



Reporte de Evaluación de Estándares

AdvancED School Accreditation

For NCA CASI and SACS CASI Schools

Standard 1 – Propósito y Visión

Estándar: La escuela establece y comunica un propósito y dirección compartidos para mejorar el desempeño de los alumnos y la efectividad de la escuela.

Preguntas de enfoque

1. Cual es el proceso para establecer, hacer entender y comprometerse a la Visión de la escuela entre las partes interesadas?

De acuerdo con los estatutos de Discovery School se requiere que se realicen dos Asambleas Generales de padres de familia, administradores y miembros de la Junta cada año—una en Octubre y una en Mayo. En adición, la Junta Directiva realiza un retiro de planificación y un fin de semana de entrenamiento como comienzo de año.

En Agosto de 2007, la Junta Directivo tuvo de retiro de planificación anual. Como parte de este retiro, la Visión de la escuela fue revisada y discutida en profundidad. Se le pidió a los miembros de la Junta que consideraran el siguiente enunciado: “Estamos cinco años en el futuro, y hemos creado la mejor escuela en toda Honduras. Describámosla realísticamente, como si realmente la pudiéramos ver.” Los miembros de la Junta exploraron entonces tópicos de la Visión Académica, Visión Financiera, Visión en las Instalaciones, Visión de la Comunidad, Porque somos Diferentes, y los pasos siguientes. Un Comité para la Visión fue creado, invitando a los miembros de la comunidad de Discovery School. El grupo desarrollo una Visión que va de acuerdo al Plan Estratégico y lo presento tanto al Foro de Padres como a la Asamblea General el 17 de Octubre y el 24 de Octubre, respectivamente.

En el retiro de Planificación Anual de la Junta en 2008, la Junta se enfoco en la Misión de la Escuela. Todos acordaron en que era demasiado larga y que seria difícil para cualquiera el poder recordarla. Los miembros estuvieron de acuerdo en la efectividad de una lista con viñetas para ilustrar el enfoque de nuestro programa. Como resultado de ese retiro de planificación, una nueva Misión fue desarrollada. La nueva Misión fue socializada con la comunidad escolar y formalmente presentada en la Asamblea General en Octubre de 2008.

En cada Asamblea General durante el año, se les recuerda a los padres la Visión, Misión, Filosofía y Metas de la escuela, El presidente de la Junta repasa los eventos del año escolar y detalla los progresos y evidencias hechas con el objeto de lograr nuestras metas, respaldar y reforzar nuestra Visión, Misión y Filosofía.

2. Cual es el proceso de la escuela para desarrollar un perfil y como usa la información que describe la escuela, los alumnos y su desempeño, para mantenerlo sistemáticamente.

Al final de cada año escolar, el perfil de la escuela es revisado y actualizado por el Equipo de Administración de la Escuela (Rectora, Coordinadoras de primaria y secundaria y la Consejera). Cualquier cambio en los demográficos son anotados y actualizados, como también los cambios físicos en la escuela y cualquier oferta de cursos o actividades extracurriculares. Debido a que estamos en el proceso de fortalecer nuestro programa de secundaria y agregando un programa de Ubicación Avanzada (AP), se muestran los cursos

proyectados para el siguiente año, así como los cursos ofrecidos en el año escolar actual. La lista de las universidades en donde alumnos de Discovery han sido aceptados también es actualizada.

Debido a que somos una escuela relativamente joven, especialmente en ciclo Básico y Bachillerato, y que hemos hecho muchos cambios y mejoras en los últimos 18 meses, hemos actualizado el perfil durante el año tanto sea necesario para reflejar de manera precisa nuestro desarrollo. Para socializar nuestro perfil con la comunidad escolar y otros que estén interesados, (incluyendo procedimientos, logros, expectativas y noticias) utilizamos periódicos, memos, reuniones de maestros, conferencias de padres, manuales, reuniones de Junta, Asambleas Generales y la página Web de la escuela.

El perfil es utilizado para presentar nuestro programa a nuevas familias y también durante el proceso de reclutamiento para atraer nuevos maestros a Discovery School.

3. ¿Como asegura la dirección que la visión, propósito y metas de la escuela guían el proceso de enseñanza – aprendizaje?

La visión, misión, propósito y metas de la escuela son evidentes y están profundamente incrustadas a través de la experiencia de Discovery School. La escuela fue fundada en dos criterios dinámicos e inmutables que están en nuestros estatutos: (1) Clases Pequeñas; (2) Oportunidades de aprendizaje vivencial y experimental. En adición a esto, la escuela disfrutó de la participación de un cuerpo estudiantil internacional y familiar desde su comienzo. Este respeto por la diversidad cultural de nuestra población estudiantil es el tercer criterio en nuestra escuela. Es fomentado y evidenciado a través de nuestra celebración anual de las Naciones Unidas, la cual es preparada por los padres de familia y que es, para muchos en nuestra comunidad, nuestra celebración favorita del año; al proveer de un diploma hondureño de Bachillerato y un diploma americano en la graduación, permitimos que los estudiantes tengan más opciones en donde ir a la universidad; a través de excursiones, presentaciones de padres y celebraciones de eventos culturales y nacionales de los países representados en nuestro alumnado. El cuarto componente la educación en Discovery School es el compromiso hacia una excelencia académica y un desarrollo de las habilidades de pensamiento crítico en todos nuestros alumnos.

Se les hace saber a los nuevos miembros de la escuela de estas cuatro piedras angulares de Discovery School en sus entrevistas iniciales. Existe una comunicación fuerte, frecuente y fluida entre los administradores y los maestros, así como involucramiento, supervisión y apoyo de nuestra Junta Directiva para ayudar a mantener y lograr los estándares académicos y sociales a los que aspiramos como comunidad.

4. Que proceso es utilizado para asegurar que la visión y propósito de la escuela se mantenga alineado y acorde con las expectativas de la escuela para el aprendizaje de los alumnos y la efectividad de la escuela?

Discovery School tiene un curriculum bien escrito y completamente implementado para cada curso enseñado en nuestro campus y esta alineado con la visión y misión de la escuela. Comenzando con los estándares americanos de McRel, nuestra coordinadora de curriculum trabajo con los maestros para desarrollar y afinar los estándares de curriculum y los puntos

de mejoría para incluir las necesidades de nuestro alumnado internacional. Nuestro curriculum también esta acorde con los lineamientos del Ministerio de Educación de Honduras, y somos requeridos a tener tres personas empleadas para asegurar que tenemos todo en legalidad con el Ministerio. Cada maestro, de cada clase, desarrolla y revisa el mapa de curriculum parcial por parcial, mostrando que temas se cubrieron en cada parcial durante el año. El maestro es libre de hacer ajustes durante el año, los mapas de curriculum actualizados son impresos cada mayo y son incluidos en las carpetas de curriculum. Todos los maestros preparan planes de clase semanales, utilizando los mapas de curriculum y los estándares para guiar la instrucción y la evaluación.

La administración se mantiene al día de las tendencias actuales en educación y mantiene membresía en las siguientes organizaciones profesionales: Asociación de Escuelas Bilingües de Honduras (ABSH), Tri-Association (escuelas en México, el Caribe y Centro America); Asociación de Escuela Americanas en Sur America (AASSA); Academia para Rectores de Escuelas Internacionales (AISH); Asociación para la promoción de la Educación Internacional (AAIE); Asociación para la supervisión y desarrollo curricular (ASCD). El educador Internacional (TIE), y la Asociación Nacional de Directores de Escuelas Primarias (NAESP). También gozamos de una asociación con la Embajada Americana en Tegucigalpa y el Departamento de escuelas fuera del territorio del Departamento de Estado de los Estados Unidos. Todas estas organización son fuentes de material impreso, recursos en línea, y personal. El personal administrativo ha asistido a conferencias de *ABSH*, *Tri-Association*, *AASSA*, *AAIE*, *AISH* y *ASCD* durante los años.

La Junta Directiva tiene un Retiro de Planificación Estratégica cada año, en donde la visión, propósito, misión y filosofía de la escuela son discutidos y analizados contra las tendencias actuales y los comentarios de las partes interesadas. El resultado es una lista actualizada de metas y objetivos los cuales son presentados a los padres en la Asamblea General en Octubre para su aporte adicional.

Otra área de desarrollo profesional y renovación de los empleados es el Taller Anual de Maestros que Discovery School ha presentado en los últimos 10 años a los educadores en toda Honduras. Esta conferencia provee de entrenamiento profesional, oportunidades de trabajo en grupo y oportunidades de reflexión personal y profesional. En el último taller de maestros más de 400 educadores de todo el país asistieron. También enviamos entre 10 a 12 maestros a un taller similar que hemos ayudado a ser desarrollado en San Pedro Sula para escuela escuelas en el norte del país.

Las publicaciones y los sitios web son proveídos a los maestros en temas de su interés. Todos estos recursos y conexiones ayudan a mantener a nuestros maestros frescos y refuerzan nuestros métodos.

Estandar 2 – Gobierno y Liderazgo

Estándar: La escuela promueve un gobierno y liderazgo que promueve el desempeño estudiantil y la efectividad escolar.

Una escuela cumple exitosamente este estándar cuando tiene líderes que son defensores de la visión de la escuela y de los esfuerzos para mejorar. Los líderes dirigen y ubican recursos para implementar programas curriculares y co-curriculares que permitan a los alumnos lograr las expectativas para su aprendizaje. Los líderes fomentan la colaboración y la responsabilidad compartida para el mejoramiento de la escuela entre las partes interesadas. Las políticas, procedimientos y condiciones organizacionales de la escuela, aseguran la equidad en las oportunidades de aprendizaje y apoyo a la innovación.

Preguntas de Enfoque

1. Cual es el proceso para establecer, comunicar e implementar las políticas y procedimientos para la operación efectiva de la escuela?

La Junta Directiva, trabajando junto a la Rectora, define y escribe las políticas necesarias para el manejo exitoso de la escuela. Hemos establecido un Comité de Políticas, liderado por un miembro de la Junta y compuesto por padres/maestros interesados y la Rectora, quienes revisan periódicamente las necesidades, y escriben una política nueva o revisan las existentes. El comité presenta las políticas a la Junta Directiva para su revisión y aprobación. La Rectora es responsable de comunicar, implementar y reforzar las políticas.

2. Que proceso utiliza la Dirección de la escuela para evaluar la efectividad de la escuela y el desempeño estudiantil?

Evaluación formal y registro: Durante el periodo escolar 2008-2009, hemos administrado los Exámenes IOWA para Rendimientos Básicos (ITBS) a nuestros estudiantes. Después de investigar acerca de otros exámenes estandarizados para determinar cual satisface las necesidades de nuestro alumnado internacional, hemos decidido adoptar y administrar la Medición de Progreso Académico (*Measure of Academic Progress (MAP)*) comenzando el periodo 2009-2010.

El examen MAP será administrado dos veces este periodo escolar y después del segundo examen revisaremos y compararemos el progreso de cada estudiante en cada clase. El próximo año administraremos el examen MAP tres veces durante el año.

Para medir la retención de información y preparar a los alumnos para la vida universitaria, aplicamos exámenes semestrales en los grado 9-12 el primer semestre y grados 8-12 en el segundo semestre. Las Hojas de Calificaciones son enviadas a casa 4 veces cada año al final de cada periodo parcial, y los Reportes de Progreso se entregan 4 veces cada año a la mitad de cada periodo de evaluación. Implementamos conferencias guiadas por los alumnos, incluyendo fijación de metas, para asegurarnos que mantenemos en enfoque en el desempeño y progreso de cada uno de los estudiantes. Los maestros y administradores tienen conferencias adicionales durante el año, mientras sea necesario para mantener a los padres y alumnos enfocados y comprometidos.

Artefactos y Medidas Informales: Numero de estudiantes en Cuadro de Honor y en Condicionamiento Académico; Desempeño de los alumnos en los exámenes AP; Numero de estudiantes que toman exámenes de recuperación al final del año; Tamaño de la clase que se gradúa; becas y aceptaciones en universidades; Encuesta Anual para padres; Evaluación del desempeño anual de la Rectora; Grupos de enfoque de padres por nivel de los alumnos, de acuerdo a su interés.

3. De que manera las partes interesadas, incluyendo el staff, tienen oportunidad de brindar liderazgo y de contribuir al proceso de toma de decisiones?

- Comités de la Junta Directiva
- Encuesta de Ambiente
- Asambleas General dos veces al año
- Reuniones de Junta y foros abiertos mensualmente
- Pequeños foros para padres, por grado o interés
- Grupo consultivo de padres
- Asociación de Padres y maestros
- Evaluación de maestros entre compañeros
- Reuniones de área interactivas (primaria y secundaria)
- Presentaciones en las reuniones de profesores
- Presentaciones en el Taller de Discovery y en el Taller T3 en San Pedro Sula
- Iniciativa de los maestros en las actividades de los alumnos, tales como Brigadas Medicas, Modelo de las Naciones Unidas, Feria de Ciencias
- Envolvimiento del Staff al determinar cursos para ser agregados el programa de Ubicación Avanzada (AP)
- Aporte del Staff en cuestiones como Uso de Celulares, Código de vestimenta, uso de pases de salón
- Envolvimiento del profesorado en el desarrollo del Curriculum y los métodos de instrucción
- Desarrollo y revisión de los mapas de curriculum por parte del profesorado para todos los grados y materias

Nota: Un ejemplo excelente del modelo de integración que practicamos en la escuela puede ser fácilmente visto en el caso de la contratación de Ms. Giles, nuestra Rectora, en donde toda la escuela fue invitada a participar en el proceso de contratación y entrevistas, y al final dieron su opinión a la Junta Directa de su candidato preferido.

4. Que políticas y procesos se toman en cuenta para asegurar la equidad en las oportunidades de aprendizaje y ayuda para la innovación?

Fundamentos y Estatutos: La Escuela Discovery fue fundada en los conceptos de brindar oportunidades de aprendizaje vivencial, individualizado y grados con pocos alumnos. Nuestros estatutos demandan que mantengamos estos fundamentos originales. Nuestras aulas pequeñas nos permiten identificar las necesidades de aprendizaje individuales de los

alumnos y modificar la instrucción y la evaluación para acomodar a cada alumno y hacer ajustes cuando sea necesario para los estilos individuales de aprendizaje (ej: visual vs. Auditivo)

Enseñanza Personalizada: Todos los estudiantes en Discovery School siguen un curriculum muy bien desarrollado, basado en los estándares a través de McRel en los Estados Unidos, con adaptaciones que cumplan con las necesidades de nuestro cuerpo estudiantil internacional. En adición a cumplir los lineamientos de nuestra acreditación con SACS, también incorporamos los requisitos del Ministerio de Educación de Honduras para asegurarnos que mantenemos una acreditación legal con el país.

Mapas de Curriculum: Los mapas para cada clase son seguidos y revisados cuando es necesario durante el transcurso del año. Durante las revisiones, un curriculum nuevo se presenta a la Coordinadora de Curriculum cada Mayo. Los maestros son concedores del diseño de planes de clase utilizando la técnica curricular invertida.

Taller anual de Discovery School para maestros: Por los últimos 10 años, hemos desarrollado y presentado un taller de 2 días para maestros bilingües de Honduras. Hemos recibido hasta 450 maestros en cada taller. Las sesiones son impartidas para expertos en educación que traemos desde Estados Unidos, los maestros de Discovery y maestros de otras escuelas. Todas las sesiones están diseñadas para ser vivenciales y para proveer a los maestros con lecciones que pueden tomar y usar justo a la semana siguiente. Debido al éxito abrumador de los talleres, también hemos colaborado en desarrollar otro seminario similar (Maestros enseñando a Maestros) en San Pedro Sula para maestros en la parte norte del país que no pudieran viajar a Tegucigalpa. Para el taller de San Pedro, brindamos consejo y guía, como también entre 10 a 12 de nuestros maestros quienes hacen presentaciones similares a las que hacen en Tegucigalpa.

Desarrollo Profesional: Debido a que estamos desarrollando el programa AP para la secundaria, se han enviado maestros a entrenamiento AP en los Estados Unidos o en Centro America. Continuaremos entrenando maestros durante el verano. Como parte del proceso, el maestro AP tiene que tener el silabo y los libros de texto del curso aprobados por College Board para que el titulo "AP" sea usado en las calificaciones de nuestros alumnos. Se utilizan otras oportunidades de desarrollo profesional en el país y la región para mantener las habilidades educacionales de los maestros actualizadas. Muchas de nuestra reuniones de maestros son utilizadas para explorar nuevas tendencias e ideas en el educación, tales como diferenciación (la cual es muy importante en nuestro ambiente multicultural) inteligencia emocional (Que es una de las cosas que Discovery School valora y se compromete a desarrollar)

Observaciones de Colegas e intercambios: En Discovery, aprovechamos todos los años de experiencia en enseñanza que existe en nuestro campus. Se pide a cada maestro que identifique a otro maestro en la escuela que ejemplifique una cualidad que el o ella quiere mejorar. Durante el segundo semestre del año escolar, las parejas de maestros se observan entre si enseñando y planificando, aprendiendo de cada uno.

Administradores de Área: Contamos con dos administradores de área – una coordinadora de secundaria y primaria. Estos administradores están ubicados en primaria y secundaria respectivamente, y están continuamente visibles y disponibles para los alumnos, padres y maestros. Durante el transcurso del año realizan supervisiones y observaciones informales de las clases y ofrecen sus consejos. Además de estas observaciones informales, proveen de observaciones más formales en donde los maestros se envuelven en el proceso de reflexionar su enseñanza.

Rectora: La Rectora está disponible a maestros y alumnos durante el año para proveer guía y ayuda como sea necesario. Aunque ella no pasa en las aulas de clase tanto como las administradoras de área, también hace supervisiones y observaciones de clases, como también interactúa con los alumnos durante los recreos y el almuerzo. La Rectora también provee artículos de periódicos y revistas así como sitios Web de interés para los maestros y administradoras de área.