de San Patricio
3. Exalumnos de la Escuela de San Patricio
4. Miembros de la Comunidad

3.3.2. Grupo Focal para el Análisis y Validación del Plan de Acción

Para formar parte del grupo focal que realizó la validación del plan de acción fueron invitadas las mismas personas que participaron en el grupo focal anterior. No se logró esta vez la participación de la Hermana Mary Tracy, CSJ, Quien se encontraba en esos momentos en un avión con destino a la ciudad de Washington DC, para dar una conferencia sobre el pedido de fondos en las escuelas católicas.

El grupo focal se llevó a cabo el viernes 18 de abril del 2003. De 9:00 a 11:00 de la mañana en el Centro Parroquial de San Patricio.

El Padre Thomas Bunnell, SJ, volvió a ser el moderador del evento.

Resumen del Capítulo

Establecer una línea de tiempo fue primordial para el desarrollo de las cinco fases en la que se dividió este estudio: organización, recojo de información, formulación, validación y reformulación. Los factores históricos, políticos, geográficos, académicos, sociales, económicos y administrativos fundamentaron la muestra del estudio. El recojo de información se dividió en dos momentos: la formulación o elaboración del plan de acción y la validación del plan. Durante la formulación del plan se entrevistó, encuestó y desarrolló un grupo focal. Durante la

validación del plan se encuestó y volvió a desarrollar un grupo focal. Finalmente, se explicó la manera en que la información sería procesada.



Capítulo IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS RECOGIDOS

Analizar los datos recogidos a partir de un grupo tan variado, con diferentes opiniones y puntos de vista, es una tarea difícil. Primero es necesario concluir acerca de lo que cada persona o grupo dice, luego es necesario cruzar la información buscando puntos concordantes y puntos discordantes. Los temas centrales deben girar siempre en torno a la formulación de un plan de acción para la acreditación de la escuela de San Patricio, y la manera cómo este plan es validado.

En las entrevistas y el grupo focal, las ideas y opiniones fundamentales de cada persona analizando la Escuela de San Patricio, deben ser tomadas en cuenta como una contribución al mejoramiento continuo de esta institución educativa.

4.1 Estudio de la Información para la elaboración del Plan de Acción

4.1.1. Conclusiones de encuestas realizadas para la elaboración del plan de acción

Las encuestas fueron realizadas a los alumnos de 4° a 8° Grado de la Escuela de San Patricio, los maestros, los padres de familia, exalumnos y miembros de la comunidad. Siempre es importante saber qué opinan, sobre todo, los padres de familia. Un comentario positivo motiva mucho, así como un comentario que cuestiona, ayuda a analizar una situación en particular. Aquí se transcribe algunos de los comentarios recibidos en unas de las encuestas que se realizó a los padres de familia:

“Sobretudo es maravilloso llegar a la escuela y encontrar un personal tan alegre y positivo. Siento que siempre mis preocupaciones son escuchadas y por fin están marcando diferencia”.

“Me siento bendecido en muchas formas al tener la posibilidad de enviar a mi hijo a este colegio tan maravilloso que da un educación muy bien estructurada y valores religiosos”.

“Hay un gran vacío entre 4° y 5° grado relacionado a la responsabilidad de los alumnos. En 4° grado el profesor ayuda al alumno todo el año. En 5° grado no hay comunicación entre el profesor y los alumnos, excepto cuando hay tareas.”

“Los profesores de 4° y 5° deberían trabajar juntos para que no haya vacíos entre uno y otro grado”.⁵⁸

Las encuestas realizadas a los diferentes grupos han sido clasificadas en puntos concordantes y discordantes, y en cada grupo, se han dividido en subcategorías. En una primera parte se incluyen los resultados de las encuestas dirigidas a los maestros,

⁵⁸Durante el año escolar 2002-2003, se trabajó con la maestra de 5° Grado una serie de retos y objetivos específicos que le ayudarían a mejorar su desempeño docente. Este plan formulado con la maestra viene dando resultado completamente positivos. Esta mejoría en el desempeño de la maestra ha sido notado y destacado por los padres de familia durante el presenta año escolar.

padres de familia, comunidad y exalumnos. En una segunda parte, se incluye alumnos y exalumnos. Finalmente, en una tercera parte del análisis, se incluye exclusivamente padres de familia y comunidad.

a) Puntos Concordantes

i) El carácter religioso de la Escuela de San Patricio

La escuela de San Patricio tiene un carácter religioso muy fuerte y arraigado. Un alto porcentaje de familias busca esta escuela por los valores católicos, morales y éticos que imparte y el espíritu religioso que se vive en ella y que no lo pueden encontrar en otras escuelas.

Además, este carácter religioso es vivido por los maestros y el personal administrativo, en sus actividades diarias y en las actividades que realizan en la comunidad.

ii) La imagen pública de la Escuela de San Patricio

Es claro que el prestigio que vive la escuela en estos momentos es cada vez mejor debido al fortalecimiento de la administración, así como por la estabilidad económica que va logrando. Esta imagen pública con prestigio cada vez más reconocido, le va procurando más alumnos y nuevas familias con más capacidad de pago del costo de enseñanza.

iii) Un sentido de pertenencia y de familiaridad

Es claro en todos los estamentos de la Escuela que hay un sentido de pertenencia puesto que cada familia pertenece a la parroquia de San Patricio. Cabe resaltar que por el carácter minoritario de los católicos en los Estados Unidos, se constituyen en grupos muy compactos y sólidos. Su sentido de pertenencia a la iglesia los hace más fuerte, y por ello su identificación en la iglesia, como una sola familia. Así, como familia, tienen a sus hijos y los envían juntos a la misma escuela, a San Patricio.

De esa misma manera, los nuevos miembros de la parroquia o de la escuela, son absorbidos rápidamente en la comunidad.

iv) La búsqueda de la excelencia académica

Tanto los padres de familia, como maestros y exalumnos dan a notar un claro avance en la exigencia académica en la Escuela de San Patricio. El punto de quiebre se origina desde el momento en que se decide mantener un personal estable, que comparta

la misión y objetivo así como la preocupación por parte de los padres de familia en el avance académico de sus hijos. Esta notoriedad en el avance académico y excelencia, lo enfatizan más los padres de familia de estudiantes asistiendo recientemente a la Escuela Secundaria de Tri-Cities Prep, quienes reconocen que sus hijos están mejor preparados para tener éxito que estudiantes de las escuelas públicas.

v) El carácter multicultural de la escuela

Cada grupo encuestado menciona como una bendición que la escuela tenga esta característica multicultural ya que beneficia a cada niño con el aprendizaje de otras costumbres y formas de pensar y actuar, dándoles contacto para un mundo más global.

Esta característica, sin embargo, origina una necesidad de un sistema de enseñanza más variado, que permita a todos los grupos cohesionar en una estructura común.

vi) La necesidad de incrementar el número de alumnos matriculados

La idea que cada vez tiene más fuerza es la necesidad de incrementar la cantidad de alumnos en la escuela. Contando con la capacidad para acomodar 100 alumnos más, esto originaría el incremento de los recursos económicos sin la necesidad de incurrir en gastos mayores.

El número de alumnos promedio por aula en este momento es de 14, y se puede llegar fácilmente a 20 alumnos sin originar demanda de más maestros o más ambientes de estudio.

vii) El tamaño de la escuela

Sin embargo, y como consecuencia del punto anterior, se busca que el tamaño de la escuela, característica que la hace única, se mantenga. Por ello se establece un límite máximo de alumnos por aula, de tal manera que no pierdan su individualidad en una clase con demasiados alumnos. La cantidad de alumnos por aula es una de las razones por la cual las familias eligen a la Escuela de San Patricio: en una escuela pequeña es fácil identificar a cada alumno sin inconveniente y estar al tanto de lo que sucede con él constantemente.

viii) El nivel de compromiso y dedicación de los maestros con la enseñanza

Este punto es mencionado por los maestros, pero es especialmente recibido y alabado por los padres de familia. La dedicación de los maestros a los alumnos es muy grande, abarcando todos los niveles de desarrollo de la persona.

Los estudiantes de 6°, 7° y 8° grado reconocen y afirman esta situación como positiva, puesto que en años anteriores no había maestros preocupados por lo que los

alumnos aprendían y que se refleja inmediatamente en los resultados académicos de los alumnos.

ix) El nivel de disciplina y compañerismo desarrollado entre los alumnos

Se indica con claridad un grado de avance en la disciplina de los alumnos y una mayor fraternidad entre ellos. No obstante su nivel de familiaridad, los problemas interpersonales entre los alumnos era una característica muy marcada. Esta percepción está cambiando ahora. Los alumnos indican que ahora respetan más el espacio de los demás y que hay personas dedicadas a ayudarlos a mantener ese espacio, lo que facilita la corrección inmediata de cualquier situación. Esta corrección inmediata les permite darse cuenta de los errores que cometen y acercarse a sus compañeros con un mayor sentido de igualdad y unidad.

x) La Escuela de San Patricio necesita más infraestructura recreativa, así como salas de clase

Todos los estamentos encuestados urgen la estructuración de un diseño definitivo para los patios de recreo que consolide las necesidades tanto de los más pequeños como de los más grandes. Coinciden en que la plasmación de esta estructura sería un atractivo para aumentar la población estudiantil de la escuela. Además indican que un buen sistema de entretenimiento durante los recreos mejoraría la disciplina de los alumnos y disminuiría el nivel de incidentes que se presentan, puesto que las reglas serían claras e iguales para todos los grupos.

xi) Necesidad de adquirir mejores materiales de enseñanza

Esta necesidad va indicada específicamente en la adquisición de libros de texto y material manipulativo para los grados menores. Existen libros de texto en la escuela, pero estos no están actualizados. Los maestros reconocen que esto demandaría una inversión fuerte, pero que es necesaria si se quiere seguir avanzando en el nivel académico de los alumnos.

xii) La necesidad de un director permanente en la escuela

Un director permanente daría mayor estabilidad a la escuela, pues habría un sentido de dedicación y liderazgo permanente en la escuela. Todos los grupos encuestados reconocen el avance de la escuela en los últimos años, pero temen un retroceso si no se designa un director a tiempo completo, que esté al cuidado de cada uno de los detalles y situaciones que se presentan en la vida diaria de la escuela.

xiii) Mayor representación de los exalumnos en la escuela

Los exalumnos forman un número consistente en la ciudad. Su presencia se da básicamente en la parroquia, durante los eventos de carácter religioso. Todos indican que este grupo debería tener más presencia en la escuela, sirviendo como inspiración a las futuras generaciones, para realizar trabajo en las aulas con los alumnos, y para ayudar con el pedido de fondos para la escuela.

b) Puntos Discordantes

i) La claridad en la comunicación entre todos los estamentos de la escuela

La comunicación ha sido una de las áreas más débiles en la escuela. Los padres de familia indican constantemente que es difícil comunicarse con los maestros, por otro lado los maestros no solamente indican su disposición para comunicarse con los padres de familia, pero que estos no están siempre disponibles o accesibles cuando se les requiere para atender preocupaciones sobre sus hijos.

También los padres de familia indican que la comunicación con la administración es difícil debido a que no hay un director en la escuela a tiempo completo. La dirección indica por su parte, que atiende a todas las familias que lo desean previa cita.

Los exalumnos por su parte, mencionan que los niveles de comunicación de la escuela hacia la comunidad no son buenos, *“casi nunca se enteran de lo que está pasando en San Patricio”*.

ii) Las prioridades en el trabajo de la administración

Cada grupo indica que la administración de la escuela debe tener una prioridad diferente: unos indican que se debe centrar en el plan de estudios, otros que debe centrar su trabajo en el pedido de fondos, otros que su trabajo debe estar dedicado a captar más alumnos para la escuela y un grupo final indica que se debe centrar en liderar a cada grupo y ayudarlos a resolver sus problemas o inconvenientes.

iii) La participación de los padres de familia en la educación de sus hijos

Los maestros indican que si bien los padres de familia tienen un nivel de dedicación a la educación de sus hijos, esta no es suficiente y que además, existen un alto número de familias que no se involucran en la educación de sus hijos, y no dan señales de preocupación sino hasta el final del periodo o del año escolar.

Los padres de familia, por su parte, indican que los maestros realizan un buen trabajo en la educación de sus hijos, pero que estos deberían reportar a los padres de familia con más frecuencia sobre la situación académica de sus hijos.

iv) El nivel de logro académico no es suficiente

Si bien los padres de familia indican que hay un avance en el nivel de logro académico, muchos de ellos establecen que es insuficiente puesto que la comparación que se hace es con las escuelas públicas y no con las otras escuelas privadas que existen en la ciudad. Los maestros por su parte indican que el desarrollo académico es un proceso y que la transformación en el nivel de excelencia académica no se realiza de un día para el otro.

Por su parte los exalumnos indican que la mejora en el nivel académico debe ser en todos los grados de enseñanza, desde Inicial a 8° grado.

v) El plan de estudios

Los maestros están satisfechos con la libertad que se les otorga para preparar su propio plan de estudios, siguiendo las necesidades de la clase y la experiencia adquirida al enseñar en el mismo grado. Los padres de familia, por su parte indican que este plan de estudios debería ser unificado siguiendo una secuencia lógica y clara, para que no se presente la repetición de contenidos de un grado a otro.

Por otro lado indican que esta debería ser una prioridad de la dirección de la escuela y no de los responsables académicos de cada nivel. Sin embargo, estos mismos reconocen el progreso en el desempeño académico de los alumnos.

vi) Consistencia en los procesos de enseñanza y de disciplina

Cada maestro tiene sus propias formas de enseñar y es claro que no se puede uniformizar el sistema de enseñanza con un estilo único; la diversidad es buena para todos los niveles. Sin embargo, los padres de familia buscan que los estudiantes, especialmente de grado intermedios, no tengan que cambiar de estilo de enseñanza cada vez que van a otra clase, que los maestros deberían uniformizar sus estilos de enseñanza.

Por otro lado, la disciplina – la que todos indican que ha mejorado substancialmente – sigue siendo un área débil puesto que cada maestro aplica las reglas según su propio estilo, algunos con más rigor y otros con un análisis particular de la situación presentada, lo que lleva a los alumnos a tener una forma de comportamiento según el maestro que les enseñe.

Aquí los exalumnos indican que los alumnos deberían *“mostrar mayor respeto por los alumnos”*

vii) Las deficiencias en el nivel de grados intermedios (6°, 7° y 8° grado)

Los maestros son más positivos en cuanto al avance de los grados intermedios en los últimos años: mejor manejo de disciplina, mayor exigencia académica, presencia constante de maestros, maestros más sólidos y maduros. Sin embargo, los padres de familia, exigen más continuidad y claridad en el trabajo que estos maestros realizan, así como la aplicación definitiva de un plan de trabajo (y plan de estudios) que oriente y clarifique el camino que debe seguirse tanto para los alumnos como para los mismos padres de familia.

Por otro lado, los alumnos se muestran satisfechos con los avances alcanzados, pero piden mayor concentración en el manejo de disciplina así como en la elección futuros profesores.

viii) Involucrar a los padres de familia en el pedido de fondos para la escuela

Es un punto de discrepancia exclusivo para los padres de familia. Tanto los maestros, como exalumnos indican que los padres de familia deberían involucrarse directamente en el pedido de fondo, estableciendo objetivos y metas claras.

Los mismos padres de familia están de acuerdo en que deben participar, pero unos indican que su participación debería ser más directa (formar y coordinar el equipo de pedido de fondos), mientras que otros establecen que su participación debería ser en funciones específicas durante eventos que se organicen para recolectar fondos para la Escuela.

La dirección por su parte, pide que unos padres de familia se involucren directamente en el pedido de fondos, y que otras familias tengan funciones específicas en el desarrollo de actividades que beneficien a la escuela.

ix) Mostrar estabilidad

Para los maestros, la escuela es muy estable con todos los logros, a pesar que mencionan la carencia de un director de presencia permanente en la escuela; sin embargo, los padres de familia ven esta ausencia como una muestra de inestabilidad en la escuela: los logros alcanzados se podrían perder fácilmente si no hay una persona que está pendiente de mantener todo lo que se ha logrado. Los maestros no ven esta inestabilidad, ya que los logros alcanzados se deben más que a la presencia permanente de un director, al trabajo en conjunto realizado por todo el personal, pero aclaran que para la escuela sería muy beneficio la presencia permanente de un director.

- x) Mejorar la participación del párroco en actividades de la escuela

Los maestros, responsables del proceso de enseñanza, indican que sería muy provechosa la presencia del párroco en la escuela, durante las misas y en actividades especiales a las que se les invita.

Las familias por su parte, por el carácter católico de la escuela, mencionan que el párroco debería tener más participación en las actividades de la escuela, tanto en la enseñanza de la religión, como en los retiros y actividades de carácter espiritual que se realicen en la escuela.

4.1.2. Conclusiones de las Entrevistas para la elaboración del plan de acción

Todas las entrevistas fueron preparadas para tratar los mismos temas, pero a pesar de esto, cada una enfatizó en un tema diferente, dependiendo de las áreas de dominio de cada entrevistado, o de los aportes que se iban logrando a lo largo de las preguntas. La duración de cada una de las entrevistas fue de 1 a 2 horas. Como siempre sucede, hubieron opiniones que se conversaron durante la entrevista que se pidió no sean publicadas ni dadas a conocer en forma alguna, especialmente a gente involucrada con los procesos de acreditación en el Noroeste de los Estados Unidos.

Las entrevistas también han sido sistematizadas en dos áreas generales: puntos de concordancia y puntos de discordancia. En ambas áreas se establece las ideas centrales, así como se indica algunas citas textuales que se consideran importantes para el apoyo del estudio.

- a) Puntos concordantes
- i) Sobre el proceso de acreditación

Las personas entrevistadas establecen claramente que el proceso de acreditación es una compilación de todo el trabajo realizado en una escuela, envolviendo a todas las instancias de la institución educativa, quienes describen lo que sucede y lo que les gustaría que suceda en la escuela, demostrando cuál es la situación actual de la escuela.

La Hermana Sharol Sperry, al respecto menciona que con la acreditación *“demostramos que todas las escuelas pueden mejorar, superar, cambiar... preguntando a cada uno qué estamos haciendo bien y qué debemos mejorar”*.

Mike Foy, señala a su vez que este proceso *“está enmarcado en la vivencia de la misión y la filosofía de la escuela. Se declara una misión, y con ella una filosofía que deben ser claras, sencillas, pero que a la vez son la identidad de la escuela”*.

Con la necesidad de hacer las cosas mejor y teniendo una idea clara de lo que hace que la escuela sea única (su misión), se puede establecer un plan de acción claro y definido que se revise constantemente y que le dé a la escuela las pautas para seguir siempre adelante.

La Hermana Kathleen Mary, CSJ, señala que *“constantemente hay que saber lo que los maestros piensan, y lo que el director piensa, de esta manera no habrá personas desorientadas, perdidas o que van contra la corriente. Todos navegarán con el mismo rumbo y dirección, la que debe ser dada por el líder”*.

ii) Sobre los agentes educativos

Los agentes educativos proporcionan una serie de documentos e información que evidencia el trabajo que se realiza. Estos agentes educativos elaboran el plan y transforman en acción lo que está escrito en él.

La Sra. Kathy Heeks, señala que *“un plan de acreditación bien hecho envuelve todos los estamentos de la escuela, observa todas las áreas de la escuela, responde todos los criterios del proceso, es específico y, fundamentalmente, es capaz de establecer las fortalezas y áreas en que la escuela quiere crecer. Involucra a todas las personas relacionadas con la escuela”*.

Si bien todos los agentes deben participar en un proceso de acreditación, son los maestros quienes juegan un papel central, según indica Duane Schafer: *“para construir un equipo central está el director, los padres de familia, la comunidad. Sin embargo, básicamente, los maestros deben ser fundamentalmente los llamados a participar de los diversos comités, pues ellos saben realmente qué pasa en la escuela”*.

iii) Sobre el equipo central

La Hermana Mary Tracy, CJS, a su vez indica que *“el equipo central de acreditación debe contar con los maestros de la escuela, administrativos, bibliotecario, gente de tecnología, de servicio, miembros de la comunidad, con quienes se haría un profundo análisis del entendimiento que cada uno tiene de la misión de la escuela y cómo completamente los miembros del equipo abrazan esta misión”*.

George Hofbauer, establece que el equipo central debe estar bien definido, con personas interesadas en trabajar para la escuela y que tengan objetivos comunes: el bienestar de la escuela. En pocas palabras George dice que *“los miembros del equipo deben ser líderes de la escuela, de la parroquia, los padres de familia involucrados y*

las personas de la comunidad que pienses van a aportar al plan. Todos los demás sobran”.

iv) Sobre el comité visitante

El comité visitante es percibido con la misma idea. No es un comité evaluador, es un comité que va a validar, a refrendar lo que la escuela viene haciendo. Sin embargo, el nivel de estrés que genera este grupo de personas en la comunidad educativa (maestros, alumnos, padres de familia, administrativos) es tan grande que siempre se insiste en aclarar el objetivo de su presencia. El comité visitante repite constantemente a todos los representantes de la escuela visitada que su objetivo no es evaluar, es más bien verificar que lo que se dice en el auto estudio, es lo que sucede realmente en la escuela.

La Señora Kathy Heeks, señala que *“El proceso de acreditación culmina cuando un equipo visitante viene para validar y apoyar el propio análisis que se ha realizado sobre la escuela.”*

Es un equipo de visita formado por personas de diferentes instituciones educativas que llega, lee los documentos, observa el trabajo que se ha realizado y entrega algunas observaciones y recomendaciones. Este comité visitante consta de un equipo de trabajo de entre 5 a 10 personas, dependiendo el tamaño de la escuela que van a visitar.

v) Sobre el enfoque del proceso de acreditación

Son las expectativas de aprendizaje. Todo el proceso debe centrarse en lo que los alumnos están aprendiendo. La Hermana Sharol Sperry señala que *“El enfoque del proceso está en cómo mejorar la educación fundada en los valores del evangelio en todos los graduados de la escuela. Además, se incluye las necesidades de la comunidad”.*

Mike Foy llega más a las bases mismas de la institución educativa, a su razón de ser, y establece que *“el proceso de acreditación está enmarcado en la vivencia de la misión y la filosofía de la escuela”.* La que debe darse a conocer: *“Todos los agentes educativos de esa escuela deben conocerla... y ellos mismos deber ser quienes la definan... en diferentes perspectivas”.* Recién allí, Mike indica, que se deben aclarar las expectativas de aprendizaje: *“A partir de ahí, definir las Expectativas de Aprendizaje de los Alumnos (Student Learning Expectations) y construir el perfil”.*

vi) Sobre el auto estudio de la escuela: fortalezas y retos

Según indican en diversas formas cada uno de los entrevistados, esta es la oportunidad en que todos los agentes y comunidad educativa pueden observar con claridad las fortalezas y debilidades de la escuela. Esta es la parte más importante del

auto-estudio, pues generará el plan a seguir para los próximos años. *“La parte más importante es la oportunidad que la gente tiene para ver sus fortalezas y retos, hablar de lo que está pasando en la escuela, de la enseñanza y aprendizaje que se está dando: todo esto origina una gran fortaleza. Los maestros están tan ocupados por lo que pasa en la escuela y lo que los alumnos están preñando, que casi nunca se consideran un tiempo para reflexionar y pensar la escuela”* dice Duane Schafer.

vii) Sobre el entendimiento de la misión

La misión de la escuela es el fundamento de todo el estudio. Cada una de las personas entrevistadas lo ubica a su manera como una pieza central del proceso: en los momentos previos al inicio del auto-estudio, durante la formulación del reporte final de auto-estudio, para la verificación que realiza el comité visitante del auto-estudio en contraste con lo que observa, y para refrendar la aprobación que las instituciones acreditadoras ofrecen.

La Hermana Mary Tracy, CSJ, simplifica que *“para formular el plan será necesario entender la misión tanto como se pueda, enganchar esta reflexión sobre la misión y poner los primeros pasos adentro, balanceando todos los puntos de estudio que las agencias de acreditación especifican”*.

Así como la Hermana Kathleen Mary, CSJ, lo ubica como parte del momento espiritual previo. La comunidad educativa debe conocer la misión del escuela como parte del proceso de aprender a amar a la escuela: *“Aquí se conseguirá que cada uno tome la responsabilidad de la escuela en sus manos y forme parte del equipo que debe constituir una plana docente”*.

viii) Sobre las características de un buen plan de acreditación

Las características de un buen plan de acreditación son indicadas en diversas formas por cada uno de los entrevistados que, sin duda, se complementan.

La Hermana Mary Tracy, CJS, desde el punto de vista del liderazgo establece que: *“Un buen plan de acreditación deber ser tan comprensible como posible y observado por los líderes de la institución en una forma cronológica o una forma temática, desde los factores administrativos como: días, horas y tareas, personal, situación financiera, así como programas, plan académico, actividades curriculares, operaciones, etc. El plan debe ser completamente comprensible y lógico”*.

La Hermana Sharol Sperry con un punto de vista más gerencial en la excelencia de la educación puntualiza que *“lo que hay en un buen plan de acreditación es que debe mostrarse evidencia de buenas finanzas, desarrollo, clases, comunidad en la parroquia y servicio, apoyo en los profesores, educación y aprendizaje”*.

La Señora Kathy Heeks, desde un punto de vista más analítico, dice que *“un plan de acreditación bien hecho envuelve todos los estamentos de la escuela, observa todas las áreas de la escuela, responde todos los criterios del proceso, es específico y fundamentalmente es capaz de establecer las fortalezas y áreas en que la escuela quiere crecer. Involucra a toas las personas relacionadas con la escuela”*.

- b) Puntos discordantes
- i) Sobre la duración del proceso de acreditación y el tamaño de la escuela

Sin embargo, este plan debe ser tratado de una manera diferente para cada escuela, *“no es igual para una escuela grande que para una pequeña. Hay más en la escuela grande, hay más estancias envueltas”*, señala George Hofbauer. La carencia de personal en las escuelas pequeñas no les permite darse todo el tiempo para preparar el auto-estudio y elaborar un plan a largo plazo. Por otro lado, una escuela grande, tiene muchas áreas que estudiar e involucra a una cantidad mayor de personas, lo que se convierte en un inconveniente. Sin embargo, *“en ambas debe hacer un buen plan de acreditación”*, señala al respecto, George Hofbauer.

Duane Schafer indica que *“este proceso es igual para una escuela grande que para una escuela pequeña. El proceso es similar...”*

La Hermana Mary Tracy, señala por su parte que *“el proceso de acreditación es igual para escuelas grandes como para las pequeñas. Los valores y componentes primarios son similares en todos los casos, sin embargo los procesos en escuelas nuevas, más que en escuela pequeñas, deberían ser abreviados y el equipo de visita podría ser reducido a la mitad”*.

La Hermana Sharol Sperry simplemente dice que *“El proceso es igual para una escuela grande que pequeña, especialmente para verificar el componente católico”*. Ella más bien encuentra la diferencia en el monto de evidencia que la escuela presente al momento de la visita: *“Claro que el monto de evidencia será diferente dependiendo de la cantidad de aulas que se tiene”*.

Pero para Mike Foy, más allá de todos los precedentes que establecen las opiniones anteriores, la duración del proceso de acreditación es corta, ya que el resto del tiempo que se tiene sirve para ejecutar el plan: *“Además, tienes 6 años para realizar todo el proceso. En realidad solamente necesitas de dos años y medio, pero se da todo este tiempo para que la escuela pueda dedicarse a superar sus debilidades, a trabajar más su currículum y a mantener sus estándares. Pero a la vez, hay que darse cuenta que 6 años es lo que debería durar una planificación a largo plazo. Y, aunque no muchas escuela planifican ahora para 6 años, es la tendencia cada vez más aceptada y empleada por escuelas, por colegios y universidades”*.

ii) Sobre la duración de la visita

Mike Foy con más exigencia y especificando sus razones, señala que *“las visitas de acreditación actualmente son de 3 días, dos en algunos casos; sin embargo, deberían ser de 5 días. Sea una escuela pequeña o grande. Con una semana, garantizas que la validación del auto-estudio sea clara y adecuada”*. Sin embargo, el nivel de estrés que genera en una comunidad educativa la visita de tres días es demasiado grande; una visita de cinco días sería imposible de realizar bajo las mismas circunstancias. Los procesos de la visita, la visita de aulas, las entrevistas con representantes de la comunidad educativa deberían cambiar y realizarse en lapsos de tiempo más prolongados, puesto que en los tres días, todo sucede muy rápido.

Hay algo que ninguno de los entrevistados indicó, y es la Pre-Visita que se realiza de 4 a 6 semanas antes de la visita. Esta Pre-visita dura 2 días, y durante ese tiempo, se distribuyen funciones claras para cada uno de los miembros del comité visitante, se aclaran preguntas, y se inicia la lectura y análisis del reporte de auto-estudio. Es el primer contacto que establece el equipo de visita para coordinar sus funciones y conocer a su líder. Entonces, de hecho, el proceso ya dura 5 días.

iii) Sobre los aportes de la escuela

Contrario a la opinión de los demás, la Hermana Mary Tracy, CJS, indica que algunas escuelas deberían tener un reconocimiento de carácter especial por los aportes que la hacen peculiar en su comunidad: *“Por otro lado, se debería dar algún tipo de reconocimiento a las instituciones que se han desarrollado hasta lograr un liderazgo, a aquellas instituciones educativas que han logrado un plan de estudios de acuerdo a su propia actualidad, por el aporte cultural que ofrecen a su propia comunidad, así como por la antigüedad de la misma escuela”*.

iv) Sobre los pasos previos a la formulación del plan

Este es un tema muy controversial, aparentemente más que el punto de vista de los entrevistados, su propia área de concentración o de especialidad, les hace tener un esquema diferente en cuanto a los pasos previos a la formulación del plan.

George Hofbauer establece tres pasos previos básicos:

1. *Primero desarrollar un calendario fijándose el objetivo final, luego fijarse metas más pequeñas en el camino de lo que se tiene que ir haciendo a las fechas correspondientes.*
2. *Tener una reunión para discutir temas como el tipo de alumno que se tiene y el que quiere tener, luego crear comités para trabajar en los diversos aspectos del reporte.*
3. *Uno de los líderes debería ser voluntario para formar parte de algún equipo de visita de otra escuela y entienda claramente lo que pasará en su propia escuela”*.

Para la Señora Kathy Heeks, los pasos previos para formular el plan son:

1. *Centrarte en las expectativas de aprendizaje de los alumnos, los objetivos de la escuela y los objetivos que quieres que el alumno tenga cuando se gradúe.*
2. *Encuestar a todos los estamentos de la escuela en todos sus aspectos.*
3. *Dividir el personal en diferentes comités de auto estudio y hacerles entender los diferentes criterios que se están buscando en el auto-estudio.*

Para la Hermana Kathleen Mary McCarthy, CSJ, son dos los pasos previos para iniciar el proceso de acreditación:

1. *“La acreditación debe comenzar con un retiro espiritual de todo el personal de la escuela. En primer lugar aquí cada uno se encontrará a sí mismo, encontrará su misión en la escuela, tomará conciencia de ésta y la vivirá en cada momento que comparta con sus alumnos en las aulas, con sus colegas, y con los padres de familia.*
2. *En segundo lugar, como parte de la escuela, debe conocer la historia de la escuela misma, sus raíces, lo que hace que la escuela sea única, diferente a las demás y luego aprender a amarla, a vivir en ella”.*

v) Sobre la importancia del proceso de acreditación

De los entrevistados, solamente uno permitió que sus opiniones personales contaran como parte de la entrevista. *“Algunas veces creo que todo el proceso de acreditación es una pérdida de tiempo. Pero eso no es más que una apreciación personal. Creo que debería trabajarse a otro nivel, con otros objetivos, buscando integración, comunidad, no diferencias ni individualidades... pero no es más que una opinión muy personal”* remarcó George Hofbauer.

4.1.3. Conclusiones del Grupo Focal para la elaboración del Plan de Acción

Esas conclusiones e ideas centrales que fueron trabajadas en el grupo focal son las que se detallan a continuación:

- a) Puntos Concordantes
 - i) Sobre la importancia del proceso de acreditación

La Acreditación es más importante en el proceso que en el mismo momento de evaluación del comité de visita. Los elementos de reflexión, de análisis y estudio que se hace son invaluable para la comunidad escolar misma. Es importante la aprobación que se recibe, pero las etapas que siguen a la evaluación benefician a la

escuela en diferentes formas para el mismo futuro de la escuela. Todas las observaciones y recomendaciones que se dan deben ser satisfechas y luego avanzar, lograr un grado de desarrollo superior. El valor de la acreditación es más importante a nivel interno, aunque hay familias para las que la aprobación es más importante que el mismo estudio.

ii) Sobre la línea de tiempo

Hay una línea de tiempo visible y razonable en el plan de acción presentado por la Escuela de San Patricio: las expectativas son concretas y están delimitadas en cuanto a recursos y tiempo. Esta línea de tiempo dará calidad a todo el proceso que se desarrollará en los próximos seis años.

iii) Sobre la posibilidad de ser acreditada

La escuela de San Patricio va a ser acreditada con este plan: esto no indica que la escuela no tiene debilidades, por el contrario sí las tiene y ese análisis de sus debilidades es el que se muestra claramente en el auto-estudio. Un proceso de acreditación, como en el que actualmente se encuentra la Escuela de San Patricio, identifica todas estas áreas, que no existían como demanda en el proceso anterior, según se ve en el reporte del año 96. Es claro que ha habido muchos cambios, según el reporte de hace 6 años atrás.

Esto significa que la Escuela de San Patricio obtendrá el respaldo de los organismos acreditadores para el Noroeste de los Estados Unidos: NCEA, WCEA y NASCU por un periodo de seis años más.

Significa también que la escuela está trabajando bajo los estándares que establecen estas instituciones en todos sus niveles: académico, administrativo, financiero, y fundamentalmente, religioso-católico.

iv) Sobre la posibilidad de no ser acreditada

No es común que una escuela no sea acreditada. Tendría que verse que no han existido mejoras, ni cambios en toda su estructura en los últimos 6 años. Por otro lado, no se otorgaría acreditación a una escuela en la que se nota que el auto-estudio no ha sido un proceso de reflexión, un estudio.

Esto llevaría a que la escuela, cualquiera que sea, tenga que ser visitada nuevamente en un plazo no mayor de un año, y que funcione sin respaldo de instituciones de acreditación. Esto sucede tanto en instituciones educativas estatales como de la iglesia católica.

Originaría, consecuentemente, una pérdida en la identidad católica, una desconfianza en la calidad académica y la salida de las familias hacia otras escuelas. Esto no ocurrirá con San Patricio.

v) Sobre la misión y filosofía de la escuela

Tal como se planteó en las recomendaciones generales del comité visitante el año 1996, debe darse una revisión de la filosofía y misión de la escuela. Estas deben estar más adecuadas a los tiempos, necesidades y demandas de la escuela. La variedad cultural, el crecimiento poblacional de la ciudad de Pasco, las tendencias de la Iglesia Católica de estos tiempos, la vida de apostolado y servicio, deben enfocarse en la filosofía y misión de la escuela de San Patricio.

La misión de la escuela, crítica al momento de planificar una clase, al momento de realizar el auto-estudio, al momento de planear un proceso de acreditación, debe decir lo que la escuela es y lo que busca en los actuales momentos, lo que busque San Patricio, debe ser liderar la enseñanza educativa en Pasco por su carácter multicultural y multiétnico.

vi) Sobre la Visión de Futuro que se tiene de la Escuela y la Validación de un Plan de Acreditación

Ambos son procesos diferentes, pero complementarios a la vez. En la visión de futuro que hay sobre la Escuela de San Patricio, se señalan objetivos, lo que la escuela debería llegar a ser siguiendo determinados planes. Uno de esos planes, procesos u objetivos intermedios es el proceso de acreditación.

El proceso de acreditación estudia lo que la escuela es, lo que está haciendo bien, lo que debe mejorar y cómo va a trabajar esos retos para lograrlos. La visión de futuro está enmarcada en un plan a largo plazo.

vii) Sobre el plan a largo plazo⁵⁹

Con la elaboración de un plan a largo plazo, se trazan las metas, no sólo académicas, sino fundamentalmente financieras. Se especifican metas financieras, porque la escuela necesita dinero para hacer todo lo que ha planeado. Esto incluye el número de matrículas, la cantidad de alumnos que tendrá en las aulas en los próximos años, lo que estos alumnos van a pagar, y luego, con todo ese dinero que se va a tener en los próximos 6 años, se desarrolla las áreas académicas, preparación del profesorado, la calidad y el nivel de estudios que las de familia exigen; no existirán

⁵⁹ Este tema se introdujo a partir del punto anterior. Fue necesaria su introducción, porque varias personas del panel están considerando importante que las escuelas se involucren cada vez más en un plan a largo plazo.

preguntas o reuniones con padres de familia donde se tenga que informar qué está pasando en la escuela, todo estará escrito. Entonces, las familias que apoyen ese plan, estarán completamente del lado de la escuela y su número se incrementará.

viii) Sobre las metas establecidas en el Plan de Acción

Las metas que se establecen en el plan de acción son buenas. Hay necesidad de mayor claridad en algunas de ellas. La meta tecnológica dirigida a un buen manejo de la tecnología con la que se cuenta en la escuela, debería ser separada en dos aspectos: para alumnos y para docentes. La meta de identidad espiritual, debería ser trabajada a nivel más directivo, con gente que conoce y sabe mucho de la escuela⁶⁰. A partir de ahí, se logrará mayor identificación del personal con la escuela: aprenderán a quererla, a cuidarla, a sentirse parte de ella.

ix) Sobre los fundamentos del plan de acreditación

Hay un claro estudio de lo que es y significa un proceso de acreditación: el análisis y estudio de la escuela, la participación de toda la comunidad, las áreas de fortaleza y debilidad. Sin embargo, se nota una carencia en experiencia dentro de procesos de acreditación: el consenso es importante, es primordial escuchar a todos, pero hay necesidad de tomar decisiones y escoger las áreas que se van a trabajar, no es posible hacer todo a la vez, algunas áreas tendrán que ser dejadas de lado. Por otro lado es necesario estar en consulta constante con otras escuelas, el proceso de acreditación no es un misterio para las escuelas católicas, se debe compartir las preocupaciones, ideas, formas de pensar. Lo que se piense o haga en la Escuela de San Patricio puede ser útil para otras escuelas.

x) Sobre el apoyo de las familias en la planificación del plan de acción

Hay una clara participación de las familias de la escuela en su proceso de acreditación y planificación del plan de acción. Pero, debería verse una mayor participación de familias “nuevas”, que recién se integran. Debe buscarse más en los primeros grados, incluir más familias de esos niveles que le den un aire fresco a la escuela.

Es muy difícil hacer una auto-evaluación institucional, especialmente cuando se está buscando ser atractivo para las familias y para los alumnos: la situación financiera de las escuelas católicas está cada vez más complicada, y los padres de familia no puede invertir o quieren invertir menos en educación. Pero hay que hacerlo, porque sólo con esa sinceridad se podrá seguir avanzando, creciendo y teniendo el apoyo de estas instituciones de la comunidad y, especialmente, de los padres de familia.

⁶⁰ Aquí se hace referencia a la antigüedad del personal. Todo el personal trabaja en la escuela desde hace menos de 5 años, en una escuela que tiene más de 50 años de tradición en la ciudad.

xi) Sobre la unidad entre el proceso de acreditación y el plan de acreditación

Cuando la escuela está lista para ser acreditada, ese sentido de “estar listo” puede darle un gran enfoque a la escuela y unificar todos sus elementos. Esta unidad se percibe en el plan de acción, es la conclusión obvia a todos los estudios y planteamientos realizados.

En la Escuela de San Patricio, se ve claramente una elaboración y un intento de integrar las áreas de mejoramiento; sin embargo, algunas veces, esa integración podría hacer perder de vista el tema central de lo que se está trabajando. En el área espiritual, sería bueno separar lo que es la identidad que se busca desarrollar en la escuela, del trabajo espiritual que se quiere hacer con el personal de la escuela, al final ambas se integrarán, pero ahora, cada una debe tener un plan de acción específico.

xii) Sobre las necesidades de San Patricio como única escuela católica en la ciudad, y el planeamiento de un proceso de acreditación

Es solamente en los últimos 10 ó 15 años que las escuelas primarias, católicas en su mayoría, han trabajado el proceso de acreditación, entonces la Escuela de San Patricio debería engancharse en diálogos informales con otras escuelas primarias similares institucionalmente –y no necesariamente católicas-, en términos de costo, problemas de población escolar, etc., para encontrar los aspectos comunes a ellos, y poder lograr objetivos comunes, e inclusive compartir los recursos que tengan disponibles.

La identidad católica no debe ser una preocupación, puesto que la manera cómo la Escuela de San Patricio trabaja su catolicismo está asegurando una vivencia católica en sus alumnos y exalumnos. Además, tiene que verse la sociedad del mundo en que vivimos, no todos somos católicos y debemos ayudarnos unos a otros.

xiii) Sobre el comité visitante

Hay que asegurarse que el comité que visitará la Escuela de San Patricio tenga un entendimiento claro de la misión de la escuela y su entorno socio-cultural. Esta observación fue dada específicamente al Superintendente de Escuelas Católicas de la Diócesis de Spokane, quien aclaró que el equipo visitante había sido diseñado y escogido, particularmente, para entender la situación socio-cultural de la Escuela de San Patricio y reconocer en ella su carácter único.

xiv) Sobre la integración de la comunidad de San Patricio en un plan de acreditación

Es muy importante la vivencia espiritual de cada uno de los miembros del personal docente: cada maestro debe tomar como punto de partida de su vocación

docente, su propia vivencia espiritual: debe ser un ejemplo de vida en gracia, de cumplir con la misión de Cristo, de encontrar el real significado de lo que hace y para qué lo hace. A partir de ahí, se logrará un personal único, característico, que ama y sueña la escuela, que la siente su hogar.

Pero la escuela, a la vez, se tiene que preocupar por dos cosas centrales: escoger bien a sus alumnos y escoger bien a su personal.

b) Puntos Discordantes

i) Sobre la línea de tiempo

La línea de tiempo que especifica la escuela de San Patricio debía delimitarse a dos años, periodo en el cuál debe realizarse el auto-estudio y definir el plan de acción. Es el tiempo en que se evalúa y se planifica para el futuro.

La línea de tiempo debía incluir los 6 años que se establecen, pues la continuidad en el plan, es decir su ejecución debe formar parte del auto-estudio. El proceso de acreditación es constante y continuo, no es por temporadas ni con un principio o un fin.

ii) Sobre la misión y filosofía de la escuela

Las personas de la comunidad de San Patricio, que participen en la revisión de la misión y filosofía de la escuela deben ser escogidas, a propósito de este fin. Debería preguntarse quiénes son las personas que dentro de la comunidad de la Escuela, desean participar en la revisión, de ahí no se estará dejando de lado o excluyendo a alguien que considere importante su participación.

iii) Sobre la Visión de Futuro que se tiene de la Escuela y la Validación de un Plan de Acreditación

La visión de futuro es el plan a largo plazo y el proceso de acreditación es la evaluación de tu plan a largo plazo.

El plan de acción es la visión de futuro que se tiene en aspectos específicos de la escuela.

iv) Sobre los fundamentos del plan de acreditación

La falta de experiencia es un aspecto importante puesto que las personas involucradas no tendrán una concepción previa de lo que es el auto-estudio. Con ello

podrá verificarse si el proceso de acreditación es suficientemente claro para ser aplicado por sí mismo en cada escuela.

Es necesario que las personas de la Escuela de San Patricio se involucren en procesos de acreditación de otras escuelas para tener una idea clara de lo que debe ser realizado y cómo será ejecutado.

v) Sobre el apoyo de las familias en la planificación del plan de acción

Las familias no deberían conocer los puntos débiles de la escuela, puesto que tendrían desconfianza en la escuela y podrían dejarla.

Hay que tener claro, y escoger bien, el tipo de familia con las que se trabaja: si son familias que van a ayudar a conseguir los fines de la escuela o no, y deberían conocer toda la situación de la escuela, luego serán parte de la solución, no del problema.

vi) Sobre las necesidades de la Escuela de San Patricio como única escuela católica en la ciudad, y el planeamiento de un proceso de acreditación

La Escuela de San Patricio no está sola, tiene otras dos escuelas también católicas, con las que puede contar para trabajar en conjunto, y originar apoyo mutuo.

No se puede decir que estas otras dos escuelas van a originar un apoyo mutuo con la Escuela de San Patricio, puesto que más allá de pertenecer a otra diócesis (la Diócesis de Yakima), son de realidades completamente diferentes: socio-cultural y económicamente hablando.

4.2. Estudio de la Información para la validación del Plan de Acción

4.2.1. Conclusiones de encuestas realizadas para la validación del Plan de Acción

Las encuestas fueron realizadas a los maestros y personal de la escuela de San Patricio, a los padres de familia, exalumnos y a miembros de la comunidad en general. El plan de acción fue distribuido de manera general a maestros, personal, padres de familia, exalumnos y miembros de la comunidad. Luego se invitó a todos ellos a participar de la encuesta que se incluye en los anexos. Cabe señalar que las encuestas devueltas incluyeron otras personas que no habían formado parte del proceso de elaboración.

Las conclusiones extraídas de estas encuestas son como sigue:

a) Sobre la formulación del plan

Todos los grupos encuestados manifiestan que en este estudio y planificación fueron incluidos los estamentos más importantes, con sus representantes más idóneos. Todos se mostraron satisfechos con el nivel de respuesta de cada uno de los estamentos convocados y su participación activa durante todo el proceso de acreditación. La respuesta de los padres de familia fue de respaldo total.

Un grupo de padres de familia consideró que se debió incluir al personal de limpieza, puesto que *“debe tomarse en cuenta que el mantenimiento de la escuela es prioritario para el éxito de la misma”*.

También se mostró un consenso y satisfacción en que todos fueron escuchados y sus opiniones jugaron un papel central en la elaboración del plan. Cada uno ve representadas sus preocupaciones y sugerencias.

Un pedido general surge: mantener informados a los padres de familia y a toda la comunidad, y no dejarlos de lado al momento de la ejecución del plan: *“mantengan informados a los padres de familia sobre el desarrollo y logro de cada objetivo”*.

Los exalumnos piensan que no son una prioridad en la escuela, puesto que el plan no incluye trabajo alguno con este grupo:⁶¹ *“debería existir un área específica para envolver más a los exalumnos en la escuela”*.

⁶¹ Al momento de finalizar este estudio, hay ya un grupo de exalumnos interesados en liderar una asociación de exalumnos para dar más apoyo (especialmente económico) a la escuela. Estos exalumnos, también actuales padres de familia y abuelos de la escuela (algunos mayores de 50 años), se constituyen en el primer grupo sólido después de varios intentos de generar esta asociación.

b) Sobre las áreas de trabajo escogidas

En un análisis más profundo del plan de acción presentado, los encuestados están de acuerdo en que las áreas escogidas representan las necesidades de la escuela, y delimitan con claridad los temas que deben ser trabajados para el mejoramiento continuo de la escuela.

El tiempo establecido para la ejecución del plan es apropiado y los objetivos indicados en cada parte del plan de acción están bien delimitados.

Uno de los comentarios recibidos de los exalumnos sobre este plan indica que *“bien que la escuela de San Patricio está buscando, por fin, volver a su liderazgo y excelencia académica que tenía antes”*.

De la misma manera, un miembro de la comunidad dice que *“era necesaria una transformación de la Escuela Católica que tenemos en la comunidad y que necesita cambiar en tantas cosas”*.

c) Sobre la participación en el logro de los objetivos

Para el logro de objetivos, indican que sí hay una buena distribución de los recursos humanos en cada área del plan. Las personas asignadas son las más idóneas con las que la escuela cuenta, tanto de la misma escuela así como de la comunidad.

Los recursos materiales con los que se cuenta son los adecuados y representan objetivamente lo que cada área del plan de estudio requiere para su ejecución en el plazo indicado.

Los maestros piden que no sean ellos exclusivamente los que deban ejecutar el plan de acción: *“no saturar a los maestros con actividades y trabajos adicionales que les quiten el enfoque en clases y alumnos”*. Sin embargo, se muestran muy positivos al liderazgo ejercido durante el proceso de auto-estudio y formulación del plan de acción: *“mantener el liderazgo desarrollado hasta el momento”*.

Por su parte los exalumnos tienen la esperanza de que *“este plan mantenga el liderazgo católico y moral que siempre ha sido orgullo de la escuela”*.

Los padres de familia, que son los más interesados en todos los cambios en la escuela, muestran una preocupación mirando hacia el futuro: *“¿qué pasará el siguiente año, cuando las metas se hayan logrado y estén dando resultado?”*.

d) Sobre las posibilidades de éxito o fracaso

Si bien no hubo una pregunta específica acerca del éxito o fracaso que se esperaba en el plan, se recibieron 1 encuesta de padres de familia (otras dos familias pidieron entrevista para hablar del asunto) con comentarios muy escépticos: “*aún no confío en los cambios planteados*”.

Por el contrario, todos los miembros de la comunidad se mostraron muy a favor del éxito del plan de acción y mostraron su disposición a seguir colaborando durante la ejecución del plan: *Por favor, avísenme cuando necesiten de mí. Cuentan conmigo*”, “*qué bueno que están mejorando la escuela*”, o “*gracias por hacer todo esto por la escuela*”.

4.2.2. Conclusiones del Grupo Focal para la validación del Plan de Acción

Las conclusiones que se obtuvieron en el grupo focal, una vez que se les dio a conocer el plan de acción, se detallan a continuación:

a) Sobre el plan presentado

El plan presentado muestra el 100% de análisis en las áreas de estudio, coherencia en su presentación y buen desarrollo. Es claro que las personas que han trabajado en él, lideran la escuela, conocen sus aspectos fuertes y sus puntos débiles. El cronograma de tiempo, presentado previamente, ha sido modificado en su etapa final, con el fin de lograr el análisis completo y la participación de los padres de familia.

b) Sobre la calidad de las metas planteadas

Las metas presentadas son reales, y prioritarias. Hay una preocupación generalizada sobre el nivel y la calidad de la comunicación en la escuela de San Patricio. Es un aspecto preocupante: es evidente que la comunicación funciona en algunas instancias, pero en otras no.

La meta tecnológica debería definirse en dos niveles: escolar y docente. De esa manera los logros pueden ser establecidos con claridad.

Se espera que las demás metas, no presenten preocupación ni problema alguno al momento de ser integradas al nivel del plan a largo plazo.

c) Sobre el logro de las metas planteadas

Se espera, con las sugerencias realizadas, que no haya mayor inconveniente en el logro de las metas.

d) Sobre la línea de tiempo

Aunque no se establecen fechas definitivas es claro que el trabajo a realizar en los próximos dos años escolares, redundará en la consecución de las metas establecidas y del plan a largo plazo.

e) Sobre el personal responsable del logro de las metas planteadas

Una clara controversia se presenta por la falta de continuidad laboral en el personal de la escuela de San Patricio. Algunos de los profesores, actualmente presentes en la escuela y, que participaron en la elaboración del plan no estarán el siguiente año escolar, con lo que en algunas áreas, no se tendría consistencia en el entendimiento de las metas, de los pasos a seguir y de lo que se espera conseguir.

A pesar de ello, se confía en que el actual personal realice los ajustes necesarios para su ejecución y cumplimiento.

f) Sobre las necesidades del plan⁶²

La carencia de un plan a largo plazo por parte de la escuela, ha originado que algunos de los miembros del Grupo Focal se pongan a disposición de la escuela para su realización. Este grupo de personas, solicitó al Sr. George Hofbauer, a ser el facilitador principal del proceso de planeamiento a largo plazo. Así mismo se encargó a la escuela de organizar los equipos responsables para la realización del proceso.

⁶² Una necesidad planteada durante el Grupo Focal previo y durante el presente es el planeamiento a largo plazo. Para las personas presentes en el grupo focal, fue claro que no existía planificación a largo plazo, por lo que se planteó su urgente implementación. Sin embargo, se dejó en claro que el presente estudio de acreditación reconocería su carencia, durante la visita del comité evaluador. La nueva administración –con menos de 3 años- no hay tenido el tiempo suficiente para concluir con un plan a largo plazo. Se acordó que con el inicio de un nuevo ciclo de proceso de acreditación en la Escuela de San Patricio, se iniciaría también el proceso de convocar a las instancias necesarias para la redacción de un plan a largo plazo.

g) Sobre las observaciones realizadas a la misión y filosofía de la escuela

El comité visitante sugirió que la misión y la filosofía de la escuela de San Patricio deberían ser revisadas anualmente. Al respecto, el grupo focal, opinó que si bien es necesaria su revisión anual, esta debe estar dirigida más bien a verificar si la escuela, en su diario quehacer, se ajusta a su propia misión. Por otro lado, a ver si la misión de la escuela cubre las necesidades de los tiempos actuales.

La misión de la escuela no debe ser revisada, con fines de modificación o alteración, en periodos cortos de tiempo (no menos de 6 años, para la mayoría de los presentes, 5 años para otros); ya que de ella depende el desarrollo y surgimiento de una identidad institucional; de la misma manera, depende de la misión, el rumbo que la escuela tiene.

h) Sobre la Visión de Futuro que se tiene de la Escuela y la Validación de un Plan de Acreditación

La visión de futuro presentada en el año 1999, por la Sociedad de John Carroll, sobre la Escuela de San Patricio es la primera que tiene esta escuela. Después de se deberá realizar un análisis que busque concertar todas las características típicas de la Escuela de San Patricio.

Siendo la visión el ideal que se espera de la escuela, todavía falta un consenso sobre la manera cómo se lograra cumplir esta visión. Las discrepancias, aún persistentes, entre padres de familia y la administración de la escuela, no han permitido que esta visión de futuro se ponga en acción. Se espera que con la organización del plan de acción a largo plazo, todos los agentes de la escuela de San Patricio, logren un acuerdo sobre la manera cómo se actuará para lograr hacer realidad la visión de futuro.

i) Sobre el plan a largo plazo y su ejecución en el tiempo

El tema de la planificación a largo plazo, punto persistente durante todo el desarrollo de este estudio, aclarado reiteradas veces, sería iniciado recién después del proceso de acreditación, y organizado a partir de las fuerzas de la comunidad escolar, con el apoyo de destacadas personalidades en el ambiente escolar y de administración, se especificó finalmente que durante el verano se constituirían los comités, y que a partir del mes de septiembre 2003, con el inicio del nuevo año escolar, se tendrían 10 reuniones anuales para los próximos dos años, tiempo en el que se espera redactar el primer plan a largo plazo⁶³ para la escuela, en consenso y participación de todos los estamentos de la escuela y comunidad.

⁶³ Entre 1989 y 1998, se han redactado 3 diferentes planes de largo plazo, por tres equipos diferentes de personas, uno de padres de familia, otro de la parroquia y otro de parte de la anterior administración. Cada uno de estos grupos lo hizo sin la participación de las demás estancias de la comunidad. Ninguno

j) Sobre la unidad entre el proceso de acreditación y el plan de acción

Se partió deslindando los términos. El proceso de acreditación, que dura 6 años, se inicia con la puesta en marcha del plan de acción resultado del auto-estudio previo y aprobado por las organizaciones respectivas (NASCU y WCEA). Por el contrario, el plan de acción es el que se origina a partir del auto estudio realizado de la misma escuela, en el que se propone –después del análisis de la situación de la escuela– y que se escribe durante la última etapa (último año) del proceso de acreditación.

Se estimó que, si bien el proceso de acreditación que acababa de terminar la escuela de San Patricio, había sido irregular (3 administraciones diferentes y personal completamente nuevo en la escuela y su historia), situación que no había permitido tener un seguimiento específico sobre las recomendaciones de la acreditación del año 1997, el plan de acreditación presentado lograba una coherencia y análisis real de la situación actual de la escuela. Con una plana docente comprometida con la misión de la escuela, que reconoce sus capacidades y limitaciones, se espera que el próximo proceso de acreditación se desarrolle en un curso normal, y permita a la escuela asumir sus roles y funciones en todos los niveles.

Resumen del Capítulo

Las conclusiones de las encuestas, entrevistas y grupos focales administrados fueron divididas en dos grupos principales: puntos concordantes y puntos discordantes para el momento de la formulación del plan. Para la validación del plan se analizaron las nuevas encuestas y resultados del grupo focal elaborados para este fin. Hay que mencionar una conclusión importante que anima a continuar superando la calidad de la Escuela de San Patricio: se reconoce el trabajo realizado en la escuela y pide que la escuela mantenga un nivel de excelencia. Por otro lado, se expresan diferentes opiniones sobre lo que la acreditación como un proceso de seis años válido para todas las escuelas sean pequeñas o grandes y la necesidad de un comité visitante con un número de personas adecuado y bien estructurado que visite la escuela la cantidad de días que sea conveniente para el perfecto entendimiento de lo que es la escuela, lo que ha logrado y lo que planea hacer.

Una de las conclusiones del grupo focal para la validación del plan de acción, indican que éste es válido y refleja las demandas y necesidades de los agentes educativos. Su ejecución inmediata es opinión unánime en todos los grupos y la elaboración de un plan a largo plazo (más allá del plan de acción para el proceso de acreditación) es una demanda del comité visitante y del grupo focal.

de ellos fue aprobado ni aceptado por la Diócesis de Spokane. Hasta hoy, John Carroll Society sigue intentando trabajar en conjunto con los padres de familia y la parroquia, tratando de organizar los esfuerzos.

Capítulo V

PLAN DE ACCIÓN DEL AUTO-ESTUDIO PARA EL PROCESO DE ACREDITACIÓN DE LA ESCUELA DE SAN PATRICIO EN LA CIUDAD DE PASCO, ESTADO DE WASHINGTON

El plan de acción, inspirado en la misión de la Escuela de San Patricio, debe reflejar las necesidades primordiales de los diversos agentes educativos. A la vez, debe establecer el camino y las formas que la escuela seguirá para conseguirlo. Todo plan debe ser respaldado por los agentes educativos y la comunidad, quienes serán un elemento central para el éxito de su ejecución.

Es importante, pues, que todos los agentes educativos y la comunidad estén representados en su formulación, y conozcan las necesidades de los demás grupos. Es siempre necesario saber elegir a los representantes de cada grupo y saber utilizar las cualidades de cada uno de ellos, que permita un trabajo efectivo, dinámico y que resulte en la formulación del plan buscado.

5.1 *Los Fundamentos de la Escuela*

5.1.1. Filosofía, Misión y Visión

La Filosofía de la Escuela de San Patricio, planteada desde sus inicios, a comienzos de los años 50, y que estará sujeta a una próxima revisión –conjuntamente con la misión de la escuela- por parte de un grupo representante de la escuela y comunidad, es como sigue:

“St. Patrick's School, Pasco, Washington, is committed to creating a learning environment and curriculum to achieve the fourfold purpose of Catholic education: message, community, service, and worship. In partnership with parents, as primary educators of their children, we teach Catholic values and strive to instill a commitment to Christian morality and lifestyles.

We respect the individual differences and talents of our students and promote equality in learning opportunities. We are dedicated to fostering the personal development of each child by educating him or her spiritually, intellectually, emotionally, physically, and culturally.

We maintain high academic and social standards to prepare students for life-long learning, leadership, and service in the Church and society. We offer our program, as space and resources allow, first to any parish child who is able to benefit regardless of financial circumstances. Then in the spirit of mission and evangelization, we encourage enrollment of non-parish

“La Escuela de San Patricio, en Pasco, Washington, se compromete a crear un ambiente de aprendizaje y un plan de estudios para lograr el propósito cuádruple de educación católica: mensaje, comunidad, servicio, y culto. En sociedad con los padres, como los educadores primarios de sus niños, enseñamos los valores católicos y nos esforzamos por crear un compromiso a la moralidad y estilos de vida cristiano en los niños.

Respetamos las diferencias individuales y talentos de nuestros estudiantes promovemos la igualdad de oportunidades de aprendizaje. Nos dedicamos al desarrollo personal de cada niño educándolo espiritual, intelectual, emocional, física y culturalmente.

Mantenemos un alto nivel académico y de normas sociales para preparar a los estudiantes a aprender a lo largo de la vida, desarrollando un liderazgo y servicio en la Iglesia y la sociedad. Ofrecemos nuestro programa, el espacio y los recursos con que contamos, primero a cualquier niño de la parroquia que pueda beneficiarse sin tener en cuenta su

children”⁶⁴.

situación financiera. Luego, con espíritu de misión y evangelización, promovemos la matrícula de niños que no pertenecen a la parroquia.”

La misión de la Escuela de San Patricio en completa concordancia con su filosofía, indica:

*“Building upon a 50 year tradition of Catholic education in Pasco, St. Patrick's School pledges to provide and sustain a system that:
Creates a learning environment and curriculum to realize the fourfold purpose of Catholic education: message, community, service, and worship.
Affirms parents as the primary educators of their children. Is committed to excellence in Catholic Christian formation and excellence in education.
Is dedicated to fostering a sense of unique value in each child and to educating the whole child spiritually, intellectually, emotionally, and physically.
Prepares children for life-long leadership and service in the Church and society.
Enables families to choose a Catholic education regardless of racial or socioeconomic background”⁶⁵.*

*“Construyendo sobre una tradición de 50 años de Educación Católica en Pasco, la Escuela de San Patricio se empeña proporcionar y sostener un sistema que:
Origine un ambiente de aprendizaje y plan de estudios para comprender el propósito cuádruple de educación católica: el mensaje, comunidad, servicio, y culto.
Asegure a los padres de familia como los educadores primarios de sus niños. Se compromete a la excelencia en la formación cristiana católica y excelencia en la educación.
Se dedica a generar un sentido único de valor en cada niño y a educar al niño entero espiritual, intelectual, emocional, y físicamente.
Prepara a los niños para liderar y servir a lo largo de la vida en la Iglesia y sociedad.
Permite a las familias escoger una educación católica sin tener en cuenta el fondo racial o socio-económico”.*

5.1.2. Acuerdo con el Personal Docente

Con el inicio de una nueva administración por parte de John Carroll Society, se consiguió que todo el personal de la escuela sea renovado, permitiendo que nuevas mentalidades, ideas y energías entraran a formar parte de la Escuela de San Patricio. Trajo a su vez, muchos cambios positivos tanto en el plan de estudios, como en la dedicación y funcionamiento de la escuela. Se cambiaron los esquemas de horarios (el horario escolar se cambió de 8:30am. a 2:00pm. a 7.55am. a 3.00pm.); los cambios en los diferentes grupos étnicos y su representación en la escuela, alcanzaron tanto al cuerpo estudiantil como a la plana docente. Era necesario que los hispanos, fundamentalmente, comenzaran a formar parte no solo del proceso de enseñanza, sino de la administración de la escuela, originando un mayor entendimiento de la cultura y formas de vida latinoamericana.

Todos estos cambios para una plana docente joven y nueva, seguidos por un proceso de evaluación general (el proceso de acreditación) necesitaron de un concilio previo con los maestros, y que originó los siguientes acuerdos:

⁶⁴ Tomado de: Parents and Students Handbook, St. Patrick's School, Pasco, WA. Año Escolar 2002-2003.

⁶⁵ Tomado de: Parents and Students Handbook, St. Patrick's School, Pasco, WA. Año Escolar 2002-2003.

1. La evaluación durante el proceso de acreditación irá dirigida específicamente a la escuela, desarrollo de currículo, y manejo general de la escuela; no será decisiva para la continuidad de un maestro.⁶⁶
2. Las opiniones, comentarios y sugerencias de los padres de familia sobre los maestros, que sean percibidas como específicas, serán trabajadas directamente con el docente y esto no significará una causal de despido o cancelación de contrato para el siguiente año escolar.
3. Todos los temas relacionados a los maestros serán ventilados interiormente, en reuniones de la dirección con los maestros, sin participación de padres de familia, o personas ajenas a la institución.
4. Las observaciones de clases y planes para el mejoramiento del proceso de enseñanza de cada maestro serán directamente trabajados con el Director de Misión.
5. La participación de los maestros en el planeamiento y ejecución del plan de acción se realizará siguiendo un cronograma de trabajo, que no interfiera con el dictado normal de clases y la atención debida a la educación de los niños.
6. Todos los maestros tendrán una participación equitativa en las tareas y actividades durante el planeamiento y ejecución del plan de acción.
7. Las responsabilidades asignadas a los maestros estarán sujetas a las capacidades y cualidades de cada maestro.

⁶⁶ Esta aclaración también se hace en los nuevos criterios del proceso de acreditación, donde el maestro no es incluido en el carácter evaluador del proceso.

5.2. *Necesidades de los Agentes Educativos*

5.2.1. Necesidades de los Alumnos

En las encuestas realizadas a los alumnos, se ha logrado destacar las siguientes necesidades:

- a) De tipo académico:
 - 1. Mayores desafíos y retos para los alumnos
 - 2. Más consistencia en tareas y clases
 - 3. Más asistencia en sus labores escolares.

- b) De tipo disciplinario/conductual
 - 1. Nivel de comprensión de la situación del alumno como persona.
 - 2. Relación alumno-profesor más de carácter personal, que académico.

- c) De tipo social
 - 1. El sentido de pertenencia en la relación alumno-escuela.
 - 2. La conexión entre director y alumno.
 - 3. Respeto a la autoridad y a los pares.
 - 4. El nivel de la exigencia en los deportes y la participación de los alumnos en los eventos.

- e) De tipo espiritual
 - 1. Participación en programas de servicio a la comunidad, siguiendo un carisma netamente católico.

5.2.2. Necesidades de los Profesores

- a) De tipo profesional/docente
 - 1. Clarificar y corregir planes de desarrollo profesional.
 - 2. Tener un cronograma personal para el logro de objetivos profesionales.
 - 3. Preparación en el uso de tecnología en el aula de clase.
 - 4. Trabajar un plan de estudios a nivel escuela.

- b) De tipo social
 - 1. Mejorar los niveles de comunicación con las familias, los docentes y la administración de la escuela.
 - 2. Corregir la imagen que se proyecta en la relación profesor-alumno.

- c) De tipo espiritual
 - 1. Consolidar una identidad espiritual entre el personal de la Escuela de San Patricio.

5.2.3. Necesidades de los Padres de Familia

- a) De tipo social
 - 1. Mejorar la comunicación con los docentes y la escuela en general, en todos los temas concernientes a la educación de los niños.
 - 2. Incrementar su participación en las actividades curriculares de la escuela.
 - 3. Involucrarlos más en el pedido de fondos para la escuela.

- b) De tipo espiritual
 - 1. Desarrollar una identidad que permita destacar las cualidades de la Escuela de San Patricio.

- c) De tipo académico
 - 1. Consistencia en los trabajos y tareas escolares.
 - 2. Adquirir mejores materiales escolares.

3. Claridad en los reportes académicos.
- d) De tipo disciplinario/conductual
1. Adecuada y clara participación de alumnos en actividades de la escuela.
 2. Manual de disciplina más conciso y claro.

5.2.4. Necesidades de la Comunidad

Las necesidades de la comunidad han sido agrupadas junto con las necesidades de los exalumnos, por la similitud que presentaron. Estas necesidades fueron agrupadas de la siguiente manera:

- a) De tipo social
1. Desarrollar un nivel de participación en actividades de la comunidad.
 2. Involucrarlos en las necesidades de la escuela.
- b) De tipo espiritual
1. Mantener la formación católica y cristiana.

5.3. Matriz FODA, Objetivos y Estrategia

5.3.1. Matriz FODA de la Escuela de San Patricio

<u>Matriz FODA de la Escuela de San Patricio</u>		
Frente Interno	<p><u>FORTALEZAS:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Espíritu católico y cristiano de todos los agentes de la escuela 2. Diversidad étnica: cuerpo estudiantil y personal. 3. Personal dedicado a la escuela y motivado en su crecimiento profesional. 4. Designación de recursos por parte de JCS, Diócesis y la Parroquia. 5. Aulas con número reducido de alumnos. 	<p><u>DEBILIDADES:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener una estabilidad financiera. 2. Articulación del plan de estudios (Matemática). 3. Mantener una plana docente estable. 4. Participación no estructurada de los padres de familia en las actividades escolares. 5. Reducido número de alumnos por aula, 6. Uso de tecnología en el aula,
Frente Externo	<p><u>OPORTUNIDADES:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El crecimiento de la población hispana en la ciudad. 2. Disposición de importantes miembros de la comunidad para ayudar a la escuela. 3. La disposición de los padres de familia para apoyar en la escuela 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reorganizar el plan de estudios y divulgarlo en los niveles socio-económicos de la ciudad (anglo e hispana) con mejores recursos 2. Desarrollo de programas de servicio a la comunidad que den una mayor presencia a la escuela 3. Organizar a los padres de familia en el programa de tutoría académica 4. Desarrollar un programa de implementación tecnológica tanto para maestros como para alumnos bajo el auspicio de instituciones de la comunidad.
	<p><u>AMENAZAS:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de una escuela pública para los grados intermedios (6°, 7° y 8°). 2. La cantidad de recursos económicos y humanos que el estado invierte en la educación pública. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir las bondades de la enseñanza individualizada/ personalizada que se logra en aulas con número reducido de alumnos. 2. Aprovechar los recursos que se destinan para la educación privada provenientes del estado y otras instituciones en la generación de un programa de tutoría extra-escolar dirigido por maestros.
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento de la migración de alumnos promovidos del 5° al 6° grado.

5.3.2. Formulación de Metas: MEGA, MACRO y MICRO

a) Mega Meta

Llevar a cabo la formulación de un plan a largo plazo que oriente el curso de la Escuela de San Patricio en ciclos regulares de seis (6) años. Esto permitiría estudiar, analizar, formular y proponer metas a corto, mediano y largo plazo en cada uno de los diferentes estamentos de la Escuela. A la vez, se podría contar con un compromiso cierto y permanente por parte de la comunidad educativa, los padres de familia y la comunidad en general.

b) Macro Meta

Formular el primer plan a largo plazo para la Escuela de San Patricio durante los próximos dos años, en un estudio que involucre a la comunidad en general, y que permita aprovechar las fortalezas y oportunidades que la Escuela tiene, para disminuir o eliminar los riesgos y amenazas actuales.

c) Micro Metas⁶⁷

Las micro metas que se establecen, y que fueron especificadas durante el auto-estudio, son:

1. Incrementar las oportunidades de Proyectos de Servicio para los estudiantes
2. Llevar a cabo un programa de tutoría y envolver a los padres de familia en las aulas de clase.
3. Mejorar los Canales de Comunicación entre Comunidad, Parroquia, Plana Docente, Alumnos y Padres de Familia de la Escuela de San Patricio.
4. Construir una Identidad en el Personal de la Escuela de San Patricio.
5. Orientar a los alumnos para lograr un uso racional, adecuado y con carácter investigador de la tecnología con que cuenta la Escuela de San Patricio.
6. Integrar la tecnología en las aulas de clase para el uso en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la Escuela de San Patricio.

⁶⁷ Las micro metas se irán cambiando, según vayan siendo logradas las anteriores, y surjan –del análisis y estudio- nuevas metas que necesiten atención específica. Los resultados de las micro metas y las nuevas metas propuestas serán presentados anualmente a las entidades acreditadoras correspondientes (NASCU y WCEA) y a la oficina del Superintendente de Escuelas Católicas de la Diócesis de Spokane.

5.3.3. Formulación de Objetivos

1. Formular, durante los próximos dos años, un plan a largo plazo que involucre la participación de toda la comunidad de la Escuela de San Patricio, aprovechando sus fortalezas y oportunidades y buscando disminuir o anular los riesgos y amenazas actuales.
2. Ejecutar, durante los siguientes 4 años, el plan a largo plazo formulado para la Escuela de San Patricio.
3. Ejecutar los planes de acción presentados en el auto-estudio de acreditación de la Escuela de San Patricio, siguiendo sus objetivos propios, cronogramas y materiales indicados.

5.3.4. Estudio de Recursos: materiales y humanos

a) Recursos Materiales

Los recursos materiales que se asignaron para el desarrollo del presente estudio fueron contados como parte del presupuesto para el año escolar 2002-2003. Estos fueron como se detalla a continuación:

Categoría	Monto	Fechas
Durante le Auto-Estudio		
Útiles de escritorio y oficina	\$ 700,00	De Junio 2002 a Enero 2003
Reemplazo de profesores	\$ 4 526,00	De noviembre 2002 a Marzo 2003
Alimentos ⁶⁸	\$ 1 250,00	Durante todo el estudio
Grupos Focales	\$ 320,00	21 de Febrero y 18 de Abril 2003.
Durante el proceso de acreditación: la visita		
Reportes, evidencias y materiales anexos	\$ 420,00	De Marzo a Abril 2003.
Traslado, hospedaje y alimentación del comité visitante	\$ 630,00	25 de Febrero 2003 y de 31 de Marzo a 4 de abril 2003.
Total	\$ 6 846,00	Hasta la fecha ⁶⁹

⁶⁸ La recomendación de todas las personas que han participado en este tipo de estudios es: siempre tener bien alimentados a las personas que participan, para que lo hagan con ganas y gusto, y lo hagan bien.

⁶⁹ Los gastos para la ejecución del plan y la formulación del planeamiento a largo plazo formarán parte del presupuesto para el año escolar 2003-2004, y no forman parte de este estudio.

Más allá de estos gastos, todas las instalaciones de la escuela, y sus equipos (computadoras, fotocopiadoras, cámaras fotográficas y videograbadoras) estuvieron constantemente a disposición del presente estudio.

b) Recursos Humanos

Los recursos humanos con los que se dispuso para el presente estudio, fueron distribuidos en equipos de trabajo y en diferentes momentos fueron evaluadores, fueron evaluados y examinados. Su participación como encuestadores y encuestados en diferentes momentos fue muy importante para el éxito del presente estudio.

Estos fueron:

i) Equipo líder

1. Sr. Antonio Vegas, Director de Misión y CEO de la Escuela de San Patricio. Líder general del estudio, responsable del auto-estudio y de la visita de acreditación.
2. Padre Thomas Bunnell, SJ. Presidente de John Carroll Society, Director General de la Escuela
3. Sra. Elaine Potter, Secretaria de la Escuela
4. Sra. Jacki Moore, Profesora de 3° Grado y Coordinadora Académica de Grados Elementales.

ii) Equipo de trabajo

1. Sr. Antonio Vegas, responsable general.
2. Sra. Judy Turner, profesora de Religión y Ciencias Sociales para los Grados Intermedios.
3. Sra. Jean McDonald, profesora de Arte y Música.
4. Srta. Michele Kuklinski, profesora de Lenguaje y Literatura para los grados intermedios.
5. Srta. Anne Chesterfield, profesora substituta del 4° Grado.

iii) Equipo de Visita para la Acreditación

1. Sr. Patrick Feist, responsable de equipo visitante
2. Sr. Brett Powers, director de la Escuela de San José, Kennewick, WA.
3. Sra. Michele Acock, directora de la Escuela de la Asunción, Walla Walla, WA

4. Sr. Douglas Banks, director de la Escuela de Santo Tomás Moore, Spokane, WA
5. Sra. Hill Montgomery, profesora de la Escuela de Asunción, Walla Walla, WA
6. Srta. Nikki Hittle, profesora de la Escuela Cataldo, Spokane, WA
7. Srta. Rachel McCanb, profesora de la Escuela Santo Tomás Moore, Spokane, WA
8. Sr. Buzz Richerson, Representante del Distrito Escolar de Spokane, WA

iv) Equipo de Planeamiento a Largo Plazo

1. Padre Thomas Bunnell, SJ.
2. Sr. Spence Jilek, ex-padre de familia y Presidente del Consejo Consultivo de la Escuela de San Patricio.
3. Sr. Richard Cummins, padre de familia de 2º grado y preescolar. Jefe del equipo de planeamiento a largo plazo.
4. Sr. Brook Newell, padre de familia y Secretario del Consejo Consultivo de la Escuela de San Patricio.
5. Sra. Nancy Carrs Roach, Directora de Desarrollo de la Escuela de San Patricio
6. Sr. Antonio Vegas, Director de Misión y CEO de la Escuela de San Patricio. Líder general del estudio, responsable del auto-estudio y de la visita de acreditación
7. Sra. Susan Volk, madre de familia y tesorera del Consejo Consultivo de la Escuela de San Patricio.
8. Sr. George Hofbauer, Director de la Escuela de San José en Seattle, Presidente de la Asociación de Escuelas Católicas del Noroeste de los Estados Unidos, Fundador de las Escuelas Arco Iris.

v) Equipo de Seguimiento de las metas a corto y mediano plazo propuestas en el plan de acreditación

1. Antonio Vegas.
2. Jacki Moore.
3. Rhonda Gear, Directora del Programa Preescolar de San Patricio
4. Alfredo Cruz, profesor de Cómputo y Director de Deportes de la Escuela de San Patricio

5.3.5. Estrategias de Acción

a) Estrategia para la Planificación a Largo Plazo

Para la realización y ejecución del Plan a Largo Plazo, se proponen las siguientes estrategias⁷⁰:

- i) Para la constitución y organización del equipo de Planificación
 1. El Consejo Consultivo de la Escuela de San Patricio establece un comité de planificación, anexo al Consejo, que lidere el proceso de planificación, se reporte a este consejo; además, establece las posibles comisiones de trabajo.
 2. El Consejo Consultivo de la Escuela de San Patricio invita a la comunidad educativa, a los padres de familia y a miembros de la comunidad a formar parte de las diferentes comisiones.
 3. Se establece un cronograma indicando metas fijas y fechas límite que orienten el trabajo de cada comisión.

- ii) Para la planificación
 1. El Consejo Consultivo de la Escuela de San Patricio nombra un responsable del mismo Consejo para cada Comisión quienes reportarán los avances al Consejo mismo.
 2. Los avances, reportes y conclusiones para la elaboración del plan general son revisados, documentados y dados a conocer a la comunidad en un informe general, en informe por comisiones, y en avances y logros hasta la fecha.
 3. Se encuesta y evalúa cada uno de los pasos ejecutados y de los informes entregados con la participación de los padres de familia y la comunidad.
 4. Se redacta el plan a largo plazo para el periodo 2005-2009.

- iii) Para la ejecución del Plan a Largo Plazo
 1. Las comisiones establecen las personas responsables de ejecutar cada etapa y aspecto del Plan a Largo Plazo (previamente, durante la planificación).
 2. Se sigue el cronograma establecido para los años 2005-2009.
 3. Se evalúan los progresos y logros de cada etapa.
 4. Se evalúa el cronograma
 5. Se establecen nuevas sugerencias.
 6. Se plantea un nuevo estudio para la planificación del siguiente plan de acción. .

⁷⁰ Estas estrategias podrían cambiar en orden, género o ejecución, dependiendo de los resultados que se vayan logrando, o del curso de la planificación.

b) Estrategias para el Logro de los Objetivos de Área indicados en el plan de auto-estudio

Las estrategias son indicadas en el informe de auto-estudio que se presenta en la primera parte de este trabajo. Se buscó que todos los objetivos de área cuenten con estrategias similares, las que se resumen a continuación:

1. Todos los maestros, participan por lo menos en un Área-Objetivo: tanto en su planificación, como en su ejecución y evaluación.
2. En las evaluaciones participará tanto la comunidad educativa como la comunidad en general.
3. Los informes de avances, logros (y también problemas) que se vayan dando, serán presentados a toda la comunidad.
4. El Director de la Misión constantemente supervisará el trabajo que realice cada equipo de trabajo en las Áreas-Objetivo.
5. Mensualmente, en las reuniones del personal docente, se presentará un informe escrito de los progresos del Área-Objetivo.

5.3.6. Cronograma

El cronograma planteado para la ejecución del plan presentado en el auto-estudio durante la visita de acreditación, y que incluye las recomendaciones del comité visitante, es como se indica a continuación:

Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable(s)
<u>Planificación del Plan a Largo Plazo</u>	Mayo 2003	Febrero 2005	George Hofbauer – Asesor de Planificación
Formación del Equipo Líder y Comisiones	Mayo 2003	Agosto 2003	Richard Cummins – Director Ejecutivo de Planificación
Reuniones Preliminares	Agosto 2003		Antonio Vegas – CEO Escuela de San Patricio
Reuniones de Trabajo en Comisiones	Septiembre 2003	Junio 2004	Padre Thomas Bunnell Nancy Carrs Roach Spence Jilek
Presentación de reportes de avances y Reuniones con el Equipo Líder	22 de Octubre '03 19 de Noviembre 10 de Diciembre 28 de Enero '04		

	24 de Marzo 28 de Abril 26 de Mayo 9 de Junio		
Consultas a la Comunidad – Evaluaciones	Diciembre 2003	Noviembre 2004	
Formulación y Revisión de las partes y borrador del Plan a Largo Plazo	Septiembre 2004	Diciembre 2004	
Aprobación del Plan a Largo Plazo	Enero 2005	Febrero 2005	
<u>Ejecución del Plan a Largo Plazo</u>	Junio 2005	Junio 2009	Richard Cummins – Director Ejecutivo de Planificación Antonio Vegas – CEO Escuela de San Patricio Padre Thomas Bunnell Nancy Carrs Roach Representantes de los Padres de Familia Representantes de la Comunidad
Nombramiento de Comisiones Ejecutoras	Junio 2005	Agosto 2005	
Presentación de logros y avances en la ejecución del Plan	Diciembre 2005	Junio 2009	
Evaluación de logros	Agosto 2006	Junio 2009	
Planeamiento de nuevo auto-estudio de acreditación y evaluación	Agosto 2007	Diciembre 2008	
Presentación de Informe de Auto-Estudio	Febrero 2009		
Visita de Acreditación	Marzo 2009		
Inicio de nuevo ciclo en Planificación de un Plan a Largo Plazo	Agosto 2009		
<u>Ejecución de plan de Áreas-Objetivo planteadas en el Auto-Estudio de Acreditación</u>	Abril 2003	Septiembre 2004	
Reorganización de los profesores en los	Agosto 2003		

diferentes equipos de trabajo ⁷¹		
Ejecución de planes de acción en las áreas-objetivo	Septiembre 2003	Mayo 2004
Presentación mensual de avances y logros	Octubre 2003	Mayo 2004
Evaluación general del planes de acción	Diciembre 2003	Mayo 2004
Estudio y definición de nuevas áreas-objetivo	Abril 2004	Junio 2004
Presentación de informes a la comunidad y diferentes organismos acreditados	Junio 2004	
Inicio de nuevo ciclo en Planificación de áreas-objetivo	Septiembre 2004	

5.3.7. Evaluación y Retroalimentación

Se quiere mantener una clara objetividad en la planificación y ejecución del Plan a Largo Plazo para la escuela de San Patricio, por lo que las evaluaciones y retroalimentaciones ha realizarse, serán realizadas de la siguiente manera:

1. Se constituirá un equipo evaluador con miembros de cada una de las comisiones, que evalué el trabajo que realizan todas las comisiones, los informes que presenten y los logros de las mismas comisiones.
2. La evaluación se realizará en dos momentos: durante los procesos de trabajo con encuestas pequeñas, y al final de cada etapa del proceso con encuestas más elaboradas y entrevistas.
3. El comité evaluador se reunirá cada tres meses, con el Equipo Líder para presentar un informe general de evaluación, el mismo que será dado a conocer a las diversas comisiones inmediatamente.

⁷¹ Como sucede en cada institución educativa, al fin de año académico hay personal que deja la institución y personal nuevo que ingresa a trabajar a la misma.

4. Las correcciones y modificaciones que deban realizarse en las diferentes comisiones serán dadas a conocer inmediatamente por el comité evaluador.
5. El comité evaluador sugerirá los posibles cambios de los miembros de las comisiones cuando conflictos interpersonales se presenten, y pongan en riesgo el objetivo general.
6. Un informe final de evaluación será presentado conjuntamente con el Plan a Largo Plazo para la Escuela de San Patricio (2005) y con el Informe Final de los Logros del Plan a Largo Plazo (2009).



5.4. Otorgamiento de la Afiliación: Saint Patrick's School – Escuela Acreditada para el periodo 2003 - 2009

Una vez concluido todo este proceso, y recibida la visita del comité visitante en Abril del 2003, los informes respectivos fueron elevados a las instituciones acreditadoras: la Asociación Nacional de Escuelas, Colegios y Universidades (NASCU), y la Asociación de Escuelas Católicas del Noroeste de los Estados Unidos (WCEA), la Asociación Nacional de Escuelas Católicas (NCEA), la Federación de Escuelas Independientes del Estado de Washington (WFIS). Cada una de estas instituciones tomó el tiempo correspondiente para la evaluación final del proceso.

Cada una de estas instituciones otorgó a la Escuela Católica de San Patricio el nivel máximo de acreditación (6 años) por el trabajo realizado, el plan de acción formulado, y la calidad de la administración de la escuela en su trabajo conjunto con la comunidad.

La Escuela de San Patricio recibió su certificación de escuela católica acreditada en Julio del 2003 por la NASCU, y sigue recibiendo anualmente los certificados de acreditación por parte de las otras tres instituciones WCEA, NCEA y WFIS. Copias de estos certificados aparecen en el anexo 11, al final del presente reporte. Estos certificados se exhiben con mucho orgullo por parte de la administración (especialmente su director, Antonio Vegas) en el hall de la Escuela.

Resumen del Capítulo

El plan de acción fue elaborado siguiendo las necesidades de cada agente educativo organizado en una matriz FODA, donde se refleja la realidad íntegra de la Escuela de San Patricio. Las metas centrales y el respectivo estudio de recursos materiales y humanos para la formación de equipos de trabajo llevaron a la formulación de estrategias de acción siguiendo un cronograma que culminaría con la elaboración de un plan a largo plazo y su posterior ejecución, así como de los cinco objetivos trazados en el plan de acción.

La evaluación de los resultados y retroalimentación son los elementos culminantes de este plan de acción. Por último se presenta, con orgullo, los certificados de acreditación recibidos por la escuela San Patricio, correspondientes al ciclo 2003-2009.

Capítulo VI CONCLUSIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

6.1. Recomendaciones

6.1.1. Recomendaciones para la Planificación de Futuros Planes de Acción en Procesos de Acreditación

Para la planificación de Futuros Planes de Acción en Procesos de Acreditación se recomienda:

1. Consolidar los esfuerzos de los diferentes agentes educativos que se involucren en el proceso.
2. En el personal debería existir por lo menos algunos miembros con experiencia y entrenados en procesos de acreditación.
3. Asignar personal de la Escuela de San Patricio en el equipo líder que pueda tener una presencia constante en la escuela para los siguientes dos años escolares.
4. Disminuir la cantidad de actividades generales de la escuela que permita designar tiempo específico para las diferentes etapas del proceso de acreditación.
5. Consultar las fechas de visita con la Escuela de San Patricio, con suficiente tiempo de anterioridad (un año) para que la escuela planee alrededor de esas fechas sus propias actividades.

6.1.2. Recomendaciones para la Escuela de San Patricio

1. Sería importante hacer una buena distribución del tiempo que los maestros dedicarán a sus actividades de enseñanza y el que dedicarán al proceso de auto-estudio.
2. El recojo de evidencias debe realizarse teniendo claridad de las Expectativas de Aprendizaje, para que se tenga un muestreo diversificado y equilibrado, y no se concentre en solo algunas áreas.
3. Se debería dar a conocer el cronograma del proceso de acreditación y sus requerimientos de tiempo, para que los maestros planeen sus propios

estudios, tiempo para sus familias y actividades personales, de modo que los imprevistos no afecten la ejecución del proceso.⁷²

4. Aunque algunas veces el líder del proceso de acreditación no es el director, el mismo director debería reconocer la delegación de funciones hacia el líder delante de todo el personal.

6.1.3. Recomendaciones para las Escuelas (Católicas)

1. Aunque es un proceso estresante, todas las escuelas deberían pasar por un proceso de acreditación, pues permite medir sus fuerzas, sus logros y triunfos, así como analizar el porqué algunas cosas no están funcionando como deberían.
2. Es importante no perder de vista la misión de la escuela, la que la identifica como única y le da su peculiaridad; a la vez le ayuda a entenderse así misma: por qué es así, por qué sirve a este grupo específico de gente, cómo seguir cumpliendo con esa misión.
3. Las visitas de acreditación no deberían ser estresantes, más bien debería ser un momento de más contacto y dedicación a lo que sucede en la escuela. Esto solamente se podría realizar extendiendo el tiempo de duración de la visita, de 3 días a una semana. Solo así se podría conocer más la realidad de la escuela sin originar presión en los profesores, alumnos y padres de familia.

6.2. Viabilidad de las Recomendaciones

Las sugerencias que se plantean, son dirigidas fundamentalmente a la ejecución del proceso y su integración. Todos los aspectos del estudio se mantendrán, incluyendo los grupos que deberían participar del mismo auto-estudio, las etapas y recojo de información. Por ello, se considera aplicables y válidas las sugerencias planteadas en los 3 niveles indicados: a nivel de planificación, a nivel de Escuela de San Patricio y a nivel de Escuelas (Católicas).

Sin embargo, cabe resaltar que estas sugerencias solamente se irán consolidando y haciendo más frecuentes, en la medida que se divulgue el proceso de acreditación, y se vuelva una parte común en el proceso de planificación a largo plazo.

⁷² En el año crucial de acreditación, se produjeron 3 licencias por maternidad, 2 licencias por enfermedad; así como 3 licencias por fallecimiento de familiares, incluyendo en este grupo al líder de todo el proceso. Casualidades de la vida...

Las sugerencias de carácter personal, familiar y que involucran la realidad de los profesores de las escuelas serían oportunas, pero no un factor decisivo para la continuidad de un maestro en su puesto en la escuela.



6.3. Conclusiones

Finalizado el presente estudio, se concluye lo siguiente:

1. Se hace necesaria la consolidación del proceso de acreditación como parte de la planificación a largo plazo de cada institución educativa, lo que permitiría que el proceso de acreditación sea la etapa concluyente y no el inicio del auto-estudio.
2. Es necesaria la integración de los diversos procesos de acreditación, de las distintas entidades acreditadoras, por los que debe pasar una escuela (católica o no) que lleven a uniformizar criterios, procesos y etapas; a la vez que se consolidan los resultados e informes que se deben presentar. Esto simplificaría la cantidad de informes que deben ser presentados y el tiempo que la administración de una escuela debe invertir en cada uno de estos informes.
3. El proceso de acreditación en escuelas pequeñas, podría consolidarse en cuanto a la cantidad de información que debe presentar, y a la vez ser más frecuente (cada 3 años) lo que permitiría estar más cerca de las escuelas pequeñas y analizar sus planes al inicio, al final, y fundamentalmente durante su ejecución. En cada momento se evaluaría una parte diferente de todo el proceso. Estas escuelas, además, deberían recibir el apoyo de otras instituciones educativas más grandes y con más experiencia.
4. Gracias a los aportes de los grupos focales, las entrevistas y las reuniones previas, las encuestas, el comité visitante de acreditación, las instituciones acreditadoras, y los comités que se vienen formando para la ejecución del plan de acción, fue corregido el plan de acreditación y auto-estudio, así como el planteamiento de un plan a largo plazo, prestando atención a los aspectos críticos que necesitaban corregirse, aplicados en aquellas áreas en que el trabajo no había sido bien enfocado y al cronograma, al tiempo y a la disposición de personas a quienes se les solicitó su participación.
5. El presente estudio dio origen a la estructuración de estudios sobre la Escuela de San Patricio, prestando atención a la necesidad de un plan a largo plazo. El Plan a Largo Plazo para la Escuela de San Patricio 2003-2009 llega como consecuencia de una necesidad presentada en este estudio y durante estudios previos, y que pone en su conducción a reconocidos personajes locales y estatales quienes vieron en la Escuela de San Patricio, una oportunidad para servir, poniendo a disposición todas sus capacidades personales.
6. Un proceso de acreditación debería ser asesorado con suficiente cercanía por expertos que acompañen en todo el proceso a la escuela. De esta

manera, su trabajo sería más eficiente, coordinado y centrado en los aspectos principales del auto-estudio.

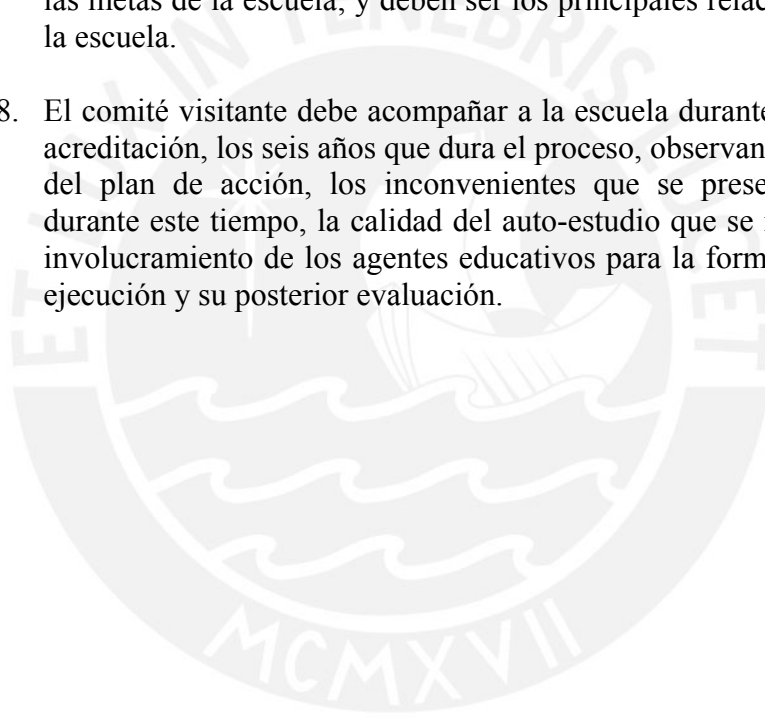


6.4. *Recomendaciones Finales*

Al culminar el presente estudio, se formulan las siguientes recomendaciones finales:

1. Todas las escuelas deberían pasar por un proceso de acreditación periódicamente. Esto les permitiría enfocarse en su misión, prestar mayor atención a las necesidades del alumno y evaluarse a sí mismas hasta en sus más mínimos detalles. De esta manera, la calidad de la educación se vería aumentada a la vez que las escuelas serían apoyadas y autorizadas por instituciones que les darían su respaldo y las calificarían como escuelas de excelencia.
2. La participación de los maestros en procesos de evaluación, los comprometería a estar en constante estudio de su labor educativa (y también como administrador de la educación), a la vez que le daría la oportunidad de conocer la realidad de otras escuelas, en un proceso de aprendizaje continuo.
3. La revisión de la misión de la escuela debe formar parte del proceso de acreditación. El auto-estudio debe ser un momento para que todos los agentes de la educación participen en su análisis y reformulación – si es necesario -. Esto permitiría que la escuela ajuste su misión a las necesidades de los tiempos y evoluciones en su ciclo de mejoramiento continuo, de acuerdo a las demandas de la sociedad en la cual se encuentra inmersa, y por la cual existió, existe y existirá en el futuro.
4. El establecimiento de una visión de la que todos los miembros son partícipes, que todos elaboraron y todos quieren para la escuela constituye un factor primordial concluyente del plan de acción. El plan de acción debe ser sintetizado en una visión de futuro de la escuela, que abarque un periodo de 5 a 10 años como máximo. Con esta visión, la comunidad en general tendrá una idea clara de lo que se quiere lograr, y con el plan de acción, todos verán cómo se logrará hacer realidad la visión. De esta manera serán parte de la escuela todas las personas e instituciones que quieran para sí mismos este futuro.
5. Cada escuela que tiene nueva administración debe dar el tiempo suficiente para que ésta establezca su liderazgo con su personal, de tal manera que la nueva administración no tenga que ganar el liderazgo a la vez que realiza su auto-estudio o elabora su plan de acción. Este tiempo prudencial permitirá a la administración conocer claramente los recursos materiales y humanos con los que cuenta y la factibilidad de lograr las metas que se propongan en el plan de acción.

6. Se debe preparar a los maestros de la escuela como verdaderos administradores de la educación. Un administrador de la educación, no solamente se dedica a enseñar sus clases, sino que calcula los procesos de enseñanza, establece las metas de aprendizaje de sus alumnos, monitorea los niveles de logro, maneja su tiempo y recursos, analiza sus éxitos y fracasos, trabaja en equipo con sus pares, visiona la escuela como una entidad en conjunto y hace de su trabajo un medio para el logro de esta visión.
7. Los padres de familia deben recibir orientación para llegar a ser verdaderos agentes de la educación, y establecer el nivel de compromiso y dedicación con la educación de sus hijos. Los padres de familia deben conocer lo que estudian sus hijos, por qué y para qué; deben estar al tanto de lo que la escuela hace; deben participar en el análisis de la escuela y la toma de decisiones; deben contribuir en todos los aspectos para la consecución de las metas de la escuela; y deben ser los principales relacionistas públicos de la escuela.
8. El comité visitante debe acompañar a la escuela durante todo el proceso de acreditación, los seis años que dura el proceso, observando el nivel del logro del plan de acción, los inconvenientes que se presentan en la escuela durante este tiempo, la calidad del auto-estudio que se realiza y el nivel de involucramiento de los agentes educativos para la formulación del plan, su ejecución y su posterior evaluación.



BIBLIOGRAFÍA

1. ACICS. The Criterion. 2001. Vol. 8. 16 pp.
2. Andersen, Charles. Survey of Accreditation Issues – 1986. Washington, D.C., American Council on Education. 1987. 26 pp.
3. California Commission on Teacher Credentialing. The Accreditation Handbook. 2001. 184 pp.
4. Commission on Accreditation – Council on Social Work Education. Handbook of Accreditation Standards and Procedures. 4th Edition. 1994. 219 pp.
5. Convey, John, y Regina M. Haney. Benchmarks of Excellence. Effective Boards of Catholic Education. National Association of Boards of Catholic Education. Washington DC, National Catholic Education Association, 1997. 218 pp.
6. Diocesan School Office – Catholic Diocese of Spokane. Catholic School Principal: Professional Growth Plan and Evaluation Process. Spokane, Diocese of Spokane, 1999.
7. Doyle, Denis and Susan Pimentel. Raising the Standard. California, Corwin Press, 1997. 174 pp.
8. Forajalla, S. B. Educational Planning for Development. New York. MacMillan Press, 1993. 384 pp.
9. Grant, Mary Kathryn. After We're Gone: Creating Sustainable Sponsorship. Indianapolis, Ministry Development Resources, 1998. 151 pp.
10. Jesuit Conference: The Society of Jesus in the United States. What Makes a Jesuit High School Jesuit? Chicago, Loyola Press, 2000. 12 pp.
11. Kaufman Roger and Philip Gris . Auditing Your Educational Strategic Plan. California, Corwin Press, 1995. 95 pp.
12. Kaufman, Roger and others. Educational Planning: Strategic Tactical Operational. Pennsylvania, Technomic, 1996. 287 pp.
13. Kowalski, Theodore and George Perreault. 21st Century Challenges for School Administrator. Maryland, Scarecrow Press, 2001. 286 pp.
14. National Association of Boards of Catholic Education. Making Commissions Works by Maria Thornton McClain. Washington, DC, National Catholic Education Association, 1995. 104 pp.

15. Ratcliff, James and others. How Accreditation Influences Assessment. San Francisco, Jossey-Bass Press, 2001. 125 pp.
16. Sheehan, Lourdes, RSM, Ed.D. Building Better Boards: A Handbook for Board Members in Catholic Education. National Catholic Educational Association. Washington DC, 1990 (1993). 186 pp.
17. WCEA/WASC. Process for School Improvement for Catholic Elementary School. Pilot Edition. California, 1999. 64 pp.
18. Young, Kennet and others. Understanding Accreditation. Washington, Jossey-Bass Publishers. 1983. 502 pp.
19. Tracy, M.E. (2002). Mission and money: A CHS 2000 report of finance, advancement and governance. Washington D.C. National Catholic Educational Association, 2002.
20. National Catholic Educational Association. Momentum: Finance and Development (Special Section). Volume XXXIV No. 1. February/March 2003. Washington DC. NCEA. 72 pp.
21. NASCU. Our Mission. Washington DC. NASCU Press, 1996. 2 pp.
22. WCEA/NASC Visiting Committee Member Handbook. California, 1999 – Pilot Edition. 73 pp.

Páginas Web:

1. Annual Report of Catholic Elementary and Secondary Schools:
<http://www.ncea.org/newinfo/catholicschooldata/annualreport.asp>
2. California Commission on Teacher Credentialing. The Accreditation Handbook. A Reader's Guide to the Accreditation Handbook. 3 pp.
<http://www.ctc.ca.gov/accredhndbkrev/accredhandbk.html>
3. Commission on Colleges. Southern Association of Colleges and Schools. General Information on the Accreditation Process. 2001. 2 pp.
<http://www.sacscoc.org/genaccproc.asp>
4. Marchesi, Álvaro. Redes de Escuelas para la Evaluación y el Cambio Educativo.
http://www.cursoverao.pt/c_2001/AlvaroMarchesi.htm

5. Middle States Association of Colleges and Schools. Commission on Secondary Schools. Accreditations Protocols. 2001. 2 pp.
<http://www.css-msa.org/protocol.html>
6. Middle States Association of Colleges and Schools. Commission on Secondary Schools. Accreditation for Growth. 2001. 2 pp.
<http://www.css-msa.org/growth.html>
7. Middle States Association of Colleges and Schools. Commission on Secondary Schools. Commission Standards. 2001. 2 pp.
<http://www.css-msa.org/standard.html>
8. Middle States Association of Colleges and Schools. Commission on Elementary Schools. Standards for Elementary School Accreditation. April 2001. 3 pp.
<http://www.ces-msa.org/standards.html>
9. Middle States Association of Colleges and Schools. Commission on Secondary Schools. What is Accreditation? 2001. 1 pp.
<http://www.css-msa.org/accredit.html>
10. Middle States Association of Colleges and Schools. Commission on Secondary Schools. Why is Accreditation Important? 2001. 2 pp.
<http://www.css-msa.org/whyaccr.html>
11. NCEA
<http://www.ncea.org>
12. New England Association of Schools and Colleges. Commission on Institutions of Higher Education – CIHE. The CIHE Accreditation Process. 2 pp.
<http://www.neasc.org/cihe/ciheacc.htm>
13. Northwest Association of Schools and Colleges. Commission on Schools. 2002. 2 pp.
<http://www2.boisestate.edu/NASCU/>
14. URAC Accreditation Programs. The Accreditation Process. 3 pp.
<http://www.urac.org/programs/accreditationprocess.htm>

ANEXOS

Anexo 1: Perfil de la Escuela de San Patricio

A.	Grupo étnico de los estudiantes:	1995	2002
	Afro-Americano	5 – (2.5%)	5 – (3.3%)
	Asiático	12 – (5.9%)	6 – (4.0%)
	Hispano	33 – (16.3%)	44 – (29.1%)
	Anglo/Hispano	0	21 – (13.9%)
	Nativo Americano	2 – (1.0%)	0
	Anglo	150 – (74.3%)	75 – (49.7%)

B.	Religión:	1995	2002
	Católicos	190 – (94.%)	134 – (89%)
	No católicos	12 – (6%)	17 – (11%)

C.	Pertenencia a la parroquia:	1995	2002
	De San Patricio	179 – (89%)	141 – (93%)
	A otras parroquias	23 – (11%)	10 – (7%)

D.	Radio de Estudiante a Maestro	Estudiantes	Maestros	Radio
	1999 – 2000	144	7.53 FTE ⁷³	19
	2000 – 2001	146	8.69 FTE	17
	2001 – 2002	148	10.7 FTE	14
	2002 – 2003	148	11.51 FTE	13

⁷³ FTE: Full time equivalent (Equivalente a maestro a tiempo completo)

E.	Asistencia económica	Costo de Enseñanza	Total en Asistencia (\$)	% en Asistencia económica
	2000 – 2001			
	2001 – 2002		267,930	49%
	2002 - 2003	2880	369,699	57 %

F.	Sexo de los estudiantes	Masculino	Femenino
	2001 - 2002	86 (56)	68 (44%)
	2002 - 2003	79 (52%)	72 (48%)

G.	Personal Católico/No católico	2002 - 2003
	Católico	24 - (100%)
	No católico	0

H	Grupo étnico del personal:	2002 - 2003
	Afro Americano	0
	Asiático	0
	Hispano	6-(25%)
	Anglo/Hispano	0
	Nativo Americano	0
	Anglo	18-(75%)

I.	Sexo del personal	Masculino	Femenino
	2001 - 2002	7 (29%)	17 (71%)
	2002 - 2003	7 (29%)	17 (71%)

Anexo 2: Encuestas para la Elaboración del Plan de Acción

Encuesta dirigida a los Maestros y Personal de la Escuela

Por favor marca una de las siguientes categorías:

- 1 = De acuerdo
- 2 = Neutral
- 3 = Desacuerdo
- N/A = No aplicable

En la Escuela de San Patricio:	1	2	3	N/A
Nuestra dimensión de la fe es clara y evidente				
Se proporciona una atmósfera donde cada alumno puede tener éxito				
Se espera trabajo de calidad de parte de todos los alumnos				
Trabajo de calidad se espera de mí				
Comunicación con los padres de familia es frecuente				
El personal docente se reúne regularmente				
Hay una Buena imagen pública.				
Aprender es divertido				
Siento:	1	2	3	N/A
Que pertenezco a San Patricio				
Reconocido por mi trabajo				
Intrínsecamente premiado por hacer bien mi trabajo				
Estamos desarrollando una comunidad cristiana en la Escuela				
El personal con el que trabajo	1	2	3	N/A
Me trata con respeto				
Escucha si tengo ideas que ofrecer				
Me apoya y ayuda				
Refleja la importancia de nuestra fe católica				

Mi administrador	1	2	3	N/A
Es un líder espiritual				
Es un líder instruccional				
Facilita una efectiva y eficiente comunicación				
Me trata con respeto				
Me apoya en mi trabajo				
Apoya en compartir la toma de decisiones				
Me permite ser in líder instruccional efectivo				
Es eficaz ayudándonos a alcanzar nuestra visión				
Me ayuda a desarrollar mi potencial.				
Me da una voz adecuada en decisiones que afectan mis áreas de responsabilidad.				

Padres de familia de la Escuela de San Patricio	1	2	3	N/A
Apoyan y ayudan a los maestros				
Participan en el pedido de fondos para la Escuela				
Participa en actividades del aula cuando se necesitan				
Son voluntarios en la escuela diariamente				
La Instrucción religiosa/Formación en la fe es:	1	2	3	N/A
Claramente una prioridad de la administración y los docentes				
Demostrado por el espíritu de comunidad cristiana entre el personal, los alumnos y los padres d familia.				
Incorporado en otras áreas más allá que la clase de religión				
Es fortalecida en varios momentos del día a través de la oración				
Los logros de los alumnos se han reforzado a través de:	1	2	3	N/A
Aprendizaje práctico				
Aprendizaje cooperativo				
El uso de tecnología variada				
Dirigiéndose a los diferentes estilos de aprendizaje				
Envuelve eficazmente a los padres de familia				

¿Cuántos años llevas trabajando en la Escuela de San Patricio?

¿Qué es lo que más de gusta de la Escuela de San Patricio?

¿Qué mejoras reales se pueden hacer para que la Escuela de San Patricio sea mucho mejor?

Encuesta dirigida a los Alumnos de Sexto, Séptimo y Octavo Grado

¿Cuántos años llevas en la Escuela de San Patricio? 1 2 3 4 5 6 7 8 9

Por favor, marca el cuadro que más refleje tu pensamiento de los siguientes enunciados:

Enunciados	Muy en des-acuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
Siento que la escuela es un desafío para mí.					
Siento que pertenezco a la escuela					
Me siento responsable por lo que aprendo					
Uso lo que aprende fuera de la escuela					
Los profesores me animan a que evalúe la calidad de mi trabajo					
Soy tratado con respeto por los profesores					
Soy tratado con respeto por el director					
Encuentro en mi trabajo un gran desafío					
Me siento exitoso en mi clase					
Saliendo bien en la escuela me hace sentir bien sobre mí mismo					
Estoy haciendo lo mejor que puedo en la escuela					
Los alumnos tienen la oportunidad de aprender unos de otros.					
Participar en actividades extraescolares es importante para mí.					
Los alumnos respetan otros alumnos que son diferentes.					
Mi clase de religión me ayuda a prender sobre mi fe					
Tengo la oportunidad de participar en las liturgias de la escuela					
Mis profesores:	Muy en des-acuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
Esperan que los alumnos den lo mejor de sí					
Esperan que yo de los mejor de mí					

Son comprensibles cuando alumnos tienen problemas personales					
Ponen metas altas en sus clases					
Me ayudan a ganar auto-confianza en mi capacidad de aprender					
Tienen confianza en mí					
Me conocen bien					
Escuchan mis ideas					
Me cuidan					
Hacen del aprendizaje algo agradable					
Están entusiasmados sobre los que enseñan					
Me dan atención individual cuando lo necesito					
Me retan a ser mejor					
Apoyan el desarrollo de mi fe.					
En mi clase el tiempo se emplea:	Muy en des-acuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
Escuchando lo que el profesor dice					
En discusiones de toda la clase					
Trabajando en pequeños grupos					
Leyendo					
Respondiendo preguntas de un libro o ficha de aprendizaje					
Trabajando en proyectos o investigaciones					
Haciendo trabajo significativo					
Trabajo bien cuando:	Muy en des-acuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
Estoy trabajando en proyectos o investigaciones					
El profesor está liderando una					

discusión					
Estoy trabajando en grupos pequeños					
Trabajo por mí mismo					

Por favor, responde a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué es lo que más te gusta de la Escuela de San Patricio?

2. ¿Qué te gustaría mejorar o cambiar de la escuela?

3. ¿Qué hace el personal de la escuela (administradores, profesores, personal de la oficina, guardián, etc.) que tú realmente aprecies?

4. ¿Qué hace el párroco que tú realmente aprecies o te guste?

5. ¿Cómo podrías hacer de la escuela un mejor lugar para aprender?

6. Por favor, marca una frase que mejor describa tus tareas diarias:
 Está bien Muy fácil Muy difícil No estoy seguro

7. ¿Sientes que tus profesores están disponibles para ayuda o explicación extra?
 Sí Algunas veces No

¡MUCHAS GRACIAS!

Encuesta dirigida a los Padres de Familia

Estamos actualmente en proceso de preparación de un cronograma de proceso de acreditación para los siguientes 6 años. Este cuestionario es una oportunidad para usted de ser parte de este proceso de planeamiento. Se aprecia su cooperación al completarlo y devolverlo inmediatamente.

1. Indique cuántos años lleva como padre de familia en San Patricio:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 10+

2. Indique el(los) grado(s) en los que actualmente tiene a sus hijos en la escuela:

K 1 2 3 4 5 6 7 8

3. Indique su origen étnico:

Indio Americano Asiático Afro-Americano Hispano

Islas del Pacífico Blanco / Caucásico Multi-Racial

4. Indique su religión:

Católico Otro Por favor, especifique: _____

5. Marque el lenguaje que se habla en casa:

Inglés Español Ambos Inglés / Español

Tagalog Vietnamés Otro Por favor, especifique: _____

Por favor, indique uno de los siguientes números para cada categoría:

1 = De acuerdo

2 = Neutral

3 = Desacuerdo

No sabe

La Escuela de San Patricio:	1	2	3	No sabe
Reconoce a los padres de familia como primeros educadores				
Refleja un compromiso con su propósito religioso				
Provee una atmósfera donde cada alumno puede lograr el éxito.				
Espera trabajo de calidad de parte de todos los alumnos				
Se centra en las necesidades de la persona completa				
Provee una comunicación entre escuela y casa				
Liderazgo escolar:	1	2	3	No sabe
Promueve valores católicos				
Se centra en el logro de los alumnos				
Promueve que otros padres de familia se involucren				
Proporciona las políticas de acuerdo con la filosofía y misión de la escuela				
El personal está:	1	2	3	No sabe
Comprometido a compartir valores católicos				
Dedicado a la filosofía y misión de la escuela				
Atento a las necesidades de los alumnos				
Accesible a alumnos y padres de familia				
A favor del éxito de los alumnos				
El ambiente escolar:	1	2	3	No sabe
Es sano y saludable para los alumnos				
Enfatiza el respeto de unos a otros				
Promueve la conexión escuela-parroquia				
Promueve proyectos de servicio cristiano				
Promueve la dignidad individual en una comunidad cristiana				
El plan de estudios	1	2	3	No sabe
Es desafiante, comprensivo y pertinente				
Enfatiza el desafío a los alumnos				
Provee una variedad de experiencias de aprendizaje				
Provee una variedad de materiales de enseñanza				
Motiva al alumno a aprender				
Ubica las necesidades individuales				
Utiliza la tecnología en el aprendizaje				
Evalúa consistentemente el trabajo de los alumnos				
Usa prueba estandarizadas para actualizar el plan de estudios e instrucción				

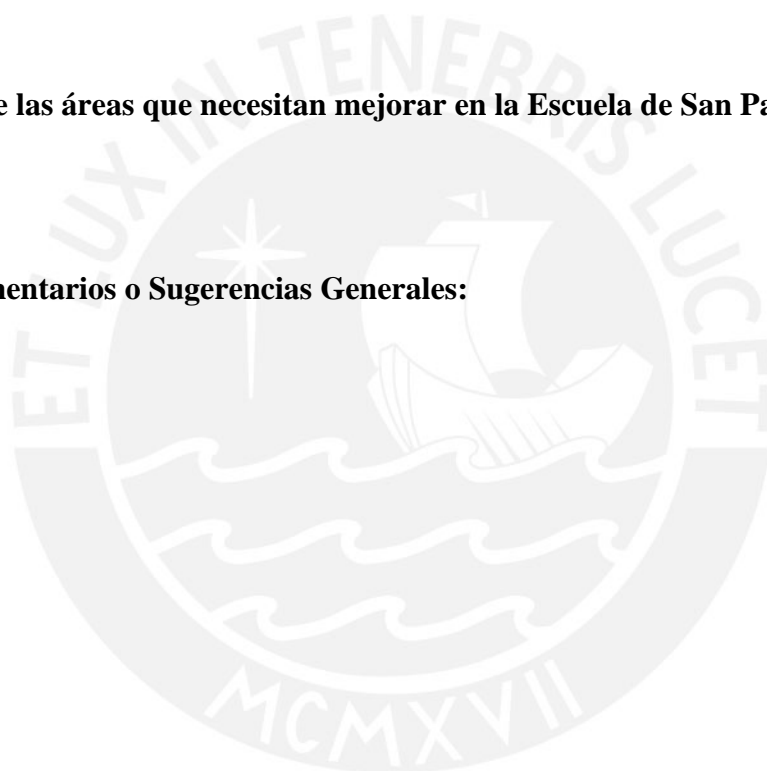
Finanzas:	1	2	3	No sabe
Se sigue un proceso de presupuesto anual				
Necesidades financieras a largo plazo son planeadas				
Se lleva un archivo actualizado				

Respuestas finales

1. Liste las fortalezas de la Escuela de San Patricio:

2. Liste las áreas que necesitan mejorar en la Escuela de San Patricio:

3. Comentarios o Sugerencias Generales:



Encuesta dirigida a los Miembros de la Comunidad

Estamos actualmente en proceso de preparación de un cronograma de proceso de acreditación para los siguientes 6 años. Este cuestionario es una oportunidad para usted de ser parte de este proceso de planeamiento. Se aprecia su cooperación al completarlo y devolverlo inmediatamente.

Por favor marca una de las siguientes categorías:

- 1 = De acuerdo
- 2 = Neutral
- 3 = Desacuerdo
- N/A = No aplicable

	1	2	3	N/A
La escuela busca activamente construir sociedad con los negocios locales, cívicos y organizaciones educacionales				
El líder de la escuela o algún representante participa en organizaciones locales para llevar más allá a la escuela y la comunidad				
La escuela usa la comunidad como un recurso para la educación de los alumnos				
Programas de servicio para los alumnos buscan identificar las reales necesidades humanas en la comunidad local que de otra manera no podrían ser observados				
La escuela trata de estar disponible como un recurso de la comunidad local, manteniendo como su misión educativa primaria				
La escuela es percibida como proveedora de servicio para la comunidad				

Preguntas finales:

Describa el rol que usted considera tiene de la Escuela de San Patricio en la Comunidad:

Describa el rol que cumple usted en ayudar a mantener el profundo carácter y atmósfera religiosa en la Escuela de San Patricio:

Describe la frecuencia y efectividad de su comunicación con algún miembro de la escuela (director, personal de la escuela).

¿Qué preocupaciones comunica o le gustaría comunicar a la escuela de San Patricio?

Liste las grandes fortalezas de la Escuela de San Patricio:

Liste las grandes necesidades de mejora en la Escuela de San Patricio:

¡Muchas gracias!



Encuesta dirigida a los Exalumnos

Estamos actualmente en proceso de preparación de un cronograma de proceso de acreditación para los siguientes 6 años. Este cuestionario es una oportunidad para usted de ser parte de este proceso de planeamiento. Se aprecia su cooperación al completarlo y devolverlo inmediatamente.

Por favor marca una de las siguientes categorías:

- 1 = De acuerdo
- 2 = Neutral
- 3 = Desacuerdo
- N/A = No aplicable

	1	2	3	N/A
Hay una activa organización de exalumnos				
La planificación de la escuela incluye participación y aporte de los exalumnos				
La escuela busca involucrar a los exalumnos en una variedad de eventos				
Los exalumnos ayudan a la escuela a conectar y construir sociedades en la comunidad local a través de sus contactos personales y profesionales				
Los exalumnos son solicitados como parte de la campaña anual y programas para la oficina de desarrollo				
Los exalumnos proveen oportunidades de trabajo para padres de familia o familiares de alumnos que lo necesiten				

Preguntas finales:

Describe el rol que usted considera tiene de la Escuela de San Patricio en la Comunidad:

Describe el rol que cumple usted en ayudar a mantener el profundo carácter y atmósfera religiosa en la Escuela de San Patricio:

Describe la frecuencia y efectividad de su comunicación con algún miembro de la escuela (director, personal de la escuela).

¿Qué preocupaciones comunica o le gustaría comunicar a la escuela de San Patricio?

Liste las grandes fortalezas de la Escuela de San Patricio:

¡Muchas gracias!

Anexo 3: Resultados de las Encuestas para la Elaboración del Plan de Acción

Personal de la Escuela de San Patricio

En la Escuela de San Patricio:	1	2	3	N/A
Nuestra dimensión de la fe es clara y evidente	10	8		1
Se proporciona una atmósfera donde cada alumno puede tener éxito	17	1	1	
Se espera trabajo de calidad de parte de todos los alumnos	18	1		
Trabajo de calidad se espera de mí	16	2		1
Comunicación con los padres de familia es frecuente	12	4	1	2
El personal docente se reúne regularmente	18	1		
Hay una Buena imagen pública.	13	6		
Aprender es divertido	19			
Siento:	1	2	3	N/A
Que pertenezco a San Patricio	19			
Reconocido por mi trabajo	13	4	2	
Intrínsecamente premiado por hacer bien mi trabajo	12	7		
Estamos desarrollando una comunidad cristiana en la Escuela	17	2		
El personal con el que trabajo	1	2	3	N/A
Me trata con respeto	18	1		
Escucha si tengo ideas que ofrecer	16	1		2
Me apoya y ayuda	18	1		
Refleja la importancia de nuestra fe católica	16	3		
Mi administrador	1	2	3	N/A
Es un líder espiritual	17	1		
Es un líder instruccional	7	7	3	1
Facilita una efectiva y eficiente comunicación	7	11		
Me trata con respeto	17	1		
Me apoya en mi trabajo	15	3		
Apoya en compartir la toma de decisiones	14	4		
Me permite ser in líder instruccional efectivo	15	1		2
Es eficaz ayudándonos a alcanzar nuestra visión	11	7		
Me ayuda a desarrollar mi potencial.	7	11		
Me da una voz adecuada en decisiones que afectan mis áreas de responsabilidad.	14	4		
Padres de familia de la Escuela de San Patricio	1	2	3	N/A
Apoyan y ayudan a los maestros	13	5		1
Participan en el pedido de fondos para la Escuela	19			
Participa en actividades del aula cuando se necesitan	16	2		1
Son voluntarios es la escuela diariamente	14	4		1
La Instrucción religiosa/Formación en la fe es:	1	2	3	N/A

Claramente una prioridad de la administración y los docentes	13	5	1	
Demostrado por el espíritu de comunidad cristiana entre el personal, los alumnos y los padres d familia.	15	3		1
Incorporado en otras áreas más allá que la clase de religión	13	6		
Es fortalecida en varios momentos del día a través de la oración	15	3	1	
Los logros de los alumnos se han reforzado a través de:	1	2	3	N/A
Aprendizaje práctico	17	1		1
Aprendizaje cooperativo	17	1		1
El uso de tecnología variada	8	8	1	2
Dirigiéndose a los diferentes estilos de aprendizaje	13	5		1
Envuelve eficazmente a los padres de familia	7	10		2

¿Cuántos años llevas trabajando en la Escuela de San Patricio?

- 01 años: 2 personas
- 02 años: 9 personas
- 03 años: 5 personas
- 04 años: 1 persona
- 05 años: 4 personas

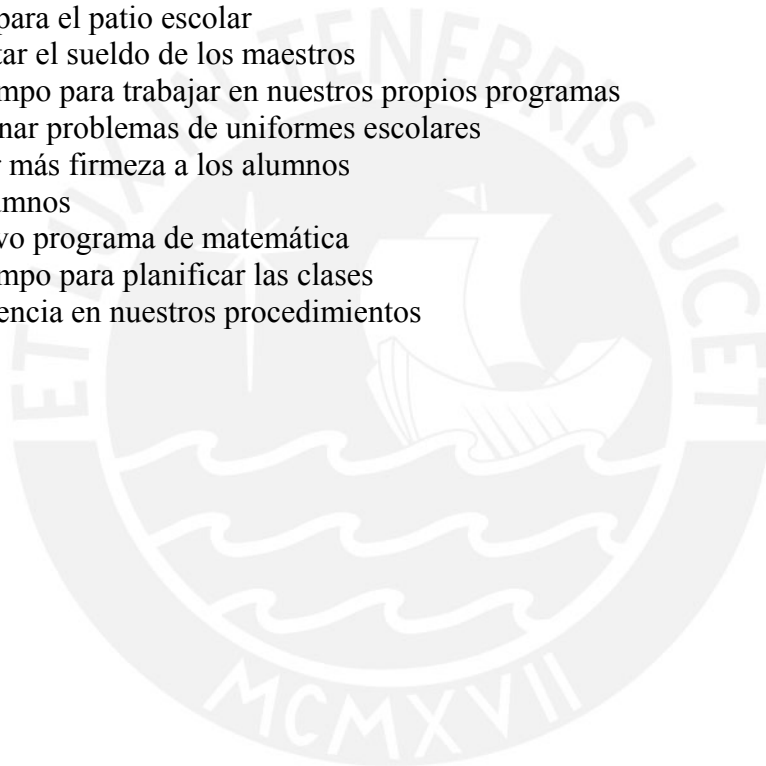
¿Qué es lo que más de gusta de la Escuela de San Patricio?

- El ambiente pequeño
- Solucionamos problemas juntos
- Todos ayudan unos a otros
- Somos como una familia
- La atmósfera de comunidad que no se encuentra fácilmente.
- El ambiente católico y cristiano entre toda la comunidad educativa
- La visión y carisma de Toño en el plantel y frente a los alumnos
- Trabajo fuerte pero a la vez los momentos gratos que tenemos
- El carácter multicultural
- La conexión con la parroquia
- Guiar a mis alumnos en el crecimiento social, emocional y académico
- El crecimiento intelectual de los alumnos: aprenden mucho
- La opción que tenemos de manejar la escuela
- El objetivo común de un ambiente católico y académico para todos
- Ambiente de cercanía con las familias
- Podemos decidir cómo conducir las clases y enseñar

¿Qué mejoras reales se pueden hacer para que la Escuela de San Patricio sea mucho mejor?

- Un director a tiempo completo que sea líder en el proceso de acreditación, y en el plan académico
- Desarrollar un plan de estudios general para toda la escuela

Mejor comunicación entre el personal, administrativos y el personal, padres de familia y personal.
Incrementar el equipamiento tecnológico en las aulas
Más opciones para alumnos con necesidades especiales
Más objetivos curriculares que establezcan una continuidad de un grado a otro
Impresoras e Internet en todas las aulas
Horario de clases consistente para los grados intermedios (6°, 7° y 8°)
Desarrollar el nivel de respeto entre alumnos y hacia los adultos
Necesitamos guías de planes académicos
Desarrollar una base fuerte entre administrativos y profesores para proveer a los alumnos de un ambiente consistente
No tener profesores trabajando en dos escuelas (San Patricio y Tri-Cities Prep)
Mejorar el pedido de fondos
Juegos para el patio escolar
Aumentar el sueldo de los maestros
Más tiempo para trabajar en nuestros propios programas
Solucionar problemas de uniformes escolares
Mostrar más firmeza a los alumnos
Más alumnos
Un nuevo programa de matemática
Más tiempo para planificar las clases
Consistencia en nuestros procedimientos



Alumnos de Sexto, Séptimo y Octavo Grado de la Escuela de San Patricio

Enunciados	6° Grado					7° Grado					8° Grado				
	Completamente en Desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Completamente de Acuerdo	Completamente en Desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Completamente de Acuerdo	Completamente en Desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Completamente de Acuerdo
Siento que la escuela es un desafío para mí.	1		2	7	1			11	4	3		1	3	5	
Siento que pertenezco a la escuela		1	1	8	1			4	5	9				2	7
Me siento responsable por lo que aprendo			1	7	3		2	3	10	3			2	3	4
Uso lo que aprende fuera de la escuela		3	1	4	3			4	11	3			3	6	
Los profesores me animan a que evalúe la calidad de mi trabajo			5	4	2			8	6	3		1	5	2	
Soy tratado con respeto por los profesores			4	4	3			7	8	3	1		3	2	3
Soy tratado con respeto por el director			1	5	5				5	13		2		2	5
Encuentro en mi trabajo un gran desafío	2		2	6	1			6	10	1		2	2	5	
Me siento exitoso en mi clase		1	2	4	4			2	10	6		1	1	5	2
Saliendo bien en la escuela me hace sentir bien sobre mí mismo		1	1	5	4				3	15			2		7
Estoy haciendo lo mejor que puedo en la escuela				7	4			3	6	9			2	2	5
Los alumnos tienen la oportunidad de aprender unos de otros.		3	2	3	3			2	4	12	1			2	6
Participar en actividades extraescolares es importante para mí.			2	5	4			1	8	9			3	1	5
Los alumnos respetan otros alumnos que son diferentes.	1	3	2	1	4	1	2	3	5	7			1	5	3
Mi clase de religión me ayuda a aprender sobre mi fe			2	4	5				4	14			1	3	5
Tengo la oportunidad de participar en las liturgias de la escuela			1	9	1				6	12			1	1	7
Mis profesores:	6° Grado					7° Grado					8° Grado				
	Completamente en Desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Completamente de Acuerdo	Completamente en Desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Completamente de Acuerdo	Completamente en Desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Completamente de Acuerdo
Esperan que los alumnos den lo mejor de sí			2	5	4			3	4	11				6	3
Esperan que yo de los mejor de mí			1	4	6				7	11			2	3	4
Son comprensibles cuando alumnos tienen problemas personales		1	3	6	1	1	3	10	2	2	2		3	2	2

Ponen metas altas en sus clases			2	8				5	7	6			2	7	
Me ayudan a ganar auto-confianza en mi capacidad de aprender		2	1	6	2		1	5	6	6		1	3	4	1
Tienen confianza en mí		1	3	7			2	3	5	7	1	1	1	3	3
Me conocen bien	2	1	3	4	1	1	4	6	5	2		1	3	4	1
Escuchan mis ideas		2	4	5			2	3	11	2	2		1	6	
Me cuidan	1	1	3	4	2	1		5	11	1	1		3	4	
Hacen del aprendizaje algo agradable		2	4	3	1	1	2	4	8	2			5	3	1
Están entusiasmados sobre los que enseñan		1	4	5	1	1	1	7	6	3	1	2	3	2	1
Me dan atención individual cuando lo necesito		1	2	5	3		2	11	4	1		4	3	2	
Me retan a ser mejor			1	7	3			3	9	6		2	2	3	4
Apoyan el desarrollo de mi fe.		1	2	4	4			2	5	11		1	1	3	4
	6° Grado					7° Grado					8° Grado				
En mi clase el tiempo se emplea:	Completamente en Desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Completamente de Acuerdo	Completamente en Desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Completamente de Acuerdo	Completamente en Desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Completamente de Acuerdo
Escuchando lo que el profesor dice		1	1	7	2		1	6	7	4			3	3	3
En discusiones de toda la clase		2		8	1		1	7	5	5		1	7	1	
Trabajando en pequeños grupos	1		1	8	1		2	5	5	6			7	2	
Leyendo		1	2	4	4	2	1	7	5	3		1	2	6	
Respondiendo preguntas de un libro o ficha de aprendizaje			2	5	4		2	3	10	3		2	1	4	2
Trabajando en proyectos o investigaciones			2	6	3		4	3	7	4		3	3	2	1
Haciendo trabajo significativo	1	1	4	4	1		2	7	4	5	2		4	2	
	6° Grado					7° Grado					8° Grado				
Trabajo bien cuando:	Completamente en Desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Completamente de Acuerdo	Completamente en Desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Completamente de Acuerdo	Completamente en Desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Completamente de Acuerdo
Estoy trabajando en proyectos o investigaciones		2	3	4	2			1	4	13		1	5	1	2
El profesor está liderando una discusión	1	2	1	5	2	1	2	7	6	2		3	4	2	
Estoy trabajando en grupos pequeños		1	1	4	5	1		3	5	9			2	3	4
Trabajo por mí mismo	1		1	5	4	2	3		6	7	1	1	3	1	3

1. ¿Qué es lo que más te gusta de la Escuela de San Patricio?

El buen humor de la mayoría de profesores

La disciplina

Mis amigos y algunos profesores

Programas deportivos

La clase de matemática

Que el colegio sea pequeño

La Iglesia

Puedes participar en deportes cuando estás en 6° grado

Que algunos profesores enseñen mejor

La diversidad en los estudiantes, es alegre estar siempre alrededor de ellos

Hablar con mis amigos en los descansos

Todos nos conocemos unos a otros

Los maestros se preocupen por mí

Que todos tengamos las mismas oportunidades

2. ¿Qué te gustaría mejorar o cambiar de la escuela?

Tener más descansos

Horario escolar reducido

Más retos escolares

Que todos los maestros sean agradables

Más paseos

Almuerzo caliente, no frío

La clase de literatura

La conducta de algunos alumnos

Tener libros más actualizados

Disminuir el costo de la mensualidad escolar

Más actividades de participación en las clases

Separar las clases de 7° y 8° grado

Más retiros

3. ¿Qué hace el personal de la escuela (administradores, profesores, personal de la oficina, guardián, etc.) que tú realmente aprecies?

Me ayudan cuando he tenido un accidente

Se preocupan por nosotros

La manera cómo reaccionan

Nos tratan a todos por igual, a pesar que somos diferentes

Me gusta que los profesores sean respetuosos y nos enseñan

Nos ayudan en los momentos difíciles

Casi todos siempre están dispuestos a entendernos

Trabajan juntos

Intenta hacer del colegio un mejor lugar de aprendizaje

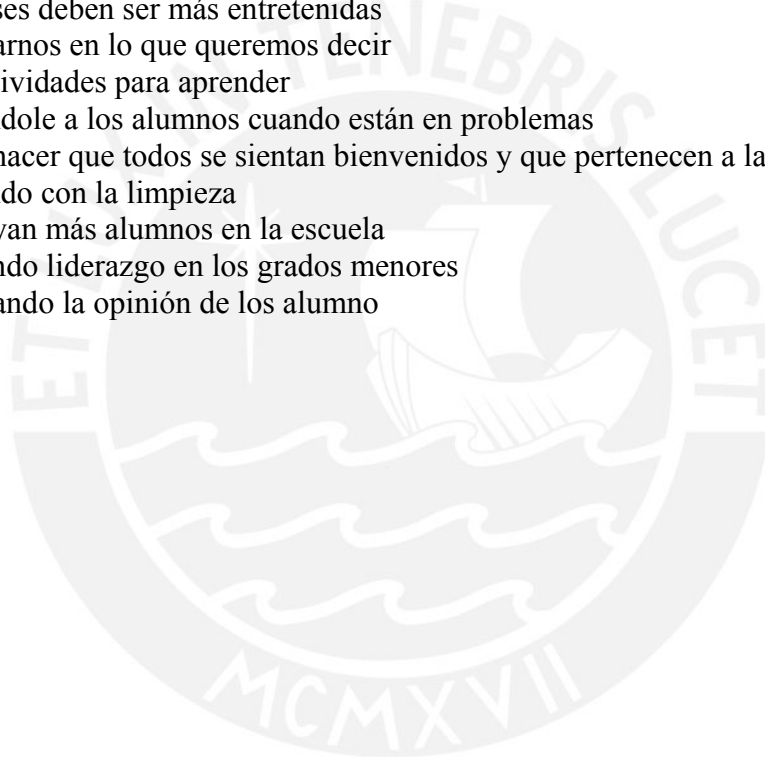
4. ¿Qué hace el párroco que tú realmente aprecies o te guste?

Nos ayudan a entender una serie de cosas de la Iglesia

Me ayudan a entender acerca de la fe y de Dios

Nos visita durante las clases
Que hacen la misa algo agradable y espiritual
Son muy agradables con nosotros
Nos permite servir en el altar
Trata a los alumnos con respeto
Me gusta cuando incluyen a los alumnos en sus homilias
Cuando vienen a nuestros retiros

5. ¿Cómo podrías hacer de la escuela un mejor lugar para aprender?
Teniendo más diversión
Diciéndole a la gente que la escuela tiene maestros que se preocupan por los niños
Diciéndole a los maestros que no levanten la voz tanto
Que sean buenos modelos para nosotros
Las clases deben ser más entretenidas
Escucharnos en lo que queremos decir
Más actividades para aprender
Ayudándole a los alumnos cuando están en problemas
Podría hacer que todos se sientan bienvenidos y que pertenecen a la escuela
Ayudando con la limpieza
Que hayan más alumnos en la escuela
Mostrando liderazgo en los grados menores
Escuchando la opinión de los alumno



Padres de Familia de la Escuela de San Patricio

La Escuela de San Patricio:	1	2	3	No sabe
Reconoce a los padres de familia como primeros educadores	52	6	3	0
Refleja un compromiso con su propósito religioso	58	3	0	0
Provee una atmósfera donde cada alumno puede lograr el éxito.	46	13	2	0
Espera trabajo de calidad de parte de todos los alumnos	54	6	1	0
Se centra en las necesidades de la persona completa	48	11	0	2
Provee una comunicación entre escuela y casa	44	11	1	5
Liderazgo escolar:				
Promueve valores católicos	56	4	1	0
Se centra en el logro de los alumnos	49	10	1	1
Promueve la involucración de los padres de familia	56	4	1	0
Proporciona las políticas de acuerdo con la filosofía y misión de la escuela	55	4	1	1
El personal está:				
Comprometido a compartir valores católicos	46	14	1	0
Dedicado a la filosofía y misión de la escuela	49	11	0	1
Atento a las necesidades de los alumnos	52	8	1	0
Accesible a alumnos y padres de familia	52	8	1	0
A favor del éxito de los alumnos	52	8	0	1
El ambiente escolar:				
Es sano y saludable para los alumnos	55	4	2	0
Enfatiza el respeto de unos a otros	55	6	0	0
Promueve la conexión escuela-parroquia	50	10	1	0
Promueve proyectos de servicio cristiano	47	12	1	1
Promueve la dignidad individual en una comunidad cristiana	49	10	0	2
El plan de estudios				
Es desafiante, comprensivo y pertinente	42	12	3	4
Enfatiza el desafío a los alumnos	42	13	2	4
Provee una variedad de experiencias de aprendizaje	46	8	4	3
Provee una variedad de materiales de enseñanza	31	18	4	8
Motiva al alumno a aprender	45	12	1	3
Ubica las necesidades individuales	41	12	3	5
Utiliza la tecnología en el aprendizaje	28	22	8	3
Evalúa consistentemente el trabajo de los alumnos	42	13	2	4
Usa prueba estandarizadas para actualizar el plan de estudios e instrucción	31	14	1	15
Finanzas:				
Se sigue un proceso de presupuesto anual	34	7	0	20

Necesidades financieras a largo plazo son planeadas	28	11	0	22
Se lleva un archivo actualizado	31	10	0	20

Respuestas finales

1. Liste las fortalezas de la Escuela de San Patricio:

Profesores dedicados
 Excelentes secretarías
 Misas semanales
 La oración diaria
 La directora de Desarrollo
 Mayor organización de las Relaciones Públicas
 Día del maestro – día de la secretaria
 Paseos
 Clases pequeñas
 El ambiente de la escuela
 Buenos valores
 Familias bien involucradas en la escuela
 El personal realmente se preocupa por las ideas y opiniones de los padres de familia
 Un ambiente sano que promueve el crecimiento intelectual y emocional
 El boletín semanal del día miércoles es excelente. Los conflictos de los alumnos son tratados inmediatamente
 Cuidado - apoyo a la comunidad católica – excelente personal
 El personal está feliz y realmente ama a nuestros hijos
 Realmente acepta la diversidad cultural
 Religión
 Altas expectativas académicas y disciplinarias de los alumnos
 Clases pequeñas que permiten concentrarse en cada alumno
 El progreso de la escuela en los últimos años: fuerza, competencia y liderazgo
 Excelentes profesores
 Sólida identidad católica
 Personal dedicado y acogedor
 Los graduados tienden a tener buenos resultados en Tri-Cities Prep o en la educación pública
 Ofrecemos lo que los padres de familia de escuelas públicas pagan para que sus niños sean atendidos en el programa Sylvan
 Buena comunicación entre profesores y padres de familia
 Más valores, seguridad.
 San Patricio es un excelente escuela basada en la educación cristiana y católica
 Estamos contentos con los profesores de grados básicos
 El programa de grados intermedios está mejorando
 Personal especializado en sus áreas
 Fuerte y saludable ambiente católico
 La escuela se centra en un fuerte programa de educación católica
 Diversidad cultural
 Se relacionan uno a uno con alumnos y padres de familia

El respeto que tienen unos a otros, sin importar su situación
 Mi hijo está feliz asistiendo a la escuela de San Patricio, eso dice mucho – la calidad de la educación es buena
 El programa Preescolar es una buena puerta de ingreso a la escuela
 El personal de la oficina conoce a los alumnos por su nombre, los trata de una manera amigable, y se comunica muy bien con las familias
 Asistencia a misa
 Constante esfuerzo por mejorar

2. Liste las áreas que necesitan mejorar en la Escuela de San Patricio:

Que la escuela pueda ofrecer servicio de almuerzo caliente a nuestros niños
 Mejores juegos en el patio
 Que la leche para los alumnos llegue a tiempo
 Que los padres de familia supervisen a los alumnos durante el almuerzo y no los maestros – necesitamos reglas de almuerzo
 Adquirir mejores libros y materiales de clase
 Un mejor plan para dejar y recoger a nuestros niños
 Hacer algo para los alumnos los días miércoles que entran más tarde
 Más actividades extra-curriculares
 Se pide mucho dinero extra, más allá del costo de enseñanza
 Algunos maestros han fallado en ofrecer un ambiente consistente de aprendizaje: tareas, comunicación con alumnos, con padres de familia
 Es muy difícil la comunicación con los maestros de grados intermedios
 Reportes académicos esporádicos de los maestros de grados intermedios
 No hay clara comunicación del tiempo que debe ser empleado en proyectos
 No hay una buena retención de maestros
 Están desapareciendo las actividades católicas tradicionales
 Se necesita que los alumnos pasen más tiempo en trabajo con computadoras
 Más tiempo para comer el almuerzo
 Maestros sustitutos no deben ser padres de familia
 Clara, concisa y consistente comunicación dentro de la organización y con los diferentes estamentos de la escuela
 Más monitoreo durante recreos
 Clases más pequeñas en Kindergarten
 Más retiros escolares
 Un director a tiempo completo
 Un plan académico específico para cada grado que muestre la educación que están logrando los alumnos y los requerimientos de todos los graduados.
 Una fuerte organización entre padres de familia y maestros que puedan implementar juntos proyectos como equipar el patio de juegos
 Programa de música
 Programa académico para los grados intermedios
 Actualizar el entrenamiento para profesores en currículo y plan de enseñanza
 Metas académicas más altas para Kindergarten
 Mejoras en el gimnasio

Más personal bilingüe y multicultural

Cómo trabajar con familias que tienen más de dos niños en la escuela, que si alguno de ellos por diferentes razones tiene que salir de la escuela, no afecte psicológicamente a los demás, que no se sienta o se vea como si dividen la familia o la escogen, que tengan más ayuda, consejería, antes de llegar a este extremo de separar a los niños unos en una escuela y otros en otra.

Envolver más a los padres de familia en el pedido de fondos para la escuela

Tecnología, ciencias y matemática

Mejor organización en eventos de pedido de fondos – Una atmósfera más inclusiva o menos elitista

Mostrar estabilidad

Plan de estudios secuencial en las áreas mayores

Mejores retos para los alumnos con dotados intelectualmente

Profesores y maestros a tiempo completo

Maestros de aula para cada grado - Tareas de calidad

3. Comentarios o Sugerencias Generales:

Sobre todo, es maravilloso llegar a la escuela y encontrar un personal, tan alegre y positivo. Siento que siempre mis preocupaciones son escuchadas y por fin están marcando diferencia

Las clases de español dentro del plan de estudios general de la escuela. Expandir clase de música. Más equipos para el patio de recreo

Hay una gran vacía entre 4° y 5° grado relacionado a la responsabilidad de los alumnos. En 4° grado el profesor ayuda al alumno todo el año. En 5° grado no hay comunicación entre el profesor y los alumnos, excepto cuando hay tareas

Los profesores de 4° y 5° grado deberían trabajar juntos para que no haya vacíos entre uno y otro grado

Apreciaría mucho una administración más abierta y sincera

Me encanta el personal de la escuela

Más educación bilingüe

Aclarar las normas sobre el uniforme escolar: volver al uniforme tradicional sin opciones ni variaciones

Más servicio a la comunidad donde los alumnos interactúen con otra gente y puedan reconocer sus necesidades

Mantengan el buen nivel de trabajo

La Escuela de San Patricio es un gran lugar de aprendizaje de destrezas académicas, religiosas y de socialización

Desarrollar un programa para las niñas, motivándolas a valorar la feminidad, amistad, apoyo mutuo y consejería para niñas más pequeñas – algunas niñas están aplastando a otras con su conducta

Kindergarten funcionando todo el día es excelente

Los logros de los alumnos debe ser premiado con un cuadro de honor cada bimestre

Más comunicación específica acerca de actividades. Más información acerca del plan de estudios

Los Juegos Irlandeses y la Semana Santa son muy importantes momentos y me encantaría que durante esas semanas no hay tareas ni mayores actividades académicas como exámenes, proyectos.

Todos los profesores deberían enviar reportes del progreso académico y disciplinario. Me encanta la escuela. Solamente si pudieran permitir usar polo blanco y no celeste... a mi hijo le parece que es un color para niña

Estamos muy felices en la escuela. Estoy muy agradecida de tener la oportunidad de darle esta educación a mis hijos. Por favor mantengan el buen trabajo

Sería una influencia positiva si el pastor o el diácono de la parroquia visitara la escuela o las clases una vez a la semana

Encontrar equipos de juego para el patio.

Me siento bendecido en muchas formas al tener la posibilidad de enviar a mi hijo a este colegio tan maravilloso que da una educación muy bien estructurada y valores religiosos.



Exalumnos

	1	2	3	N/A
Hay una activa organización de exalumnos		5	23	
La planificación de la escuela incluye participación y aporte de los exalumnos	12	14		2
La escuela busca involucrar a los exalumnos en una variedad de eventos	18	3	7	
Los exalumnos ayudan a la escuela a conectar y construir sociedades en la comunidad local a través de sus contactos personales y profesionales	7	6	3	12
Los exalumnos son solicitados como parte de la campaña anual y programas para la oficina de desarrollo	28			
Los exalumnos proveen oportunidades de trabajo para padres de familia o familiares de alumnos que lo necesiten	6	8	10	4

Describa el rol que usted considera tiene de la Escuela de San Patricio en la Comunidad:

Educar a nuestros niños
 Mantener una clara formación católica
 Formar moralmente a los niños
 Ser la ayuda principal para los padres de familia en la educación de los niños
 Mantener la educación católica en la comunidad
 Mantener la tradición católica
 Formar espiritualmente a los niños
 Dar una buena formación académica
 Ser una opción de educación católica en la comunidad
 Ser una buena opción educativa
 Mantener una tradición tanto espiritual como académica

Describa el rol que cumple usted en ayudar a mantener el profundo carácter y atmósfera religiosa en la Escuela de San Patricio:

Envío a mis hijos a la escuela
 Colaboro como voluntario en actividades religiosas
 Ayudo a los niños en la misa de los días viernes
 No hago mucho
 Soy católico – mis hijos van a la Escuela de San Patricio

Describa la frecuencia y efectividad de su comunicación con algún miembro de la escuela (director, personal de la escuela).

No tengo mayor contacto con la escuela
 Algunas veces converso con los profesores o el director después de la misa los viernes o domingos
 Cuando sugiero algo, me parece que sí prestan atención a mis preocupaciones

Recibo una vez al mes un balance de mis compromisos económicos con la escuela, y un reporte anual de mis contribuciones

¿Qué preocupaciones comunica o le gustaría comunicar a la escuela de San Patricio?

Los niños deberían vivir más el espíritu católico cristiano
 Mayor participación de los sacerdotes en la vida escolar
 Mejorar el nivel académico de la escuela
 Mayor participación en actividades de servicio social
 Mayor participación en la comunidad
 Cuidado de la parroquia
 Que los niños muestren mayor respeto a los adultos

Liste las grandes fortalezas de la Escuela de San Patricio:

Escuela Católica con tradición
 La llegada de John Carroll Society
 Presencia histórica en la comunidad
 Formación de generaciones de católicos
 Fuerte presencia hispana
 Constante preocupación por ayudar a las diferentes comunidades étnicas
 Tiene un buen equipo directivo y participación en la iglesia
 Hay confianza en la gestión que se está realizando
 Tiene profesores de un buen nivel profesional
 Hay una reorganización creciendo
 Hay iniciativa por hacernos participar más en la vida de la escuela
 Nos indican que están redefiniendo su misión – eso está bien

Liste las grandes necesidades de mejora en la Escuela de San Patricio:

Que mejoren su nivel académico
 Mayor participación de la comunidad
 Debe tener una reorganización total – espero que se esté dando
 Necesitan más dinero para lograr todos sus objetivos
 Debería tener más alumnos en sus aulas – promocionen la escuela
 Que John Carroll Society se organice en función de las necesidades de la escuela
 Que reorganicen más a los exalumnos y pidan su apoyo

Miembros de la Comunidad

	1	2	3	N/A
La escuela busca activamente construir sociedad con los negocios locales, cívicos y organizaciones educacionales	32	3	4	
El líder de la escuela o algún representante participa en organizaciones locales para llevar más allá a la escuela y la comunidad	35			4
La escuela usa la comunidad como un recurso para la educación de los alumnos	13	13	13	
Programas de servicio para los alumnos buscan identificar las reales necesidades humanas en la comunidad local que de otra manera no podrían ser observados	8	20	11	
La escuela trata de estar disponible como un recurso de la comunidad local, manteniendo como su misión educativa primaria	27	5		7
La escuela es percibida como proveedora de servicio para la comunidad	20		10	9

Describe el rol de la Escuela de San Patricio en la Comunidad Parroquial:

Educación

Enseñar a los niños – darles una buena formación

Formarlos en su tradición católica

Darles una formación cristiana profunda

Ayudar a los diferentes grupos étnicos en su organización y desarrollo

Unir y hacer participar a todos los miembros de la comunidad en la educación de los niños

Crear un ambiente sano para la educación de los niños

Tener más presencia en las actividades de la iglesia

Describe el rol que cumple usted en ayudar a mantener el profundo carácter y atmósfera religiosa en la Escuela de San Patricio:

Ayudo en las actividades de semana santa

Mis nietos estudian ahí

Contribuyo con la escuela en lo que me piden: ir a los eventos, hacer donaciones.

Describe la frecuencia y efectividad de su comunicación con algún miembro de la escuela (director, personal de la escuela).

No tengo mayor contacto con la escuela

Algunas veces converso con los profesores sobre cosas que me preocupan, pero no encuentro mucha respuesta.

¿Qué preocupaciones comunica o le gustaría comunicar a la escuela de San Patricio?

Deberían estar más cerca de la comunidad

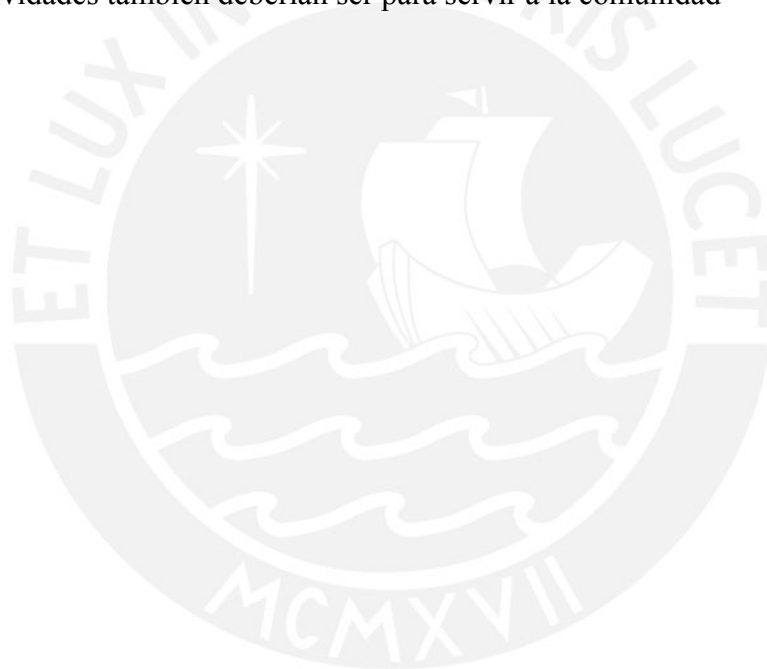
Que nos hagan participar más de la vida escolar, no solo de las actividades externas
Mejorar sus resultados en los exámenes estatales
Mejorar académicamente

Liste las grandes fortalezas de la Escuela de San Patricio:

Su tradición
Que sea una escuela católica
Personal de la escuela es joven
Atiende a la comunidad hispana
Tiene buena presencia de los diferentes grupos étnicos de la comunidad

Liste las grandes necesidades de mejora en la Escuela de San Patricio:

Más alumnos en las aulas
Generar más dinero para cubrir sus necesidades
Mostrar mejor organización y presencia en la comunidad
Sus actividades también deberían ser para servir a la comunidad



Anexo 4: Preguntas para entrevistas acerca de la Formulación del Plan de Acción

Questions for accreditation process – Interview

1. How do you describe an accreditation process?
¿Cómo describes un proceso de acreditación?
2. What are the principal steps to formulate an action plan for an accreditation process?
¿Cuáles son los principales pasos para formular un plan de acción para un proceso de acreditación?
3. How could you develop an action plan for an accreditation process? How long should it last?
¿Cómo podrías desarrollar un plan de acción para un proceso de acreditación?
¿Cuánto tiempo debería durar?
4. What do you focus in when you evaluate an action plan for an accreditation process?
¿Cuál es tu área de concentración para evaluar un plan de acción para un proceso de acreditación?
5. How do you know an action plan for an accreditation process is well develop? What should you considerate a good an action plan for an accreditation process need to have?
¿Cómo sabes cuando el plan de acción para un proceso de acreditación está bien hecho? ¿Qué consideras que un buen plan de acción para un proceso de acreditación necesita tener?
6. Should be an accreditation process the same for a big school than for a small one?
¿Un proceso de acreditación debe ser el mismo para una escuela grande que para una escuela pequeña?
7. Who should participate in the formulation of an action plan for an accreditation process?
¿Quién debe participar en la formulación del plan de acción para un proceso de acreditación?
8. Other ideas or comments you want to add.
Otras ideas o comentarios que quieras añadir.

Anexo 5: Procesamiento de Entrevistas para la Elaboración del Plan de Acción

Las entrevistas, clasificadas por la relación de las personas entrevistadas con la Escuela de San Patricio, o por sus destrezas y cualidades, fueron realizadas a directores y presidentes de escuelas, así como altos representantes de la educación católica en los Estados Unidos, en los Estados de Washington, Arizona y Nueva York.

Tabulación de los temas tratados en las entrevistas:

1. Sobre el Proceso de Acreditación:

Entrevistado	Respuestas
Sr. George Hofbauer	<ul style="list-style-type: none"> Es una compilación de todo el trabajo realizado en la escuela, y que usualmente durante 2 años. La idea es que todos los estamentos envueltos con la escuela describan lo que pasa y lo que les gustaría que pase; estos agentes educativos proporcionan una serie de documentos que evidencia el trabajo, y un equipo de visita de diferentes instituciones llega, lee los documentos y entrega algunas observaciones y recomendaciones.
Hna. Sharol Sperry	<ul style="list-style-type: none"> El proceso de acreditación envuelve en todos los niveles a la institución educativa, no existía antes, por eso no se realizaba un análisis de toda la escuela en su conjunto. Ahora nos ayuda a sacar más provecho de todo lo que hacemos. El proceso de acreditación es el estudio de todo lo que se hace en la escuela, para demostrar cuál es la situación de la escuela. Con la acreditación demostramos que todas las escuelas pueden mejorar, superar, cambiar... preguntando a cada uno qué estamos haciendo bien y qué debemos mejorar.
Sr. Mike Foy	<ul style="list-style-type: none"> El proceso de acreditación está enmarcado en la vivencia de la misión y la filosofía de la escuela. Se declara una misión, y con ella una filosofía que deben ser claras, sencillas, pero que a la vez son la identidad de la escuela, el ¿por qué y para qué estamos aquí? Todos los agentes educativos de esa escuela deben conocerla: alumnos, profesores, padres de familia, administrativos, exalumnos, comunidad. Estos mismos deben ser quienes la definan: ¿qué buscamos de un graduado de nuestra escuela? en diferentes perspectivas: como ser humano, como hijo de Dios, como hombre o mujer, como miembro de la sociedad, como parte de una comunidad de aprendedores. Preguntar sobre objetivos, sueños para la escuela y los alumnos y comenzar a hacerlos realidad. A partir de ahí, definir las Expectativas de Aprendizaje de los Alumnos (Student Learning Expectations) y

	<p>constituir el perfil.</p>
<p>Sra. Kathy Heeks</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El Proceso de acreditación es un proceso que la escuela realiza por sí mismo generalmente en 2 años. En él se ve la historia de la escuela: quién eres. Se observa todas las áreas del programa escolar: ambiente, programas, recursos, finanzas, currículum, organización, soporte para el servicio escolar. • El proceso culmina cuando alguien de fuera viene para validar y soportar tu propio análisis de la escuela.
<p>Hna. Kathleen Mary McCarthy, CSJ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso de acreditación de los colegios católicos va más allá de recibir un certificado de funcionamiento. La acreditación debe comenzar con un retiro espiritual de todo el personal de la escuela. “En primer lugar aquí cada uno encontrará a sí mismo (“¿quién soy yo?”), encontrará su misión en la escuela, tomará conciencia de ésta y que la vivirá en cada momento que comparta con sus alumnos en las aulas, con sus colegas, y con los padres de familia. En segundo lugar, como parte de la escuela, debe conocer la historia de la escuela misma, sus raíces, lo que hace que la escuela sea única, diferente a las demás, y luego aprender a amarla, a vivir en ella.
<p>Sr. Duane Schafer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nuestro proceso de acreditación es realizado en un grupo de gente que mira su propia escuela y ve las fortalezas y debilidades. El proceso de auto-estudio dura casi 2 años. En el auto-estudio se observan las expectativas de aprendizaje de los alumnos, la filosofía, la misión, y los estándares educativos de una escuela católica. La gente de la escuela los observa y escribe un reporte; luego un equipo visitante viene, verifica y escribe un reporte en el que hace recomendaciones para otorgar la acreditación a dicha institución educativa. Sin embargo, es realmente durante el proceso de acreditación, en el auto-estudio, en donde obtienes los beneficios. Las recomendaciones que otorga el comité visitante son buenas, pero el proceso que tú realizas, particularmente el diálogo que se origina entre todos los estamentos de la escuela y la comunidad, provee los mejores beneficios a los docentes.
<p>Hna. Mary Tracy, CSJ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso de acreditación tiene más significado en sus componentes internos que en la visita final en el lugar donde se realizó el auto-estudio. El proceso debe comenzar con un clara y completo entendimiento de lo que significa acreditación: comprender el auto-estudio y analizarlo puede llevar alrededor de un año. • El objetivo del auto estudio es saber cómo se vive la misión de la escuela, siguiendo el auto-estudio una representación de visitantes validará el auto-estudio.

2. Sobre los pasos previos a la formulación de un plan:

Entrevistado	<ul style="list-style-type: none"> • Respuestas
Sr. George Hofbauer	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un calendario fijándose en el objetivo final, luego fijarse metas más pequeñas (etapas) en el camino de lo que se tiene que ir haciendo y las fechas correspondientes. • Tener una reunión para discutir temas como el tipo de alumno que se tiene y el que quieres tener, luego crear comités para trabajar en los diversos aspectos del reporte. • Es importante que antes de iniciar el proceso de acreditación, uno de los líderes debe ser voluntario para formar parte de algún equipo de visita de otra escuela y entienda claramente lo que pasará en su propia escuela. • Para formular un plan de acreditación, debe definirse a los diferentes comités, los tipos de reportes que debe generar y las personas responsables de cada uno de ellos.
Hna. Sharol Sperry	<ul style="list-style-type: none"> • Primero es tener en claro la misión: quienes somos y dónde estamos. • Debe ser elaborado por todo el personal • Mostrar la filosofía de la escuela. • Tener claro el perfil del egresado: aquí se debe involucrar a alumnos, padres, personal, la comunidad, eso le dará una consolidación al perfil. • Luego elaborar y procesar las encuestas a padres de familia, a los maestros y a los alumnos. • Toda esta información se unirá finalmente y nos dirá quiénes somos como escuela.
Sr. Mike Foy	<ul style="list-style-type: none"> • Luego, tales expectativas deberían ser puestas en contraste con el currículum, para dividirlo en etapas, partes. Para saber lo que aprenderás cada año y las expectativas que irás cubriendo. Este proceso dura aproximadamente 6 meses. Esto irá generando estándares básicos, y que definirán al estudiante en cada uno de los grados. Así se sabrá si un alumno está listo, en esta escuela, para ser promovido al grado siguiente, lo que debería reajustarse y la manera cómo el maestro acompañará al alumno durante todo el proceso de aprendizaje. • Hay que anotar, que el docente debe participar y conocer todo este

	<p>proceso. Pues es él quien va a conducir al alumno por sus aprendizajes, entonces él debería definir las etapas, los momentos, las estrategias de aprendizaje. De la misma manera, hay que entender que no se buscan maestros de aula, solamente; se buscan maestros que gerencien los procesos de aprendizaje.</p>
Sra. Kathy Heeks	<ul style="list-style-type: none"> • Centrarte en las expectativas de aprendizaje de los alumnos, los objetivos de la escuela y los objetivos que quieres que el alumno tenga cuando se gradúe. • Encuestar a todos los estamentos de la escuela en todos sus aspectos. • Dividir el personal en diferentes comités de auto estudio y hacerles entender los diferentes criterios que se están buscando en el auto-estudio. • Es un proceso cooperativo en el que indicas: dónde estás, lo que buscas, cuáles son tus fortalezas, lo que necesitas mejorar para seguir adelante.
Sr. Duane Schafer	<ul style="list-style-type: none"> • Para formular un plan de acreditación hay que establecer un comité líder y observar el proceso que se usará, luego determinar subcomités y sus propios procesos, objetivos, responsabilidades. En el diálogo que se inicie, los comités comienzan a responder a los estándares y criterios establecidos. Luego se lleva todo esto a nivel de personal docente, padres de familia y miembros de la comunidad que están relacionados con toda la escuela.
Hna. Mary Tracy, CSJ	<ul style="list-style-type: none"> • Para formular el plan será necesario entender la misión tanto como se pueda, enganchar esta reflexión sobre la misión y poner los primeros pasos adentro, balanceando todos los puntos de estudio que las agencias de acreditación especifican. • La formulación del plan de acreditación, se realiza en términos de tiempo y haciendo el mejor uso del personal así como las herramientas establecidas y que se encuentran en NCEA, WCEA y WFIS: cada herramienta es desarrollada validada por la Agencia de Acreditación Nacional de los Estados Unidos.

3. El enfoque central durante la evaluación del proceso de acreditación

Entrevistado	Respuestas
Sr. George Hofbauer	<ul style="list-style-type: none"> • El producto final y los objetivo que esperas lograr: Todos los indicadores del proceso que desarrollarás durante dos años: quién

	<p>pertenece a cada comité y cuáles son sus expectativas y lo que deben lograr. Mucho está en la forma y las funciones y el documento final al que quieres lograr.</p>
Hna. Sharol Sperry	<ul style="list-style-type: none"> • El Enfoque del proceso está en cómo mejorar la educación, fundada en los valores del evangelio en todos los graduados de la escuela. Además se incluyen las necesidades de la comunidad.
Sr. Mike Foy	<ul style="list-style-type: none"> • Son las Expectativas de Aprendizaje del Estudiante, los maestros deben ir juntando evidencia: el trabajo escolar, las actividades en que participan los estudiantes, y todo aquello que sea un ejemplo que se está en constante búsqueda del logro de ese perfil escolar. • Este auto -estudio está dirigido a dar a conocer la situación de la escuela: espiritual, pedagógica, administrativa y financiera. El espíritu de la escuela, lo puedes describir en el papel, puedes tomar fotografías... pero “lo ves o no lo ves, está o no está”, así de fácil.
Sr. Duane Schafer	<ul style="list-style-type: none"> • El enfoque de la evaluación del proceso de acreditación está en las Expectativas de Aprendizaje del Alumno. Debe enfocarse en evaluar lo que los alumnos están aprendiendo.
Hna. Mary Tracy, CSJ	<ul style="list-style-type: none"> • El enfoque al momento de evaluar un proceso de acreditación es la compatibilidad entre la institución y el proceso. Por ejemplo si la institución es católica, es mejor si la herramienta y el proceso tienen un componente relacionado con teología católica. El proceso debe ser adaptado en una forma orgánica y ser usado así. No debe ser tomado como un libro de cocina, debe ser adoptado al beneficio de la propia institución.

4. Sobre las características y o condiciones de la escuela:

Entrevistado	Respuestas
Sr. George Hofbauer	<ul style="list-style-type: none"> • Sin embargo, no es igual para una escuela grande que para una pequeña. Hay más en la escuela grande, hay más estancias envueltas. Lo que debe haber en ambas es un buen plan de acreditación: • Debe mostrar que cada disciplina académica que está siendo enseñada en profundidad y de acuerdo con las expectativas del grado. • Debe verse en el programa que el manejo de la escuela es bien llevado por los profesores, para asegurar que los aprendizajes están relacionados con la escuela. • Debe verificarse la información en las cuentas con todos los

	<p>estamentos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificar que la estructura financiera es suficiente para asegurarse que soportará todo el proceso de enseñanza, para que trabaje bien según los estándares deseados. • Debe haber una descripción clara y específica del graduado: un perfil del exalumno.
<p>Hna. Sharol Sperry</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las escuelas somos el componente católico y debemos verificar qué estamos transmitiendo en tradiciones valores católicos a nuestros graduados: porque debemos dar evidencia de lo que los graduados están logrando al terminar su etapa escolar por nuestra escuela. • El proceso es igual para escuela grande que pequeña, especialmente para verificar el componente católico. Claro que el monto de evidencia será diferente dependiendo de la cantidad de aulas que se tiene.
<p>Sra. Kathy Heeks</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un plan de acreditación bien hecho envuelve todos los estamentos de la escuela, observa todas las áreas de la escuela, responde todos los criterios del proceso, es específico y fundamentalmente es capaz de establecer las fortalezas y áreas en que la escuela quiere crecer. Involucra a todas las personas relacionadas con la escuela. • El proceso es igual es escuelas grandes y pequeñas, sigue los mismos estándares. Los estándares son los mismos, sin importar el tamaño: el fin es, sea la escuela grande o pequeña, que todos deben ser los mejores. • Debe incluirse evidencia que soporta todo lo que dices.
<p>Sr. Duane Schafer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Este proceso es igual para una escuela grande que para una escuela pequeña. El proceso es similar. Es más difícil, sin embargo, para las escuelas católicas: pues el trabajo mayor se concentra en poca gente. Las escuelas públicas tienen más especialistas y gentes dedicadas exclusivamente a los procesos de acreditación. En nuestras escuelas, son los mismos directivos, maestros y padres de familia quienes lo realizan. Sin embargo, esto ya es una ventaja, pues eres tú mismo el que te estudias, analizas y presentas un reporte de la situación de tu escuela: dices lo que estás haciendo bien y lo que debes corregir. Ya no hablamos más de lo que se está haciendo mal. No decimos esto, puesto que el proceso de acreditación y de auto-estudio es constante, entonces tú buscas superar, corregir aquellas áreas complicadas y que requieren más de tu atención. • Sin embargo, dentro de las escuelas católicas, que aún son más pequeñas, debemos buscar formas de ayudarlas efectivamente, para que

	el proceso de acreditación sea placentero y no una pesadilla.
Hna. Mary Tracy, CSJ	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso de acreditación es igual para escuelas grandes como para las pequeñas. Los valores y componentes primarios son similares en todos los casos, sin embargo los procesos en escuelas nuevas, más que en escuelas pequeñas, deberían ser abreviados y el equipo de visita podría ser reducido la mitad. Por otro lado, se debería dar algún tipo de reconocimiento a las instituciones que se han desarrollado hasta lograr un liderazgo, a aquellas instituciones educativas que han logrado un plan de estudios de acuerdo a su propia actualidad, por el aporte cultural que ofrecen a su propia comunidad, así como por la antigüedad de la misma escuela.

5. Sobre la formulación del plan:

Entrevistado	Respuestas
Hna. Sharol Sperry	<ul style="list-style-type: none"> • La Formulación del plan se realiza a partir de las encuestas, misión y filosofía: con ellas se ve cómo cada grado de estudios está involucrado y mostraremos con evidencia que cada uno podrá verificarse las expectativas del alumno. • Un plan bien hecho se comprueba después del auto-estudio, cuando viene un equipo de visita y verifica lo que hay escrito y lo que se muestran. Ahí se verán cuáles son las áreas que estamos mejorando y nos premiarán por hacer un buen trabajo. • Lo que hay en un buen plan de acreditación es que debe mostrarse evidencia de buenas finanzas, desarrollo, clases, comunidad en la parroquia y servicio, apoyo en los profesores, educación y aprendizaje.
Sra. Kathy Heeks	<ul style="list-style-type: none"> • Para formular un plan hay que tener un comité principal que sigue todo el proceso, de inicio a fin, plantear una línea de tiempo, representantes y reportes, revisión, etc. El enfoque del plan está en las expectativas de aprendizaje del alumno, los programas y los criterios que se reúne según el proceso de acreditación.
Sr. Duane Schafer	<ul style="list-style-type: none"> • Un plan de acreditación bien hecho permite tomar tiempo para evaluarlo. El proceso se evalúa desde la misma diócesis: ¿están funcionando los planes que las escuelas elaboran para mejora de las mismas escuelas? Este análisis, de tipo auto-crítico, permitirá hacer algunos cambios en el proceso mismo. • Es importante en un buen plan de acreditación ser organizado: se trabaja con muchos detalles, materiales y hay muchas formas de

	<p>presentarlo. Pero si no eliges la forma adecuada, si no dices con claridad lo que está pasando, originarás incongruencias, que a la largo plantearán un cuestionamiento a todo el reporte del auto-estudio. Un comité principal debe mantener el enfoque de lo que se busca.</p>
Hna. Mary Tracy, CSJ	<ul style="list-style-type: none"> • Un plan de acreditación está bien desarrollado si se sigue algunos criterios específicos: • Debe haber un sentido de satisfacción académica por parte del equipo de acreditación interna y todos los que participaron en él. • Darse una revisión del auto-estudio a nivel de las mismas personas que prepararon el auto-estudio y la correspondiente documentación que verificará lo escrito. • Debe darse una validación del comité visitante.

6. Sobre el tiempo:

Entrevistado	Respuestas
Sr. George Hofbauer	<ul style="list-style-type: none"> • El Tiempo para que el plan funcione se sabrá en el momento de la primera reunión. La persona que lo maneja sabrá el tiempo que necesita y si al fin del proceso la acreditación le ha sido otorgada. Alguien que no maneja o no sabe cómo manejar el proceso, no sabrá el tiempo que necesita, hasta que todo se haya acabado y le digan que la acreditación le ha sido negada.
Hna. Sharol Sperry	<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo para preparar un buen plan de acreditación es de 5 años para que conjugue con el plan de acreditación y la visita del comité.
Sr. Mike Foy	<ul style="list-style-type: none"> • Las visitas de acreditación actualmente son de 3 días, dos en algunos casos; sin embargo deberían ser de 5 días. Sea escuela pequeña o grande. Con una semana, garantizas que la validación del auto-estudio sea clara y adecuada. • Además, tienes 6 años para realizar todo el proceso. En realidad solamente necesitas de dos años y medio, pero se da todo este tiempo para que la escuela pueda dedicarse a superar sus debilidades, a trabajar más su currículum y a mantener sus estándares. Pero a la vez, hay que darse cuenta, que 6 años es lo que debería durar una planificación a largo plazo. Y, aunque no muchas escuelas planifican ahora para 6 años, es la tendencia cada vez más aceptada y empleada por escuelas, por colegios y universidades.

<p>Sra. Kathy Heeks</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La acreditación es un proceso que sigue en el tiempo, cuando se da el auto-estudio y llega el comité de visita. En todo momento, tú estás estudiando lo que haces, sigues evaluando, mejorando y creciendo, después que logras superar unas dificultades, sigues desarrollando otras áreas. Es un proceso de plan de acción que sigue, no termina ni se detiene, es constante. Un proceso de acreditación no sucede en un corto tiempo, ni se termina... sigues siempre en lo mismo, y eso es lo que te hace llegar a ser un “buen colegio”.
<p>Sr. Duane Schafer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La línea de tiempo indicando los resultados que se deben ir logrando y, en contraste con otra paralela que te indique los logros, las fallas, los remedios y los inconvenientes que tuviste. El líder debe ser quien mantenga a todos en esa línea. Esa persona debe ser el soporte para ubicar a todas las personas, a los diferentes comités, en sus objetivos y para resumir y conjugar todo lo que ellos vienen trabajando. • El tiempo indicado de 6 años, incluyendo los dos años para elaborar el auto-informe y planificar el nuevo proceso, es una base promedio. Algunos colegios no necesitan tanto porque ya se han sistematizado, y lo que hacen al final es evaluar. Para otros, es necesario un tiempo extra (algunas veces se otorga un año adicional) para completar el auto-estudio y el plan del siguiente proceso. La idea clara es: si el plan es bueno, y se siguen todas las reglas, funcionará en el tiempo indicado.

7. Sobre los miembros del equipo:

Entrevistado	Respuesta
<p>Sr. George Hofbauer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los Miembros del equipo deben ser líderes de la escuela, de la parroquia, los padres de familia involucrados y las personas de la comunidad que pienses van a aportar al plan. Todos los demás, sobran.
<p>Hna. Sharol Sperry</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los Miembros para planear el proceso de acreditación deben ser: alumnos, padres de familia, profesores, personal de la parroquia, comunidad, profesionales, etc. • Al comienzo fue muy difícil de entender por qué y para qué hacíamos esto. Ahora nos ayuda a aclarar y ser mejores en nuestro puesto: fundamentalmente ayuda a los maestros a ser mejores maestros. Ahora ya no tiene la parte evaluativo que tenía antes. Eso es mejor, porque el proceso es a nivel de la escuela y no del alumno. • Es también una ayuda para los profesores, les ayuda a aclarar lo que deben enseñar y a aclarar la situación de los alumnos: lo que pasará con ellos el año siguiente, fundamentalmente a nivel académico.

Sra. Kathy Heeks	<ul style="list-style-type: none"> • Los Miembros del equipo deben ser diferentes: tener representantes de todos los niveles de la escuela, de la comunidad, de los padres de familia, de exalumnos, y si es posible, de alumnos. La participación de todos es importante, porque cada uno tiene una “visión clara de lo que está pasando” en la escuela desde su propio punto de vista, claro está.
Hna. Kathleen Mary McCarthy, CSJ	<ul style="list-style-type: none"> • Aquí se conseguirá que cada uno tome la responsabilidad de la escuela en sus manos y forme parte del equipo que debe constituir una plana docente. Constantemente hay que saber lo que los maestros piensan, y lo que el director piensa, de esta manera no habrá personas desorientadas, perdidas, o que van contra la corriente. Todos navegarán con el mismo rumbo y dirección. Dirección que debe ser dada por el líder (“la sombra del líder”).
Sr. Duane Schafer	<ul style="list-style-type: none"> • Para constituir el equipo central está el director, los padres de familia, la comunidad. Sin embargo, básicamente, los maestros deben ser fundamentalmente los llamados a participar de los diversos comités, pues ellos saben realmente qué pasa en la escuela.
Hna. Mary Tracy, CSJ	<ul style="list-style-type: none"> • EL equipo central de acreditación debe contar con los Maestros de la escuela, administrativos, bibliotecario, gente de tecnología, de servicio, miembros de la comunidad, con quienes se haría un profundo análisis del entendimiento que cada uno tiene de la misión de la escuela y cómo completamente los miembros del equipo abrazan esta misión. Además, es una necesidad obvia por un nivel de respeto que cada uno tiene por toda la facultad y la comunidad escolar.

8. Otros comentarios:

Entrevistado	Respuesta
Sr. George Hofbauer	<ul style="list-style-type: none"> • Algunas veces creo que todo el proceso de acreditación es una pérdida de tiempo. Pero eso no es más que una apreciación personal. Creo que debería trabajarse a otro nivel, con otros objetivos, buscando integración, comunidad, no diferencias ni individualidades... pero no es más que una opinión muy personal.
Hna. Sharol Sperry	<ul style="list-style-type: none"> • En el año 1986 pocas escuelas apostaron por el proceso de acreditación. Antes todos eran aprobados por el Estado. Luego el proceso de acreditación se inició como en el nivel secundario, y se desarrolló y extendió a todos los niveles de educación desde que las hermanas y congregaciones religiosas entregaron las escuelas primarias a laicos: fue un esfuerzo para asegurarse que se mantenían los estándares de exigencia que estas congregaciones habían mantenido: espiritual,

	<p>académico, personal, social, etc. El proceso de acreditación te permite decir si aún seguimos con los altos índices de estándar y si transmitimos los valores y tradiciones católicas a nuestros alumnos.</p>
<p>Sr. Mike Foy</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Con todo esto, se debe construir un informe, claro, sencillo y preciso, dando cuenta de la situación espiritual, académica, administrativa y financiera. Este informe debe ser fruto del trabajo de todos los que participan de la escuela. No simplemente de un grupo de personas. • La evaluación. es una verificación. El comité de visita, va a leer el informe, va a hablar con la gente y va a ver la concordancia entre el informe y lo que dice la gente. Esta verificación es la más importante: el proceso de acreditación busca que la escuela esté en conciencia de lo que es y hacia dónde camina, y lógicamente, que se mueve dentro de los parámetros de WCEA y de NASCU, instituciones que la soportan. Por lo tanto, en el informe se dice lo que está funcionando bien, pero también aquello que está fallando o necesita más atención, y la escuela debe mostrar que conoce las fallas y está en camino a corregirlas.
<p>Sra. Kathy Heeks</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando terminan con la visita del comité, debes continuar trabajando en lo que has indicado en tu plan de acción. Tu plan de acción del auto-estudio indica y es realmente lo que tú, la escuela, la comunidad quiere hacer para seguir mejorando la escuela. El equipo de visita solamente valida lo que haces, tu auto-estudio debes ser lo que tú eres y tu plan de acción debe reunir las necesidades de tu auto-estudio
<p>Hna. Kathleen Mary McCarthy, CSJ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A la vez, debe darse una evaluación continua, clara y veraz, que le dé a cada persona las pautas para reafirmar sus habilidades y corregir sus errores. La supervisión del currículum, en las aulas, en reuniones, la constante comunicación en ambos sentidos son parte del diario qué hacer de la dirección. • Pero, no descuidar a los padres de familia. Siempre hay que escucharlos, no dejarlo de lado y hacerlos partícipes de las vivencias escolares. Un padre que no entiende lo que pasa en las aulas con sus hijos, o que no sabe por qué su hijo(a) obtuvo una nota, será un padre descontento y un padre que querrá irse, lo más pronto posible de la escuela. Un padre contento (que no se entienda “complacido”) estará más tiempo en la escuela e invitará a otros a ella.
<p>Sr. Duane Schafer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La parte más importante es la oportunidad que la gente tiene para ver a sus fortalezas y retos, hablar de lo que está pasando en la escuela, de la enseñanza y aprendizaje que se está dando: todo esto origina una gran fortaleza. Los maestros están tan ocupados por lo que pasa en la escuela y lo que los alumnos están aprendiendo, que casi nunca se considera un tiempo, para reflexionar y pensar la escuela.

Hna. Mary
Tracy, CSJ

- Después que la escuela ha desarrollado bien el plan de acreditación, tendrá unos indicadores de criterio mínimos que debe reunir. Luego, ese auto-estudio será un proceso multi-reflexivo, analítico y expresivo por parte del personal docente y administrativo. Para el comité visitante será la validación del reporte que el equipo de la escuela presenta.
- Un buen plan de acreditación debe ser tan comprensible como posible y observado por los líderes de la institución en una forma cronológica o una forma temática, desde los factores administrativos como: días, horas y tareas, personal, situación financiera, así como programas, plan académico, actividades co-curriculares, operaciones, etc. El plan debe ser completamente comprensible y lógico.



Anexo 6: Encuestas para la Validación del Plan de Acción

Maestros y Personal de la Escuela

Una vez revisado el Plan de Acción elaborado para ser presentado como parte del informe de acreditación en marzo-abril 2003, por favor complete la siguiente tabla y responda la siguiente cuestionario que indique su impresión final del plan:

Por favor marca una de las siguientes categorías:

- 1 = De acuerdo
- 2 = Neutral
- 3 = Desacuerdo
- N/A = No aplicable

Sobre la formulación del plan:	1	2	3	N/A
Han participado todos los estamentos de la escuela				
Siente que sus opiniones fueron tomadas en cuenta				
Es un plan que se produjo como consecuencia de un estudio previo de la escuela				
Las áreas de trabajo fueron bien escogidas				
Los responsables de cada área de trabajo fueron bien escogidos				
Sobre las áreas escogidas:	1	2	3	N/A
Delimitan con claridad los temas a trabajar				
Representan las necesidades centrales de la escuela				
Se ajustan al tiempo establecido				
Los objetivos es claramente establecidos				
Sobre la participación en el logro de los objetivos:	1	2	3	N/A
Hay una buena distribución de recursos personales en cada área del plan				
Hay una buena distribución de recursos materiales en cada área del plan				

Padres de Familia

Una vez que usted ha revisado el Plan de Acción que hemos elaborado conjuntamente para ser presentado como parte del informe de acreditación en marzo-abril 2003, por favor complete la siguiente tabla y responda la siguiente cuestionario que indique su impresión final del plan:

Por favor marca una de las siguientes categorías:

- 1 = De acuerdo
2 = Neutral
3 = Desacuerdo
N/A = No aplicable

Sobre la formulación del plan:	1	2	3	N/A
Han participado todos los estamentos de la escuela				
Siente que sus opiniones fueron tomadas en cuenta				
Es un plan que se produjo como consecuencia de un estudio previo de la escuela				
Las áreas de trabajo fueron bien escogidas				
Los responsables de cada área de trabajo fueron bien escogidos				
Sobre las áreas escogidas:	1	2	3	N/A
Delimitan con claridad los temas a trabajar				
Representan las necesidades centrales de la escuela				
Se ajustan al tiempo establecido				
Los objetivos es claramente establecidos				
Sobre la participación en el logro de los objetivos:	1	2	3	N/A
Hay una buena distribución de recursos personales en cada área del plan				
Hay una buena distribución de recursos materiales en cada área del plan				

Exalumnos

Una vez que usted ha revisado el Plan de Acción que hemos elaborado conjuntamente para ser presentado como parte del informe de acreditación en marzo-abril 2003, por favor complete la siguiente tabla y responda la siguiente cuestionario que indique su impresión final del plan:

Por favor marca una de las siguientes categorías:

- 1 = De acuerdo
- 2 = Neutral
- 3 = Desacuerdo
- N/A = No aplicable

Sobre la formulación del plan:	1	2	3	N/A
Han participado todos los estamentos de la escuela				
Siente que sus opiniones fueron tomadas en cuenta				
Es un plan que se produjo como consecuencia de un estudio previo de la escuela				
Las áreas de trabajo fueron bien escogidas				
Los responsables de cada área de trabajo fueron bien escogidos				
Sobre las áreas escogidas:	1	2	3	N/A
Delimitan con claridad los temas a trabajar				
Representan las necesidades centrales de la escuela				
Se ajustan al tiempo establecido				
Los objetivos es claramente establecidos				
Sobre la participación en el logro de los objetivos:	1	2	3	N/A
Hay una buena distribución de recursos personales en cada área del plan				
Hay una buena distribución de recursos materiales en cada área del plan				

Miembros de la Comunidad

Una vez que usted ha revisado el Plan de Acción que hemos elaborado conjuntamente para ser presentado como parte del informe de acreditación en marzo-abril 2003, por favor complete la siguiente tabla y responda la siguiente cuestionario que indique su impresión final del plan:

Por favor marca una de las siguientes categorías:

- 1 = De acuerdo
- 2 = Neutral
- 3 = Desacuerdo
- N/A = No aplicable

Sobre la formulación del plan:	1	2	3	N/A
Han participado todos los estamentos de la escuela				
Siente que sus opiniones fueron tomadas en cuenta				
Es un plan que se produjo como consecuencia de un estudio previo de la escuela				
Las áreas de trabajo fueron bien escogidas				
Los responsables de cada área de trabajo fueron bien escogidos				
Sobre las áreas escogidas:	1	2	3	N/A
Delimitan con claridad los temas a trabajar				
Representan las necesidades centrales de la escuela				
Se ajustan al tiempo establecido				
Los objetivos es claramente establecidos				
Sobre la participación en el logro de los objetivos:	1	2	3	N/A
Hay una buena distribución de recursos personales en cada área del plan				
Hay una buena distribución de recursos materiales en cada área del plan				

Anexo 7: Resultados de las Encuestas para la Validación del Plan de Acción

Maestros y Personal de la Escuela

Sobre la formulación del plan:	1	2	3	N/A
Han participado todos los estamentos de la escuela	20			
Siente que sus opiniones fueron tomadas en cuenta	18	1	1	
Es un plan que se produjo como consecuencia de un estudio previo de la escuela	20			
Las áreas de trabajo fueron bien escogidas	17		3	
Los responsables de cada área de trabajo fueron bien escogidos	19	1		
Sobre las áreas escogidas:	1	2	3	N/A
Delimitan con claridad los temas a trabajar	18	2		
Representan las necesidades centrales de la escuela	19		1	
Se ajustan al tiempo establecido	20			
Los objetivos están claramente establecidos	20			
Sobre la participación en el logro de los objetivos:	1	2	3	N/A
Hay una buena distribución de recursos personales en cada área del plan	15	1	4	
Hay una buena distribución de recursos materiales en cada área del plan	14	2	4	

Comentarios finales:

Durante la ejecución del plan de acción, establecer con claridad los tiempos y momentos en que se llevarán a cabo las actividades.

Mantener el liderazgo desarrollado hasta el momento.

No saturar a los maestros con actividades y trabajos adicionales que les quiten el enfoque en clases y alumnos.

Trabajo bien hecho.

Padres de Familia

Sobre la formulación del plan:	1	2	3	N/A
Han participado todos los estamentos de la escuela	28		2	
Siente que sus opiniones fueron tomadas en cuenta	29	1		
Es un plan que se produjo como consecuencia de un estudio previo de la escuela	30			
Las áreas de trabajo fueron bien escogidas	29	1		
Los responsables de cada área de trabajo fueron bien escogidos	30			
Sobre las áreas escogidas:	1	2	3	N/A
Delimitan con claridad los temas a trabajar	29			1
Representan las necesidades centrales de la escuela	30			
Se ajustan al tiempo establecido	25	2	3	
Los objetivos están claramente establecidos	30			
Sobre la participación en el logro de los objetivos:	1	2	3	N/A
Hay una buena distribución de recursos personales en cada área del plan	28		2	
Hay una buena distribución de recursos materiales en cada área del plan	27	2		1

Comentarios finales:

Faltó incluirse al personal de limpieza. Debe tomarse en cuenta que el mantenimiento de la escuela es prioritario para el éxito de la misma.

Mantengan informados a los padres de familia sobre el desarrollo y logro de cada objetivo.

¿Qué pasará el siguiente año, cuando las metas se hayan logrado, y estén dando resultado?

Gracias por preocuparse por la escuela, y por estar cambiando tantas cosas, que necesitaban un cambio urgente.

Aún no confío en los cambios planteados.

Exalumnos

Sobre la formulación del plan:	1	2	3	N/A
Han participado todos los estamentos de la escuela	25			
Siente que sus opiniones fueron tomadas en cuenta	17	3	5	
Es un plan que se produjo como consecuencia de un estudio previo de la escuela	23		2	
Las áreas de trabajo fueron bien escogidas	24			1
Los responsables de cada área de trabajo fueron bien escogidos	21			4
Sobre las áreas escogidas:	1	2	3	N/A
Delimitan con claridad los temas a trabajar	25			
Representan las necesidades centrales de la escuela	20		5	
Se ajustan al tiempo establecido	25			
Los objetivos están claramente establecidos	23			2
Sobre la participación en el logro de los objetivos:	1	2	3	N/A
Hay una buena distribución de recursos personales en cada área del plan	25			
Hay una buena distribución de recursos materiales en cada área del plan	25			

Comentarios finales:

Los exalumnos no son vistos con prioridad

Debería existir un área específica para envolver a los exalumnos más en la escuela

Qué bien que la escuela de San Patricio está buscando, por fin, volver a su liderazgo y excelencia académica que tenía antes.

Espero que este plan mantenga el liderazgo católico y moral que siempre ha sido orgullo de la escuela.

Miembros de la Comunidad

Sobre la formulación del plan:	1	2	3	N/A
Han participado todos los estamentos de la escuela	25			
Siente que sus opiniones fueron tomadas en cuenta	24	1		
Es un plan que se produjo como consecuencia de un estudio previo de la escuela	25			
Las áreas de trabajo fueron bien escogidas	24		1	
Los responsables de cada área de trabajo fueron bien escogidos	25			
Sobre las áreas escogidas:	1	2	3	N/A
Delimitan con claridad los temas a trabajar	25			
Representan las necesidades centrales de la escuela	25			
Se ajustan al tiempo establecido	25			
Los objetivos están claramente establecidos	25			
Sobre la participación en el logro de los objetivos:	1	2	3	N/A
Hay una buena distribución de recursos personales en cada área del plan	25			
Hay una buena distribución de recursos materiales en cada área del plan	25			

Comentarios finales:

Gracias por la oportunidad de ser parte de la comunidad de San Patricio.

Por favor, avísenme cuando necesiten de mí. Cuentan conmigo.

Era ya necesaria una transformación de la Escuela católica que tenemos en la comunidad y que necesita cambiar en tantas cosas.

Que bueno que están mejorando la escuela.

Gracias por hacer todo esto por la escuela.

Anexo 8: Certificados que otorgaron la acreditación a la Escuela de San



THE WASHINGTON STATE COMMITTEE RECOGNIZES

St Patrick School

FOR COMPLETION OF THE SIX YEAR SELF-AND VISITING-TEAM EVALUATION REQUIREMENTS OF THE
NORTHWEST ASSOCIATION
YEARS: 2002-2008

[Signature]
CHAIRMAN
WASHINGTON STATE COMMITTEE

[Signature]
SECRETARY
WASHINGTON STATE COMMITTEE




**Western Catholic
 Educational Association**

July 2003

St. Patrick School Community
 1016 N. 14th Avenue
 Pasco, WA 99301

The Western Catholic Educational Association is happy to announce the action taken by its Elementary Commission wherein your school was awarded a full term of accreditation through June 30, 2009.

This accreditation term stipulates that during the third year of the six-year term your school will submit to your Diocesan WCEA Commissioner a written midterm progress report (based on the Critical Areas for Follow-Up, as identified by the visiting team, and your school's amended Action Plan). The WCEA Elementary Commission will review this report in the spring of 2006. Your Commissioner will guide you in preparing this report.

Your school is also required to annually submit to your Diocesan WCEA Elementary Commissioner a progress report and an in-depth study of a curricular area which will be included in your school's next self-study.

In recognition of the quality of Catholic education at your school, WCEA is pleased to present you the enclosed certificate of accreditation.

May God continue to bless your school's ministry.

Sincerely,



Richard E. Sexton, President
 Western Catholic Educational Association

Cc: Mr. Duane Schafer, WCEA Elementary Commissioner

WCEA

1510 N. Fresno Street
 Fresno, California 93703-3711

Phone (559) 488-7420

Fax (559) 488-7422

Email wcea@dioceseoffresno.org

WCEA President

Richard E. Sexton

WCEA Members

Diocese of Fresno
 Archdiocese of Los Angeles
 Diocese of Monterey
 Diocese of Oakland
 Diocese of Orange
 Diocese of Sacramento
 Diocese of San Bernardino
 Diocese of San Diego
 Archdiocese of San Francisco
 Diocese of San Jose
 Diocese of Santa Rosa
 Diocese of Stockton

WCEA Associate Members

Diocese of Honolulu
 Diocese of Las Vegas
 Diocese of Phoenix
 Archdiocese of Portland in Oregon
 Diocese of Reno
 Archdiocese of Seattle
 Diocese of Spokane
 Diocese of Tucson

 **Western Catholic
Educational Association**
Elementary School Commission

Certificate of Accreditation

Presented to

St. Patrick School

Pasco, Washington

WCEA Diocesan Commissioner

WCEA President

This school is accredited by WCEA through

June 30, 2009





Northwest Association of Accredited Schools

"... advancing excellence in education through the process of accreditation."

2003-2004

CERTIFICATE OF ACCREDITATION

St. Patrick School - Pasco

is accredited as an Elementary School for the school year 2003-2004 by the Commission on Schools of the Northwest Association of Schools and of Colleges and Universities with member schools in states of Alaska, Idaho, Montana, Nevada, Oregon, Utah, Washington, and countries worldwide. This school is recognized for promoting and maintaining a well-balanced education program and for meeting or exceeding standards considered essential for quality education.



First Year of Accreditation 1994



The signatures below certify the authenticity of this document.

Wayne R. Haesel, President

David G. Steadman, Executive Director

Leonard Paul, Associate Director



Washington Federation of Independent Schools

“ . . . Strengthening Education as the Advocate and Voice of Private Schools”

Certificate of Membership

Saint Patrick Catholic School

2003-2004

Date

Executive Director

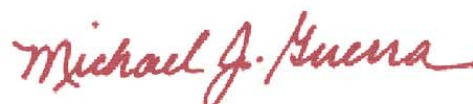


NCEA 2003

This is to certify that

Saint Patrick School

is an institutional member
in good standing of the
**NATIONAL CATHOLIC
EDUCATIONAL ASSOCIATION**



Michael J. Guerra
President