



Proyecto Educativo Institucional

2020-2023



INDICE

I.	<i>Índice</i>	2
II.	<i>Introducción</i>	5
III.	<i>Reseña Histórica de la Institución</i>	7
IV.	<i>Antecedentes Generales de la Institución</i>	9
V.	<i>Enfoque Pedagógico</i>	10
1.	Enfoque Curricular.	10
2.	Propuesta Curricular para la Formación Artística	11
3.	Roles y Perfiles deseables	15
VI.	<i>Gestión del PEI</i>	19
1)	Dimensión Organizativa Operativa	
	A. Organigrama	19
	B. Roles y Funciones Específicas del Personal	20
	I. Equipo de Liderazgo	20
	II. Docentes	20
	III. Profesor/a Jefe	21
	IV. Asistentes de la Educación No Profesionales	21
	1) Inspectores de Patio y Paradocentes	
	2) Personal Administrativo	
	3) Auxiliar de Servicios Generales.	
	C. Funcionamiento de las Estructuras	22
	I. Consejo Escolar	22
	II. Consejo General de Profesores	23
	III. Reuniones Técnicas Pedagógicas y Administrativas	23

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

IV. Consejo de Profesores Jefes	23
V. Centro General de Padres y Apoderados	23
VI. Centro General de Alumnos	23
VII. Comité Paritario de Higiene y Seguridad	24
VIII. Comunidad Escolar	24
VII. Plan Estratégico Institucional	25
A. Conceptualización Estratégica	25
1. Declaración de la Visión	25
2. Declaración de la Misión	25
3. Declaración de Valores	25
B. Análisis Estratégico	26
1. Análisis Interno	26
2. Análisis Externo	32
3. Matriz Estratégica	33
• Instrumentos Territoriales	
• Esquema Unidad Técnica Pedagógica	
4. Objetivos Estratégicos Institucionales: Direcciones	35
5. Objetivos Específicos	37
6. Matriz Estratégica y de Operaciones: Plan de Acción, Indicadores.	39
7. Plan de Liderazgo Instruccional	47
8. Procesos Administrativos y Financieros	48
• Reclutamiento y Selección de Personal	48
• Infraestructura y Materiales	50
• Normas de Higiene, Seguridad y Prevención de Riesgos	52
• Financiamiento	53

9. Procesos con la Comunidad	55
• Relación con los Apoderados	55
• Estudiantes y Comunidad	58
• Redes de Apoyo	59
• Proyectos en Ejecución	61
VIII. ACCIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN	62
1. Tabla de Monitoreo de las Acciones	66
• Nivel de implementaciones de las acciones	
2. Tabla de Evaluación de los Objetivos	76
• Nivel de contribuciones de las acciones al logro de los objetivos	

II. INTRODUCCIÓN

El Proyecto Educativo Institucional tiene como finalidad presentar el accionar de la institución educativa, centrada en un trabajo en equipo que permita generar un ambiente de aprendizajes activos y significativos para el alumno, con un diseño organizacional flexible que sitúe a directivos, profesores y estudiantes como protagonistas reales del quehacer pedagógico; en el que cada uno conozca y se comprometa con sus roles y funciones y cumplimiento de ellos.

Este Proyecto orienta la gestión y dirección de los procesos de aprendizaje. Es la identidad del establecimiento que la distingue de otro, enmarcado en el sello “Artístico” priorizando las artes musicales, en él se instauran valores, actitudes y comportamiento de los estudiante, atendiendo a la diversidad haciendo vigente la Ley de Inclusión, consolidando una educación de calidad y equidad hasta que los alumnos(as) egresen del establecimiento educacional.

El presente documento es el fruto del trabajo conjunto de los diversos actores de la comunidad educativa, requiriendo su participación en diferentes actividades como, las jornadas de reflexión del personal del colegio, de reuniones con los estudiantes, del trabajo realizado con los padres y apoderados y del aporte constante del Consejo Escolar.

Importante destacar que para la elaboración de nuestro marco lógico se retomaron algunas acciones establecidas específicamente en los objetivos estratégicos del Plan Estratégico y orientaciones del Plan de acción, ambos instrumentos territoriales liderada por nuestro sostenedor, SLPC. Este marco lógico del PEI esta sujeto a un monitoreo por semestre y una evaluación anual, a diferencia del plan de mejoramiento que se monitorea dos veces por semestre.

Es así que, frente a los desafíos que impone una sociedad moderna, que avanza a pasos agigantados es que debemos estar en constante revisión y actualización de los sentidos y actuares de todos los miembros de la comunidad educativa y asumir los cambios, considerando nuestras fortalezas, debilidades y potencialidades.

Es por ello, este Proyecto Educativo Institucional del Colegio de Artes “Claudio Arrau” de Coquimbo para el período 2020-2023, en su esencia, es una guía de cambios, esfuerzo y compromisos, que espera ser parte del sentido identitario de éste, el más antiguo colegio de Coquimbo, aportando al desarrollo integral de sus estudiantes, tanto en su formación generalista como en su formación artística, para entregarles a

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

niños y niñas conocimiento, herramientas, y, por sobretodo, dar cumplimiento a lo establecido en la ley N° 21.040 que crea un nuevo Sistema de Educación Pública.

Es por ello, que se crea un nuevo Sistema Nacional de Educación Pública para mejorar sustancialmente la calidad de los aprendizajes y convertir a esos jardines, escuelas y liceos públicos en estándar del sistema educacional en su conjunto. El objetivo del nuevo Sistema de Educación Pública es garantizar calidad de la educación; entregando oportunidades y trayectoria a los estudiantes centrándose en aprendizajes para el siglo XXI; y generar una sana e inclusiva convivencia dentro del aula y el colegio.

El Artículo 3 de la ley establece que el objeto del Sistema de Educación Pública es que el Estado provea, a través de los establecimientos educacionales de su propiedad y administración, que formen parte de los Servicios Locales de Educación Pública que son creados en la presente ley, una educación pública, gratuita y de calidad, laica, esto es, respetuosa de toda expresión religiosa, y pluralista, que promueva la inclusión social y cultural, la equidad, la tolerancia, el respeto a la diversidad y la libertad, considerando las particularidades locales y regionales, garantizando el ejercicio del derecho a la educación de conformidad a lo dispuesto en la Constitución Política de la República, en todo el territorio nacional.

Este sistema velará por el respeto a las particularidades de cada nivel y modalidades educativas, considerando la integralidad, pluralidad y el apoyo constante a los estudiantes. En particular, deberá considerar las características propias de los establecimientos que imparten el nivel parvulario y de la educación especial o diferencial.

III. RESEÑA HISTÓRICA DE LA INSTITUCIÓN

La primera escuela primaria fiscal con mayor trayectoria en el norte de Chile - considerando para ello las actuales regiones del Norte Grande y Norte Chico- y que aún sigue impartiendo un servicio educativo ininterrumpidamente es la Escuela de Artes Claudio Arrau del puerto de Coquimbo fundada como Escuela de Primeras Letras el 3 de septiembre de 1834 y que funcionó inicialmente entre varios arriendos de antiguas casonas particulares cercana al templo principal del templo, la iglesia de San Pedro, primero en la calle Aldunate contigua al templo católico y también en la calle Melgarejo, para luego en 1886 ubicarse en un edificio escolar fiscal en la esquina de calle Melgarejo y Lastra y posteriormente a fines de 1970 trasladarse en donde actualmente se ubica, en la avenida Pedro Nolasco Videla esquina Eleuterio Ramírez.

Los inicios de la escuela estuvieron bajo el alero de la comunidad religiosa de los dominicos, quienes impartieron las primeras enseñanzas antes del decreto fundacional del presidente de la república José Joaquín Prieto y que a partir de dicha fecha comenzó a escribirse la historia educacional del puerto de Coquimbo y del norte de Chile en la enseñanza fiscal primaria, en los tiempos republicanos y que ha mantenido una larga y reconocida permanencia.

Los franciscanos también estuvieron en el puerto en épocas coloniales y fueron dueños además de gran parte de los terrenos costeros, sin mayores registros sobre la realización de algún tipo de enseñanza. Antes de esta escuela se crearon más bien en el norte de Chile escuelas municipales, conventuales y particulares, pero la primera escuela fiscal en donde el Estado comprometió parte del erario nacional como ley de la república para la enseñanza primaria fue precisamente en Coquimbo. Conocer la historia de esta escuela es examinar aquellos acontecimientos que formaron parte no solamente en su evolución y desarrollo socio-cultural, sino que de la historia de un naciente puerto de Coquimbo que -guardando las proporciones caminaron juntos en sus primeros pasos institucionales.

Se señalaba que un capellán ejercería funciones por derecho y sería además Inspector de la escuela de primeras letras establecidas en aquel puerto. Tendría a su cargo las construcciones de la Iglesia, su casa y la escuela. Habría un profesor de primeras letras. Se autorizó al intendente de la época invertir para la casa del capellán, el profesor de la escuela y el agua necesaria para la escuela. La designación afianzó la actuación que ya cumplía el cura Francisco Bonilla Nieto, quién instaló la escuela al lado de la iglesia y actual parroquia San Pedro.

El sacerdote dominico fue también autor del libro de enseñanza, un “Catecismo Interpretado”, que sirvió para educar a los niños. La escuela, se traslada a una

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

antigua casona ubicada en Melgarejo, frente a la Plaza de Armas, la cual fue más tarde la Escuela Superior de Hombres N° 1, logrando su aprobación el 03 de abril de 1843, su primer Director fue Don Zorobabel Tapia Escudero.

En el año 1970, siendo su Director Don Carlos Arredondo Miranda, el establecimiento se traslada al actual edificio de Avenida Videla con Eleuterio Ramírez. En 1979, cambia su nombre a Escuela D-84.

En el año 1980 pasa a ser escuela mixta. En el año 1988 se forma la Primera Banda Lisa, cambiando nuevamente su nombre a Escuela D-84 con Especialidades Musicales.

El año 1994 la escuela pasa a conocerse como Escuela de Música Claudio Arrau, el mismo año integra el grupo de las Escuelas Artísticas de Chile.

El año 2001 el establecimiento comienza a impartir enseñanza media. Posteriormente, el año 2002, es denominado “Colegio de Artes Claudio Arrau”.

A partir del 2018 la administración del colegio es concebida al Servicio Local de Educación Pública Puerto Cordillera, ubicado en el Aldunate N° 840, Coquimbo.

Hoy 2020, el Colegio de Artes Claudio Arrau, posee una matrícula aproximada de 850 estudiantes, atiende a los niveles de enseñanza pre-básica, enseñanza básica y enseñanza media en jornadas alternas, mañana y tarde; con un equipo de 74 profesionales y 42 asistentes de la educación, el establecimiento brinda formación científico, humanista y artística.

Actualmente el establecimiento es dirigido por el Señor Carlos Videla Bonilla, quien fue elegido por un periodo de 5 años, 2016 -2021, a través del nuevo sistema de concursos públicos denominado alta dirección pública. Durante su periodo se han producido mejoras considerables en infraestructura, patio central, escenario, módulos de música primer y segundo piso, cierres perimetrales y hall central, así como también oficinas administrativas y la creación de un comedor para docentes.

También destacar que bajo esta dirección se han producido logros importantes en lo académico, mejoras en pruebas SIMCE y PSU, baja repitencia del 5%, cobertura curricular sobre el 90%, y así como también haber subido las dos enseñanzas Básica y Media a la Categoría Medio. Destacar que estos antecedentes permitieron obtener la Excelencia Académica 2020-2021. Mencionar también como el único colegio del territorio con mayor matrícula y planta docentes, y que aun no se ha incorporado al sistema de JEC.

IV. ANTECEDENTES GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

Director	Carlos Ronnie Videla Bonilla
Dirección del Establecimiento	Avenida Videla N° 199
R.B.D.	613-0
Dependencia a partir del 2018	Servicio Local de Educación Pública, Puerto Cordillera
Nivel y Modalidad	Pre básica, Básica y Media
Planes y Programas	Ministerio de Educación
Horario de Funcionamiento	08 : 00 – 19 : 30
Nº de Docentes Directivos	8
Nº de Docentes	76
Nº Asistentes de la Educac. y Administ.	42
IVE	92,46 %
Últimos Resultados Simce	- 4° Básico Promedio Gral. :271 - 6° Básico Promedio Gral. :260 - 8° Básico Promedio Gral. :250 - 2° Medio Promedio Gral. : 246
Últimos Resultados PSU	- Lenguaje Promedio Gral : 498. - Matemáticas Promedio Gral :473
Matrícula	856 alumnos
Categoría de Desempeño	Enseñanza Media y Básica: Nivel Medio
Excelencia Académica	Años 2020 - 2021

V. ENFOQUE PEDAGÓGICO

1. Enfoque Curricular.

Siendo el núcleo del quehacer cotidiano lo pedagógico, es decir, lo académico, formativo y considerando que todo lo que se hace en el colegio tiene como finalidad estar al servicio de la formación de los niños, niñas y jóvenes, el Colegio de Artes Claudio Arrau sustenta su enfoque pedagógico en una formación generalista y dentro del mismo proceso, accede a la formación artística basadas en disciplinas tanto de las Artes Escénicas, Visuales como Musicales según intereses de los alumnos.

El currículo trasciende la sala de clases e incluye el conjunto de experiencias formativas que viven los alumnos en los patios, biblioteca, laboratorio, computación, talleres, actividades comunitarias, artísticas y deportivas.

De este modo, sustenta nuestro accionar pedagógico y formativo un aprendizaje significativo, incluyendo sus procesos afectivos, cognitivos y artísticos, a través de la observación y prácticas directas, con técnicas participativas, a través de las cuales el estudiante tome sus propias decisiones, movilice sus propios recursos y se responsabilice de lo que va a aprender con la creación y mantención de un ambiente de respeto, responsabilidad y de perseverancia.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto “enseñar” unos conocimientos que estarán siempre accesibles en otros espacios, como el de ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” y “aprender a Ser” de manera autónoma y promover su desarrollo académica, artístico y cultural mediante actividades, prácticas y aplicativas, para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva de la información.

Por otra parte, la diversidad de los y las estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, los formadores deben aprovechar los múltiples recursos disponible para personalizar la acción docente y trabajar en colaboración con otros colegas, manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos, observando y reflexionando sobre la propia práctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias.

El actual liderazgo escolar del colegio de Artes Claudio Arrau tiene su foco en los procesos pedagógicos (liderazgo instruccional) sobre lo administrativo, instalando una cultura de procesos de autoevaluación y evaluación de todas nuestras prácticas institucionales con la participación de agentes internos como externos.

2. Propuesta Curricular para la Formación Artística

La formación artística que entrega el Colegio de Artes Claudio Arrau de Coquimbo ha tenido un proceso paulatino hacia la mejora de su apuesta educativa diferenciada, la que a través del tiempo y los decretos ministeriales ha exigido una permanente actualización y reformulación de sus planes y programas. Esta desarrolla las tres líneas de formación artística, Artes Escénicas, artes Visuales y artes Musicales.

En el PEI 2016 – 2020, se legitima la propuesta para la formación artística del Colegio de Artes Claudio Arrau de Coquimbo y a la vez, se alinea al Marco Curricular para la Formación Artística y a los requerimientos curriculares definidos en la Ley general de Educación. Así mismo, se contextualiza a las demandas del entorno y se ajusta al nuevo PEI 2020 - 2023, reivindicando en gran medida la iniciativa que proponía hace dos décadas, el Arte como mediador de saberes.

I. Estrategias Pedagógicas basada en Niveles de Desempeño

A. *Sentido*

La estrategia pedagógica definida por el cuerpo docente especialistas en Artes del “Colegio de Artes Claudio Arrau” de Coquimbo ha definido un camino de formación artística para los estudiantes basado en el sentido de libertad, espíritu que sella cada una de las acciones que se llevan a cabo en las diferentes líneas formativas y las disciplinas que desarrolla el establecimiento en su apuesta curricular, este sello permea y es la esencia de la promoción de la creación y expresión de niños y niñas que atiende. En términos prácticos, se da posibilidad a que todos los estudiantes, desde su ingreso a las aulas, a vivenciar la intuición, exploración y experimentación con estímulos provenientes de las disciplinas.

En esta estrategia pedagógica:

- Las diversas disciplinas artísticas están a disposición para convocar, para recibir al niño y niña, para invitarlo a descubrir sus talentos artísticos, sus intereses, sus habilidades, con el propósito de prepararlo hacia la especialización y profesionalización en el Arte, si así lo anhela y posee las competencias mínimas para ello.

- La promoción se enfoca al logro de desarrollo de competencias, los conceptos de premio – castigo no se consideran, el aprobar – reprobar no es aplicable.

- Cada alumno es único, no se estandariza la formación ni la evaluación.

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

- Los conceptos niveles por edad, tiempo de permanencia en los niveles y cursos asociados a los niveles no proceden.

B. Caracterización

Nivel I – Inicial

Nivel preparatorio, agrupa a estudiantes de diversas edades quienes logran desarrollo de habilidades artísticas con diversos ritmos y tiempos de trabajo. Se espera que en este nivel el alumno logre la corporalidad artística, gestos que demuestren apropiación de su línea formativa.

Nivel II – Básico

Nivel en el cual existe posibilidad de cambio de disciplina, luego que el estudiante descubra sus habilidades e intereses, siendo esta la razón que le permita avanzar y profundizar en línea(s) y disciplina(s) artística(s). Se espera que en este nivel el alumno logre definir su línea de desarrollo artístico.

Nivel III – Intermedio

En este nivel el estudiante ha optado por una línea formativa, tomando dos disciplinas artísticas afines, complementarias. Se espera que en este nivel el alumno logre mejorar sus prácticas artísticas y profundice en el conocimiento de la(s) disciplina(s) que ha optado; además, se espera tener un alumno claro y decidido por una opción formativa.

Nivel IV – Avanzado

En este nivel el estudiante se prepara para una especialización con la cual pueda optar por un camino profesional, este nivel le entrega herramientas mínimas para una selección universitaria y/o herramientas que demuestren sus potencialidades para llegar a ser un Artista. Se espera que en este nivel el alumno logre consolidar el desarrollo de competencias en la línea formativa que ha optado, como base para su futuro, sea para un camino profesional artístico o para el desarrollo de competencias artísticas complementarias a su vocación.

Observaciones:

Alumnos multifacéticos, aprendices que requieren menor tiempo en el aprendizaje, son considerados excepcionales. Según el caso, se toman las medidas para potenciar sus talentos artísticos.

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

C. Enfoque de Competencias

Se asume que toda acción educativa es integral, por ello cada actor educativo formador prepara, ejercita, desarrolla, evalúa y promueve la formación considerando que cada estudiante debe desarrollar habilidades cognitivas (Conocer), procedimentales (Saber Hacer) y actitudinales (Saber Ser). El conjunto integrado de estas habilidades lograrán el desarrollo de competencias artísticas, que en una amplia dimensión, se concretarán en desempeños deseables en diversos escenarios de creación, expresión, producción y gestión del Arte.

Plan de Estudios para la Formación Artística Colegio de Artes Claudio Arrau

Existe un trabajo individual de 2 hrs. para cada alumno desde 5° a 4° Medio en forma electiva para los Programas Propios. En I Ciclo Básico aplica el Programa de Ciclo Exploratorio para Escuelas Artísticas. De 5° Básico a 4° Medio se aplican los Programas de Formación Artística del Curriculum General, Artes Visuales y Artes Musicales. Se detalla a continuación la oferta educativa en Programas Propios, listando las disciplinas artísticas por nivel y línea de formación artística. Para la ejecución de este Plan de Estudios mixto diferenciado, a la vez, se cuenta con una planta de Docentes de Artes que atienden aproximadamente a 850 estudiantes.

Disciplina	ARTES ESCENICAS											
	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	I	II	III	IV
DANZA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
TEATRO	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
FOLCLORE	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Disciplina	ARTES VISUALES											
AUDIOVISUAL	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
FOTOGRAFIA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
ARTESANIA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
PINTURA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Disciplina	ARTES MUSICALES											
Apreciación y Creación	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Barítono	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Clarinete	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Contrabajo	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Corno Franc.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Fagot	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Flauta Dulce	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

Flauta Traver	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Guitarra	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Piano	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Percusión	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Saxo	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trombón	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Trompeta	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Tuba	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Viola	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Violin	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Violoncello	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Coro	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Leectura Mus	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Práctica de conjunto	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Artes Integradas	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Proyecto Transversal Radio CAA							1	1	1	1	1	1

3. Roles y Perfiles deseables

a) Perfil Equipo Directivo

- Difundir el PEI y asegurar la participación de la comunidad educativa y el entorno.
- Profesional que se responsabiliza de asesorar al Director y de la programación.
- Competencias en liderazgo escolar instruccional con foco en lo pedagógico.
- Asegurar la existencia de información útil para la toma oportuna de decisiones
- Capacidad de analizar la información y tomar decisiones con el fin de mejorar los procesos y los resultados
- Capacidad de articular e implementar una Planificación Estratégica que sea compartida y apoyada por toda la comunidad educativa y el entorno.
- Capacidad para seleccionar y administrar información relevante, generando un sistema de comunicación fluido y eficaz.
- Capacidad de generar condiciones institucionales que permitan realizar en forma adecuada los procesos de selección, evaluación y desarrollo del personal del establecimiento.
- Capacidad para organizar los recursos, implementando sistemas y procedimientos tendientes a mejorar el desempeño y los procesos de aprendizaje.
- Capacidad para alinear el trabajo de los Docentes con los objetivos del Proyecto Educativo del Establecimiento.
- Capacidad para diseñar, coordinar , implementar y evaluar proyectos de innovación educativa, los cuales articulan eficientemente los recursos humanos y materiales para transformar y mejorar la práctica pedagógica.
- Capacidad para declarar en forma oportuna y con honestidad lo que se piensa y siente, cuidando la relación con los otros.
- Habilidad para buscar, asimilar y compartir nuevos conocimientos potenciando su desarrollo personal y profesional.
- Capacidad para comprometerse con el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- Capacidad para facilitar el logro de acuerdos que cuenten con el apoyo y probación de todos los involucrados.

b) Perfil Docente

- Líderes dentro de la comunidad educativa promoviendo y facilitando el cumplimiento exitoso del Proyecto Educativo.
- Dispuestos a impartir una formación basada en los principios fundamentales expresados en nuestra misión, orientado al alumno hacia su pleno desarrollo humano y académico, en busca de la excelencia.
- Líderes capaces de desarrollar al máximo los talentos de las personas tratando de resaltar las cualidades positivas de los alumnos a los cuales educa.
- Que conserven y estimulen la capacidad de asombrarse y de imaginar que las cosas pueden ser de manera distinta a como siempre han sido.
- Pongan en práctica permanentemente la justeza y la equidad con que debe llevar su relación con el alumno, debe prevalecer la orientación positiva y constructiva en el proceso formativo.
- Ser permeable al sistema de trabajo dinámico, colaborativo, innovador y en equipo, mostrando buena disposición de colaboración ante situaciones, manteniendo una preocupación constante por su crecimiento personal y profesional, aceptando y facilitando la observación y acompañamiento de sus clases y actividades docentes.
- Poseer un dominio de grupo adecuado que propenda al trabajo armónico con sus alumnos e iguales de acuerdo con los principios educativos del Colegio dentro y fuera de éste, y respetar las características y diferencias físicas, de género, étnicas, religiosas, ideológicas, sociales y culturales de los estudiantes y sus familias.
- Valorar al alumno como persona en crecimiento, susceptible a cambios y errores perfectibles, propiciando y facilitando su formación y desarrollo integral.
- Actuar con serenidad, ecuanimidad y discreción al enfrentar situaciones de conflicto con el alumno, otros profesores, apoderados y funcionarios del Colegio, estableciendo un diálogo directo y empático con ellos.
- Asuma como propias la misión, visión y valores de nuestro colegio
- Conocedor de las normativas y reglamentos institucionales.

c) Perfil Alumno

- Responsable con sus estudios y abierto a la innovación
- Crítico constructivo, participativo y autónomo
- Comprometido con la misión y valores del Colegio
- Altamente comprometido con su aprendizaje su participación y representación de nuestra institución; tolerante en la diferencia, incluso en la diversidad, solidario y fraterno con la sociedad.
- Capaz de respetar y desarrollar un clima de convivencia escolar y de trabajo que favorezca y facilite el aprendizaje, además de llevar un estilo de vida saludable, que le permita hacerse cargo de su autocuidado.
- Positivos ante la vida, alegres, con espíritu de emprendimiento y de solidaridad, con apertura al mundo y buena disposición para enfrentar los desafíos.
- Responsables de su proceso de formación e integración dentro de la comunidad, más allá de sus dificultades o limitaciones.
- Capacidad para recuperarse frente a la adversidad sociocultural para seguir proyectando el futuro.
- Sensibles al valor de los otros en la construcción de su visión del mundo de acuerdo a sus posibilidades, sin importar su necesidad educativa que enfrenta.
- Se identifica como alumno del Colegio de Artes Claudio Arrau, participando con entusiasmo y responsabilidad en las actividades del colegio.
- Ser responsable, respetuoso, alegre, lector, autónomo, crítico y respetuoso de las concepciones diferentes de los demás, evitando conductas de discriminación o bullying que atenten con los derechos humanos y derechos del niño(a).
- Tener una formación integral que le entregue herramientas que les permita ser un aporte constructivo a la sociedad y desarrollar su proyecto de vida.
- Consecuente con su desarrollo evolutivo

d) Perfil Asistentes de la educación.

- Conocedores de los aspectos más sustantivos del Proyecto Educativo Institucional, y adherentes a él.
- Conocedores de los estudiantes y dispuestos a asistirlos en cualquier circunstancia.
- Criteriosos al momento de discernir lo que es más conveniente hacer para prestar la ayuda necesaria a los estudiantes.
- Desempeñar su trabajo acorde a las exigencias contractuales y necesidades de la escuela.
- Comprometidos con la Visión y Misión del establecimiento.

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

- Manifestar en todo momento respeto hacia todos los funcionarios que componen esta comunidad educativa, alumnos, apoderados entre pares.
- Promover la disciplina, el aseo, orden y cuidado de todas las dependencias del establecimiento bienes y recursos.

e) Perfil Apoderado

- Comprometido y responsable de su rol.
- Enviar a su pupilo todos los días a clases puntualmente y bien presentado.
- Conocedores de la visión, misión y valores institucionales.
- Deben ser capaces de orientar, guiar y dar el ejemplo.
- Se mantiene informado y apoya a su pupilo para mejorar continuamente su rendimiento y su conducta.
- Participativo e integrado en las diferentes actividades de la escuela.
- Mantener un buen trato con todos los integrantes de la Unidad Educativa.

VI. GESTIÓN DEL PEI

1) Dimensión Organizativa Operativa

A. Organigrama



B. Roles y Funciones Específicas del Personal.

I. Equipo de Liderazgo

1) Director/a

Es el docente que como líder de la escuela, es responsable de la dirección, organización y funcionamiento del mismo de acuerdo a las normas legales y reglamentarias vigentes.

2) Inspector/a General

Es el docente que tiene como responsabilidad velar para que las actividades de la escuela se desarrollen en un ambiente de disciplina, bienestar y sana convivencia.

3) Jefe Unidad Técnico Pedagógica

Es el docente, responsable de asesorar al Director y la programación, organización, supervisión y evaluación del desarrollo de las actividades curriculares.

4) Encargado de Convivencia

Profesional que lidera el diseño e implementación de las actividades y estrategias que ayuden a mejorar la convivencia.

5) Evaluador

Docente encargado de todas las actividades concernientes a evaluación de los aprendizajes en el establecimiento tanto, internas como externas, así como también, el darlas a conocer a la comunidad educativa

6) Orientador

Guiar y Asesorar técnicamente al Profesor Jefe por medio del Subsector de Consejo de Curso y Orientación. Atender las necesidades de los alumnos y apoderados en las áreas académicas, sociales, afectivas y de convivencia, además de las vocacionales.

II. Docentes

La función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y sus resultados, de las actividades educativas generales y complementarias.

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

La docencia de aula es la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo.

Además de la asignación académica, las labores complementarias corresponden a las actividades curriculares no lectivas, al servicio de la orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial a los apoderados de los educandos, las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico, las actividades de planeación y evaluación institucional, otras actividades formativas, culturales y deportivas.

III. Profesor/a Jefe

Es el docente que, en cumplimiento de sus funciones, es responsable de la marcha y orientación del curso a su cargo, en lo que concierne a los aspectos formativos y pedagógicos.

IV. Asistentes de la Educación No Profesionales

1) Inspectores de Patio y Paradocentes

Son el personal paradocente que desarrollan su labor en estrecha colaboración con el trabajo docente de los profesores e Inspectoría General. Es un trabajo de apoyo que resulta especialmente significativo en la eficacia de la pedagogía moderna.

2) Personal Administrativo

Es el que desempeña funciones de oficina, cautela la conservación y mantención de los recursos materiales del establecimiento y se ocupa de los demás asuntos administrativos correspondiente a todo el personal.

3) Auxiliar de Servicios Generales.

Es el personal responsable directo de la vigilancia, cuidado y atención de la mantención de los muebles, enseres e instalaciones del establecimiento y demás funciones subalternas de índole similar.

C. Funcionamiento de las Estructuras.

I. Consejo Escolar

El Consejo Escolar cuenta como fundamentación legal, las modificaciones aplicadas a la jornada escolar completa mediante la ley Nº 19.979 del 28/10/2004.

El Consejo Escolar tiene carácter informativo, consultivo y propositivo. Se entiende como un espacio de colaboración e interacción de las y los diferentes miembros de la comunidad educativa, que permite incorporar las visiones, experiencias y saberes de los allí representados, con el propósito de agregar valor al proceso de producir entre todas y todos los aprendizajes de calidad.

El consejo escolar está constituido por los siguientes miembros:

- a) El Director del establecimiento, quien lo presidirá
- b) El sostenedor o un representante designado por él mediante documento escrito
- c) Un docente elegido por los profesores del establecimiento, mediante procedimiento previamente establecido por éstos
- d) El presidente del Centro de Padres y Apoderados
- e) El presidente del Centro de Alumnos en el caso que el establecimiento imparta enseñanza media.

El Consejo será consultado, a lo menos, en los siguientes aspectos:

- a) Proyecto Educativo Institucional
- b) Programación anual y actividades extracurriculares
- c) Las metas del establecimiento y los proyectos de mejoramiento propuestos
- d) El informe escrito de la gestión educativa del establecimiento que realiza el Director anualmente, antes de ser presentado a la comunidad educativa.

El Consejo tendrán facultades resolutorias en lo relativo a:

- a) El calendario detallado de la programación anual y las actividades extracurriculares o extraprogramáticas, incluyendo las características específicas de éstas.
- b) Aprobar el reglamento interno y sus modificaciones.

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

II. Consejo General de Profesores

Los consejos de profesores son organismos asesores de la Dirección y estarán presididos por el Director, quien podrá delegar esta función en los casos que señala el presente reglamento. Funcionarán los siguientes tipos de consejos:

- Consejo General de Profesores Técnicos.
- Consejo de Profesores por Asignatura y de cursos paralelos.
- Consejo Extraordinario.

III. Reuniones Técnicas Pedagógicas y Administrativas

Los consejos administrativos son una estructura necesaria para informar, analizar y proponer ideas y/o temas en los que está involucrada toda la comunidad educativa y es presidido por el director del establecimiento.

- Reunión Equipo de Gestión. Lidera Dirección
- Reunión Equipo Técnico. Lidera Jefatura Técnica

Sesionarán los días lunes y martes respectivamente y en forma extraordinaria, cada vez que el director lo determine.

IV. Centro General de Padres y Apoderados

Es un lugar donde los padres y apoderados se encuentran unidos por lograr el bienestar de sus hijos, cuyo objetivo fundamental es contribuir a mejorar la educación y calidad de vida de los estudiantes.

Analizan y fundamentan la función educadora que tiene la familia, buscando los métodos apropiados que les permitan participar en la educación formal de sus hijos, de acuerdo al Proyecto Educativo de la Escuela. Cuentan con personalidad jurídica.

VI. Centro General de Alumnos

El Centro de alumnos, busca organizar a los estudiantes con un sentido democrático de participación, que promueva todas aquellas actividades que permitan a los niños, niñas y jóvenes un crecimiento como personas, de acuerdo al Proyecto Educativo.

El Centro de Alumnos se rige por reglamentos y estatutos propios, aprobados por la dirección de la Escuela.

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

Estará compuesto por delegados de cada curso de 6° año básico a 4° año Medio, según propuestas realizadas por el profesor jefe y sus compañeros de curso, cumpliendo requisitos académicos (promedio de notas superior o igual a 5.5) y sociales (no contar con anotaciones calificadas como graves, según el Manual de Convivencia Escolar).

VII. Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Es el organismo técnico de participación entre la escuela y sus trabajadores para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Éste debe estar integrado por 3 representantes de la empresa y 3 trabajadores

VIII. Comunidad Escolar

Según la Ley General de Educación (LGE) Comunidad Educativa es “una agrupación de personas que, inspiradas en un propósito común, integran una institución educativa”.

La Comunidad escolar la componen todas las personas que de una u otra manera están presentes y/o ligados al establecimiento educacional, es decir, equipo directivo, profesores, alumnos, apoderados, asistentes de la educación, profesionales y administrativos y que comparten un objetivo común.

Así como también los organismos que están en funcionamiento en la escuela tales como: Equipo de Liderazgo, Consejo Escolar, Consejo de Profesores, Consejo Administrativo, Centro General de Padres y Apoderados, Centro de Alumnos, Comité Paritario, Bienestar, etc.

VII. PLAN ESTATÉGICO INSTITUCIONAL

A. CONCEPTUALIZACIÓN ESTRATÉGICA

1. DECLARACIÓN DE LA VISIÓN

Consolidarnos en la región como un establecimiento educacional de excelencia académica con un sello artístico musical, donde nuestra comunidad educativa se identifica como parte de nuestro Proyecto educativo Institucional y se desenvuelve en una sociedad moderna y pluralista.

2. DECLARACIÓN DE LA MISIÓN

El colegio de Artes Claudio Arrau tiene como misión desarrollar estrategias de gestión para fortalecer las potencialidades académicas, artísticas y de autocuidado de nuestros alumnos y con presencia activa en el territorio, así como también desarrollar los valores de respeto, para vivir en sociedad, responsabilidad y perseverancia para consolidar sus proyectos de vida.

3. DECLARACIÓN DE VALORES

Los principales Valores que nuestra Institución espera desarrollar en sus alumnos, alumnas y personal son los siguientes:

1. Respeto: Es el aprecio y cuidado por el valor de algo o de alguien. Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica entre los miembros de una sociedad.
2. Responsabilidad: Es un valor de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos.
3. Perseverancia: Es un actuar que implica constancia, firmeza, tesón en la consecución de algo.

B. ANÁLISIS ESTRATÉGICO

1. ANÁLISIS INTERNO (Autoevaluación)

BRECHAS INSTITUCIONALES DOCENTES

I. GESTION PEDAGOGICA

BRECHAS INSTITUCIONALES	
Situación Actual	Situación deseada
<ul style="list-style-type: none"> • Un número menor de docente con poco compromiso • Poca autocritica y reflexión • Falta de actualización de la practica pedagógica • Escasa articulación de contenidos en los distintos subsectores • Alumnos constantemente atrasados a la sala de clases, lo que ocasiona que en ocasiones en la primera hora, no hay materia en su totalidad en los cuadernos • El proceso de enseñanza aprendizaje se ve influenciado por el contexto socio cultural, socioeconómico y emocional donde se refleja en las pruebas estandarizadas • Aumento de los alumnos con problemáticas (DEA, DI, NEE) • Planificaciones no entregadas en su totalidad. • Alto índices de licencias medicas por parte de docentes y asistentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Totalidad de Docentes comprometidos • Capacidad de autocritica y reflexión de su praxis. • Mayor articulación de subsectores y subciclos. • Regulación en la puntualidad a través de un mayor control der inspectoría. • Reducción de número de alumnos por curso(atención personalizada) • Mayores profesionales o perfeccionamiento de docentes para atender NEE del total del curso • Planificaciones entregadas en su totalidad. • Disminución de licencias medicas.

II. GESTION LIDERAZGO

BRECHAS INSTITUCIONALES	
Situación Actual	Situación deseada
<ul style="list-style-type: none"> • Canales de información insuficientes • Reordenación de roles y funciones • No hay roles bien definidos • Poco acuerdo en decisiones del equipo directivo • Sostenedor: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Poco apoyo o ausentismo del sostenedor en el colegio ✓ Burocracia para proyectos (desconocimiento de la realidad del colegio) • Directivos: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Poca comunicación entre la comunidad educativa o poca eficacia de la misma 	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de información adecuados • Que cada uno cumpla su rol para lo que fue contratado • Especificar y asumir de mejor manera las funciones • Equipo directivo logren acuerdos tomados en consideración consejo de profesores • Presencia del sostenedor para apoyo real del proyecto institucional y necesidades • Instancia de comunicación efectivas, donde se adquieran compromisos, etc

III. GESTION CONVIVENCIA ESCOLAR

BRECHAS INSTITUCIONALES	
Situación Actual	Situación deseada
<ul style="list-style-type: none"> • Pocos espacios formales de reflexión y de relación interpersonales • División notoria, no solo como docentes, sino que como comunidad educativa • Escasas instancias de relaciones interpersonales • Falta de identidad • Falta de instancias de participación • Agresividad de los apoderados • Falta de prevención 	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios para convivencia • Trabajo colaborativo • Tener espacios para compartir y socializar entre colegas • Crear instancias para conocernos entre colegas • Promover de forma activa todos los integrantes del establecimiento, se incorporen en el proceso educativo • Instancias de convivencia entre apoderados, alumnos y docentes, para una mejora en la relaciones de la comunidad educativa • Mayores actividades donde se permite el relacionarse entre los funcionario y la comunidad

IV. GESTION RECURSO

BRECHAS INSTITUCIONALES	
Situación Actual	Situación deseada
<ul style="list-style-type: none"> • Burocracia del sostenedor ante fondos externos • En cuanto a la gestión de perfeccionamiento para mejorar el desempeño na hay personal idóneo en evaluación. • Falta de tecnología 	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez en los fondos • Queremos perfeccionamiento en la evaluación desde palabras, felicitar y motivar y/o con recursos materiales, para que permanezca en acción positiva. • Adquisición de recursos tecnológicos.

BRECHAS INSTITUCIONALES ALUMNOS

I. GESTION PEDAGOGICA

BRECHAS INSTITUCIONALES	
Situación Actual	Situación deseada
<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de apoyo Psicosocial. • Alto índice de atrasos • Baja interés por la enseñanza superior. • Bajo interés por las disciplinas. • Uso indiscriminado del celular en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor apoyo psicosocial • Bajar índices de atrasos • Motivación por la enseñanza superior. • Motivación por las disciplinas • Normalizar el uso del celular en el aula.

II. GESTION LIDERAZGO

BRECHAS INSTITUCIONALES	
Situación Actual	Situación deseada
<ul style="list-style-type: none"> • Mediana relación profesor – alumno • Mayor espacios de participación • Generar más instancias de trabajo entre dirección – CCAA • Falta de liderazgo en el aula • Directiva CCAA desarticulada • Liderazgo de directiva de cursos sin competencias académicas. • Liderazgo de los alumnos carentes de autonomía 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar relación profesor – alumnos. • Generar espacios de participación. • Mayor instancias de trabajo • Fortalecer el liderazgo en el aula. • Relaciones estrecha en la directiva CCAA. • Alumnos con competencias académicas. • Lideres autónomos

III. GESTION CONVIVENCIA ESCOLAR

BRECHAS INSTITUCIONALES	
Situación Actual	Situación deseada
<ul style="list-style-type: none"> • Faltas actividades para mejorar la convivencia • Utilización de redes sociales para denostarse o descalificarse. • Falta de actividades deportivas recreativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Generar espacios para el desarrollo de actividades • Disminuir los índices de denostaciones o descalificaciones- • Mas espacios para el desarrollo de actividades recreativas

BRECHAS INSTITUCIONALES APODERADOS

I. GESTION PEDAGOGICA

BRECHAS INSTITUCIONALES	
Situación Actual	Situación deseada
<ul style="list-style-type: none"> • Apoderados no desarrollan hábitos de estudios. • Falta más apoyo y compromiso desde el hogar. • 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor compromiso desde la dirección hacia los demás entes de la comunidad educativa • Profesores jóvenes con iniciativa, para cursos menores • No mal trato psicológico y físico • Que todos remen para el mismo lado

II. GESTION LIDERAZGO

BRECHAS INSTITUCIONALES	
Situación Actual	Situación deseada
<ul style="list-style-type: none"> • Apoderados permisibles. • Incapacidad para establecer normas. • Carencia de valores institucionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Con mayor poder de establecer normas básicas • Internalizar valores institucionales

III. GESTION CONVIVENCIA ESCOLAR

BRECHAS INSTITUCIONALES	
Situación Actual	Situación deseada
<ul style="list-style-type: none">• No respetan el reglamento Interno• No entienden los protocolos• Mala convivencia con los integrantes de las unidades educativas.	<ul style="list-style-type: none">• Aceptar las normas• Aceptar protocolos de actuación• Mejorar las relaciones con las diferentes unidades educativas

IV. GESTION RECURSO

BRECHAS INSTITUCIONALES	
Situación Actual	Situación deseada
<ul style="list-style-type: none">• Baja aporte voluntario• Carencia de recursos del CCPP para obras sociales	<ul style="list-style-type: none">• Mayor compromiso• Fondo para cubrir demandas económicas de los alumnos.

2. ANÁLISIS EXTERNO (Evaluación Externa)

En nuestra evaluación externa incorporaremos las visitas realizadas por las siguientes instituciones:

a) ATP (Servicio Local): La unidad ATP encargada de supervisar y orientar a los colegios del territorio Coquimbo - Andacollo. Esta unidad tiene como objetivo visitar in situ a los establecimientos y desarrollar una mesa trabajo, para el análisis de los procesos técnicos pedagógicos. También participan en los consejos escolares.

b) Superintendencia de Educación: Tiene como Misión contribuir al aseguramiento de la calidad y el ejercicio del derecho a la educación parvularia y escolar, mediante la fiscalización del cumplimiento de la normativa, la rendición de cuentas, la gestión de denuncias y la provisión de información con un sentido de eficiencia, eficacia, transparencia y participación.

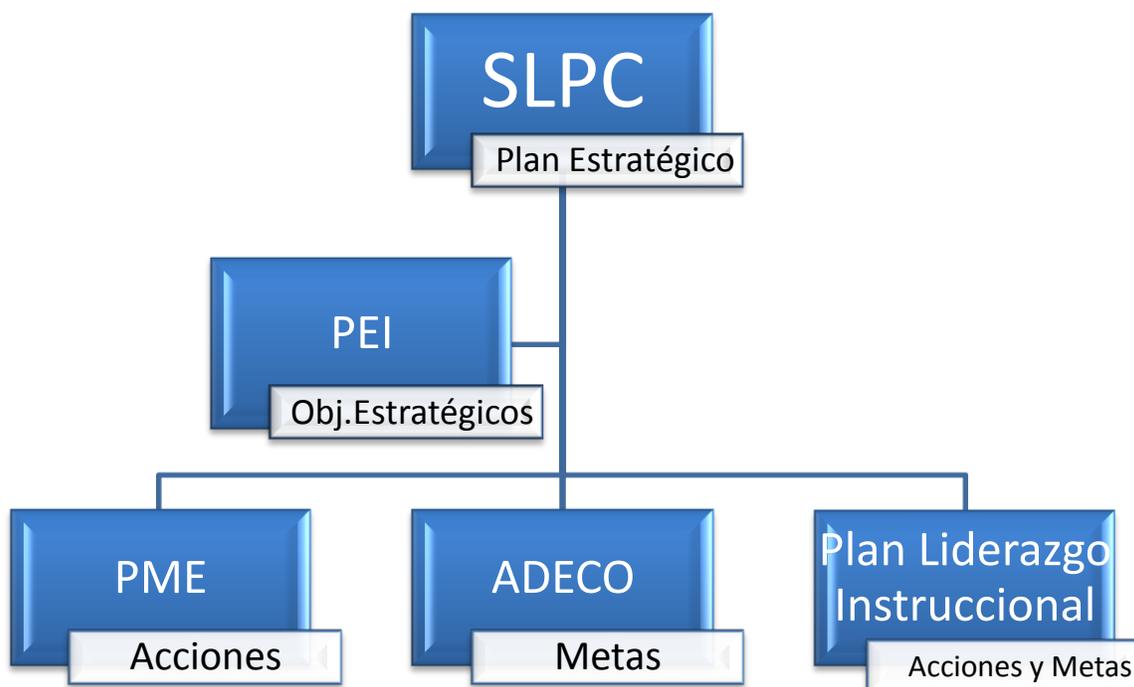
En nuestro establecimiento la Fiscalización por parte de la superintendencia tuvo como objetivo detectar hechos que podrían constituir eventuales infracciones a la normativa educacional. Luego, el análisis particular de los hechos, la normativa infringida, la calificación del tipo infraccional y, finalmente, la decisión de formular o no cargos en virtud de los hechos aquí constatados, corresponderá al fiscal instructor, en virtud de lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley N° 20.529, mediante el correspondiente acto administrativo

c) Agencia de Calidad de la Educación: Tiene como Misión trabajar con las comunidades educativas evaluando, orientando e informando para lograr una educación integral de calidad que permita que en Chile todas y todos puedan crecer y desarrollarse superando las brechas. En el cierre de la Visita del Fortalecimiento de la Autoevaluación (VFA) a nuestro establecimiento los supervisores realizan comentarios positivos a como el establecimiento a instalados estos procesos y además de establecer compromisos a desarrollar.

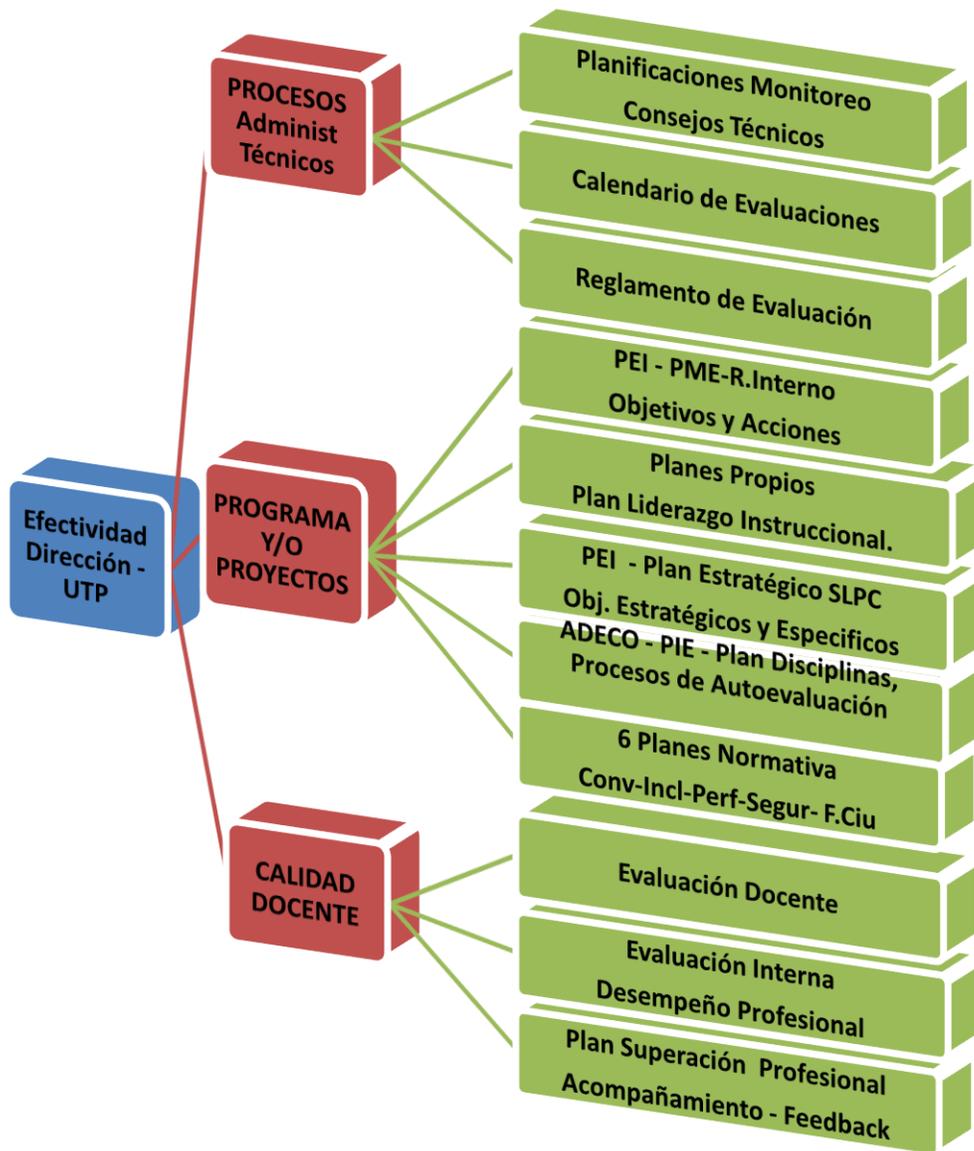
d) ADECO: La Asignación de Desempeño Colectivo (Ley N° 19.933), es un incentivo que promueve la mejora continua de las prácticas de gestión de los equipos directivos y técnico pedagógicos, para el mejoramiento de los aprendizajes de sus estudiantes.

3. MATRIZ ESTRATÉGICA

- Esquema Instrumentos Territoriales



- Esquema Dirección - Unidad Técnica Pedagógica (U.T.P.)



4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES: DIRECCIONES

DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

Potenciar nuestra Trayectoria de Mejoramiento Institucional mediante la sistematización de estrategias de acompañamiento docente con foco en la implementación efectiva del currículum nacional en los niveles de educación parvularía, educación básica y educación media.

META ESTRATÉGICA

- 100% diseñado e implementado el plan de seguimiento de los OA
- 100% de los acompañamientos y feed back realizados durante el período escolar.

DIMENSIÓN LIDERAZGO ESCOLAR

Implementar sistemáticamente los procesos de autoevaluación de la gestión institucional y el plan de liderazgo instruccional al equipo directivo y técnico, de tal manera que estas dos prácticas se consoliden, y nos permitan el progreso de nuestra trayectoria de mejoramiento institución.

META ESTRATÉGICA

- 100% de los procesos de autoevaluación implementados.
- 100% del equipo directivo y técnico perfeccionado en función de las metas y logros institucionales

DIMENSIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR

Desarrollar estrategias para involucrar a la familia en los procesos de formación integral de los estudiantes, generando espacios de participación de tal manera que permita fortalecer el sentido de pertenencia y la convivencia escolar

META ESTRATÉGICA

- 100% de realización de las estrategias para mejorar la formación integral.
- 100% de los espacios de participación generados.
- 100% de realización de las estrategias para fortalecer la convivencia y el clima organizacional

DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS

Gestionar eficazmente los recursos humanos y financieros mediante el diseño de un plan estratégico de recursos, que permita participación y retroalimentación permanente, logrando el cumplimiento de los objetivos del Establecimiento Educacional

META ESTRATÉGICA

- 100% del plan estratégico de recursos implementado

META DE RESULTADO PEI 2020 - 2023



5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Diseñar e implementar un plan de seguimiento del desarrollo de los O.A. para medir el logro de los aprendizajes de nuestros estudiantes y potenciar el mejoramiento de la trayectoria institucional.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2

Potenciar las prácticas pedagógicas de nuestros docentes mediante procesos de acompañamiento y feedback y trabajo colaborativo para la mejoras de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

DIMENSIÓN LIDERAZGO ESCOLAR

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1

Sistematizar la implementación de procesos de autoevaluación de la gestión institucional a través de mediciones internas y externas para el progreso de la Trayectoria de Mejoramiento Institucional.

OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2

Consolidar un liderazgo instruccional con el equipo directivo técnico potenciando la implementación, seguimiento y evaluación de los planes estratégicos de trabajo para el progreso de nuestra trayectoria de mejoramiento educativo.

DIMENSIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

Involucrar la familia en le tarea educativa mediante la implementación sistemática de estrategias para mejorarara la formación integral.

OBJETIVO ESPECÍFICO N°2

Promover el sentido de pertenencia en la comunidad educativa a través de la generación de espacios de participación para fortalecer el vínculo familia escuela

OBJETIVO ESPECÍFICO N°3

Diseñar estrategias entre los diferentes actores de la comunidad educativa que permitan fortalecer la convivencia y el clima organizacional del establecimiento

DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS

OBJETIVO ESPECÍFICO N°1

Implementar y evaluar un plan estratégico para gestionar eficazmente los recursos humanos y financieros permitiendo una participación y retroalimentación permanente

INSUMOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO PEI



6. MATRIZ ESTRATÉGICA Y DE OPERACIONES: PLAN DE ACCIÓN, INDICADORES.

MARCO LÓGICO

Dimensión Gestión Pedagógica: Potenciar nuestra Trayectoria de Mejoramiento Institucional mediante la sistematización de estrategias de acompañamiento docente con foco en la implementación efectiva del currículum nacional en los niveles de educación parvularía, educación básica y educación media

Objetivo Estratégico 1	Diseñar e implementar un plan de seguimiento del desarrollo de los O.A. para medir el logro de los aprendizajes de nuestros estudiantes y potenciar el mejoramiento de la trayectoria institucional.			
Meta	100% diseñado e implementado el plan de seguimiento de los OA			
Acciones	Indicadores	Medio de Verificación	Plazo de Imp.	Responsable
En reuniones de trabajo el equipo directivo y técnico analizarán las directrices para elaborar el plan.	N° de reuniones realizadas	- Lista de asistencia a reunión - Acta de reunión	Marzo - Abril	Dirección-UTP
Diseñar un plan que permita monitorear el desarrollo o avance de la implementación de los OA	100% plan diseñado.	- Plan elaborado -	Abril- mayo	Dirección - UTP
Implementar anualmente el plan de seguimiento de los avances de los OA.	% de implementación del plan.	- Matriz de la evaluación	Marzo - Dic	UTP
Monitorear y evaluar anualmente el plan de seguimiento de los avances de los OA	100% del plan monitoreado y evaluado.	- Matriz del monitoreo y seguimiento. - Matriz de evaluación del plan	Marzo - Abril	Dirección - UTP

Objetivo Estratégico 2	Potenciar las prácticas pedagógicas de nuestros docentes mediante procesos de acompañamiento y feedback y trabajo colaborativo para la mejoras de los procesos de enseñanza y aprendizaje.			
Meta	100% de los acompañamientos y feed back realizados durante el período escolar.			
Acciones	Indicadores	Medio de Verificación	Plazo de Imp.	Responsable
En consejos técnicos la UTP en conjunto con los docentes consensuaran y evaluaran pauta de acompañamiento aula.	N° de consejos técnicos realizados	- Acta del consejo técnico - Lista de asistencia - Pauta de acompañamiento	Marzo -Mayo	UTP
Se diseñara semestralmente en reuniones de equipo técnico el cronograma de acompañamiento al aula.	100% de las reuniones realizadas	- Acta reunión - Cronograma de acompañamiento	Marzo -Mayo	UTP
Se desarrollaran anualmente dos visitas al aula y con su respectivo feed back a todos los docentes del establecimiento.	100% de las visitas desarrolladas	- Pauta de acompañamiento - Informe de fed back	Marzo - Dic	UTP
En forma periódica los docentes desarrollaran reuniones de trabajo colaborativo para implementar acciones de apoyo y mejora de la practica en el aula.	100% de las reuniones de trabajo colaborativo realizadas	- Lista de asistencia - Acta reunión	Abril - Nov	UTP - Docentes
Actualización del plan de desarrollo profesional local.	% de acciones actualizadas	- Plan actualizado	Mayo - Agosto	Dirección - UTP

Dimensión liderazgo escolar: Implementar sistemáticamente los procesos de autoevaluación de la gestión institucional y el plan de liderazgo instruccional al equipo directivo y técnico, de tal manera que estas dos prácticas se consoliden, y nos permitan el progreso de nuestra trayectoria de mejoramiento institución.

Objetivo Estratégico 1	Sistematizar la implementación de procesos de autoevaluación de la gestión institucional a través de mediciones internas y externas para el progreso de la Trayectoria de Mejoramiento Institucional.			
Meta	100% de los procesos de autoevaluación implementados.			
Acciones	Indicadores	Medio de Verificación	Plazo de Imp.	Responsable
En reunión el equipo directivo y técnico diseñara un cronograma de aplicación de las autoevaluaciones institucionales.	N° de reuniones realizadas	- Lista de asistencia - Cronograma elaborado	Marzo - abril	Dirección - UTP
En forma anual se aplicara la autoevaluación de los estándares indicativos de desempeño de la gestión escolar	100% de los estándares indicativos de desempeño aplicados	-Matriz de resultados de los estándares indicativos - PPT de resultados socializados en consejos técnicos.	Junio - Dic	Dirección - UTP
Al término del primer semestre en reuniones de subcentro de padres apoderados se aplicara una encuesta de grado de satisfacción.	N° de encuestas aplicadas.	- Registro de resultados - PPT de resultados socializados en consejos escolares y técnicos.	Junio - Dic	Dirección - UTP
Anualmente se desarrollaron los procesos de evaluación de los instrumentos PME y PEI.	100% de las evaluaciones PME y PEI realizadas	- Matriz de evaluación - PPT de resultados socializados en consejos escolares y técnicos	Diciembre	Dirección - UTP
Como una manera de tener una evaluación externa de la gestión escolar, el equipo directivo y técnico participara en el programa de Asignación de desempeño colectivo (ADECO) u otro.	100% del proyecto sancionado.	- Acta de sanción de la DEPROV	Marzo - Abril	Dirección - UTP

Objetivo Estratégico 2	Consolidar un liderazgo instruccional con el equipo directivo técnico potenciando la implementación, seguimiento y evaluación de los planes estratégicos de trabajo para el progreso de nuestra trayectoria de mejoramiento educativo.			
Meta	100% del equipo directivo y técnico perfeccionado en función de las metas y logros institucionales			
Acciones	Indicadores	Medio de Verificación	Plazo de Imp.	Responsable
En reuniones la dirección socializara con los directivos y técnicos el plan estratégico instruccional anual.	N° de reuniones realizadas	- Plan elaborado - Acta reunión	Marzo	Dirección
En forma semestral la dirección realizará los procesos de monitoreo y seguimiento del plan estratégico instruccional con cada uno de los directivos y técnicos.	100% de los planes monitoreados.	-Matriz del monitoreo y seguimiento de los planes	Mayo - Dic	Dirección
Durante los meses de diciembre y enero se desarrollara la evaluación del plan estratégico instruccional de cada uno los directivos y técnicos.	100% de los planes evaluados	- Matriz de la evaluación	Dic - enero	Dirección
En reuniones de consejo escolar se socializara el plan estratégico instruccional elaborado.	N° reuniones de consejo escolar realizado	- Lista de asistencia - Acta consejo escolar	Abril - Junio	Dirección
Durante el mes de marzo en reunión se entregara un informe con la evaluación de cada uno de los planes estratégicos	100% del informe entregado	- Informe de evaluación - Acta de reunión	Marzo - Abril	Dirección
Implementar, monitorear un plan de fortalecimiento de nuestro sello artístico.	100% plan diseñado	- Plan artístico.	Marzo - Dic	Dirección -UTP

Dimensión Convivencia Escolar: Desarrollar estrategias para involucrar a la familia en los procesos de formación integral de los estudiantes, generando espacios de participación de tal manera que permita fortalecer el sentido de pertenencia y la convivencia escolar

Objetivo Estratégico 1 (Formación)	Involucrar la familia en le tarea educativa mediante la implementación sistemática de estrategias para mejorar la formación integral.			
Meta	100% de realización de las estrategias para mejorar la formación integral			
Acciones	Indicadores	Medio de Verificación	Plazo de Imp.	Responsable
En forma bimensual en reuniones de subcentro de padres y apoderados se diseñaran estrategias para fortalecer el apoyo a los alumnos en sus hogares.	100% de las reuniones realizadas	- Acta reunión - Lista de asistencia - Lista de estrategias	Marzo - Dic	Dir-UTP- Orientación
Desarrollar 4 talleres preventivos dirigidos a los diferentes estamentos de la unidad educativa.	N° de talleres realizados	- Lista de asistencia - Temática de los talleres	Dic - Marzo	Encarg. Conv.
Implementar un Plan de mejoramiento de autoestima y motivación Escolar participativo	- N° de estamentos participativos.	- Plan elaborado - Lista de asistencia - Establecimientos de metas	Junio - Octubr	Encarg. Conv.
Elaborar una propuesta de aprendizajes claves de convivencia escolar abordados pedagógicamente al interior de las aulas de forma transversal en las distintas asignaturas.	- N° de estamentos participativos.	- Propuesta pedagógica del Establecimiento para abordar la convivencia escolar. - Establecimientos de metas	Marzo - May	-Encarg. de Convivencia

Objetivo Estratégico 2 (Participación)		Promover el sentido de pertenencia en la comunidad educativa a través de la generación de espacios de participación para fortalecer el vínculo familia escuela		
Meta		100% de los espacios de participación generados		
Acciones	Indicadores	Medio de Verificación	Plazo de Imp.	Responsable
El Centro de padre y apoderado elegido democráticamente actualice implementa su plan de trabajo.	N° de reuniones realizadas	-Matriz del monitoreo - Acta reunión	Mayo - Junio	Coord. C. Padr
El Centro de alumnos elegido democráticamente actualice implementa su plan de trabajo.	N° de reuniones realizadas	-Matriz del monitoreo - Acta reunión	Mayo - Junio	Coord. C. Alum.
Implementar estrategias que incentive la participación de toda la comunidad educativa en diferentes instancias deportivas, artísticas y culturales.	100% estrategias implementadas	- Registro de estrategias	Mayo - Dic	Dirección-UTP- Enc. Conv
Realizar talleres que permitan estimular el sentido de pertenencia	N° de talleres realizados	- Programa de Talleres	Mayo - Dic	Insp Gral
Consejo Escolar constituido con representación de todos los actores define y socializa su plan de trabajo	100% plan elaborado	- Plan de trabajo elaborado	Marzo-Mayo	-Dirección -Consejo escolar
Socializar en Consejo Escolar el reglamento de internos y otros instrumentos de gestión.	100% de los integrantes del C.E. toman conocimiento	- Acta reunión - Lista de asistencia	Marzo - mayo	Dirección

Objetivo Estratégico 3 (Convivencia)	Diseñar estrategias entre los diferentes actores de la comunidad educativa que permitan fortalecer la convivencia y el clima organizacional del establecimiento.			
Meta	100% de realización de las estrategias para fortalecer la convivencia y el clima organizacional			
Acciones	Indicadores	Medio de Verificación	Plazo de Imp.	Responsable
Implementar un Plan Anual de la Gestión de la Convivencia Escolar: Autoestima y Motivación, Vida Saludable, y Formación Ciudadana.	100% del PAGC implementado	- Matriz de Monitoreo del Plan	Marzo - Dic	Enc. Conv
Actualizar anualmente el Reglamento Interno (R.I) participativamente, resguardando los derechos de los distintos actores educativos y centrar su foco en el sentido pedagógico de las normas escolares	N° de talleres realizados	- Lista de asistencia - Temática de los talleres	Marzo -Mayo	Dir-Insp- UTP- Enc. Conv.
Registro de agresiones entre estudiantes que son manejadas de acuerdo a los protocolos institucionales.	% de agresiones	-Planilla registro	Mayo - Junio	Insp Gral- Enc. conv
Implementación de un procedimiento institucional para la resolución de conflictos	100% de los procedimientos implementados	-Lista de procedimientos - Registro de Protocolos	Mayo - Junio	Insp Gral- Enc. conv.

Dimensión Gestión de Recursos: Gestionar eficazmente los recursos humanos y financieros mediante la implementación de un plan estratégico de recursos, que permita participación y retroalimentación permanente, logrando el cumplimiento de los objetivos del Establecimiento Educacional

Objetivo Estratégico 1	Implementar y evaluar un plan estratégico para gestionar eficazmente los recursos humanos y financieros permitiendo una participación y retroalimentación permanente			
Meta	100% del plan estratégico de recursos implementado			
Acciones	Indicadores	Medio de Verificación	Plazo de Imp.	Responsable
Aplicar semestralmente pautas de desempeño profesional, para reorientar prácticas descendidas.	100% de las pautas aplicadas	- Pauta de desempeño	Junio - Dic	Dirección –Insp -UTP
Generar espacios para la retroalimentación una vez aplicada la pauta de desempeño.	100% de las retroalimentaciones realizadas	- Ficha de registro del feedback	Julio - Dic	Dirección –Insp -UTP
Implementar un plan estratégico que permita gestionar recursos de personal, financieros y administrativos y recursos educativos.	N° de mesas realizados	- Plan diseñado - Lista de asistencia	Dic - Marzo	Dirección -UTP.
Realizar monitoreo y seguimiento y evaluación del plan bimensualmente	N° de monitoreo realizados	-Matriz del monitoreo y seguimiento de la implementación.	Mayo - Junio	Coord. C. Alum.
Socializar en Consejo Escolar el plan estratégico elaborado.	100% de los integrantes del C.E. toman conocimiento y aceptan el plan.	- Acta reunión - Lista de asistencia	Marzo - Abril	Dirección - UTP

7. PLAN DE LIDERAZGO INSTRUCCIONAL

La Teoría del Liderazgo Instruccional

Una perspectiva de investigación que sí privilegia el logro académico se sintetiza en el concepto de liderazgo instruccional, cuyo objetivo es explicar la contribución que hacen los directores para alinear y motivar a los miembros de la organización hacia la mejora de la enseñanza y el aprendizaje (Hallinger: 1989). Recientemente se ha estudiado la función del Liderazgo Instruccional en base a dos aspectos claves: “definir el foco de la gestión” e “influir en sus miembros para moverse en esa dirección”, cuyo contenido y sentido es el logro de aprendizajes en todos los estudiantes (Leithwood, 2004, p.6). Estos estudios han logrado mostrar el efecto del liderazgo instruccional indagando en prácticas específicas, las cuales expresan dinámicas de influencia que contribuyen a la estabilidad y mejoramiento de los logros de aprendizaje de los estudiantes (Leithwood, Day, Sammons, Harris, y Hopkins, 2006).

Estos antecedentes se basan en más de cuatro décadas de investigación que provee evidencia y diseños metodológicos que explican las prácticas de liderazgo que tienen efecto en los logros académicos (Heck y Hallinger: 2005), y a pesar de que se han propuesto diferentes caracterizaciones existe consenso en las tres dimensiones que mejor las definen: Primero se identifican prácticas de definición de objetivos y prioridades, luego se proponen prácticas relacionadas con la comunicación y motivación de tales objetivos y en tercer lugar se destacan aquellas prácticas relacionadas con el desarrollo y rediseño de las capacidades organizacionales (Leithwood, 2004, p.9).

Nuestra unidad educativa ha diseñado e implementado un plan de trabajo con foco en lo pedagógico para cada uno de los integrantes del equipo directivo y especial del equipo técnico, el 2016 comenzó incipientemente, desde una etapa de implementación, a una etapa de mejoramiento y confiado que llegaremos a la etapa de consolidación. Nuestras mejoras en resultados académicos SIMCE y PSU, subir de categoría de desempeño (Medio en los dos niveles de enseñanza) y la obtención de la excelencia académica dan cuenta de este liderazgo.

8. PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS

a. Reclutamiento y Selección de Personal.

Con el objeto de propiciar una transparente y eficiente gestión de los procesos de reclutamiento y selección, donde el mérito, la idoneidad y la no discriminación sean los elementos centrales de su ejecución, cuando se presente una vacante para cubrir algún cargo temporal (superior a dos meses) o permanente en el colegio se realizarán procesos estandarizados.

Definición del cargo.

1. Determinar la necesidad del cargo.
2. Desarrollar, ajustar y considerar perfil del cargo.
3. Nombre del cargo y fecha estimativa de asunción.
4. Identificación del cargo (nombre cargo, jornada de trabajo, tipo de contrato).
5. Requisitos (según el cargo)
6. Funciones: Misión del cargo, funciones y resultados esperados).
7. Competencias requeridas: (habilidades, actitudes y/o rasgos que debe poseer el ocupante del cargo).

Difusión de la Oferta de Empleo

Las fuentes de difusión serán de carácter mixta: interna y externa.

- Interna: a través del diario mural y/o información en Consejo de Profesores y/o Administrativo.
- Externa: Difusión a través de redes sociales pertinentes y/o de carácter público (diario) y en la página del Facebook del colegio.

Recepción de Antecedentes

- Determinar lugar y fecha máxima de recepción de antecedentes.
- Solicitar antecedentes curriculares (currículo vitae, copia de los siguientes documentos: título original, post títulos, curso, diplomados y certificado de antecedentes).
- Presentar evaluación docente y/o evaluación anual trabajo anterior.
-

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

Proceso de Selección

1. Análisis curricular: Realizar primer filtro de currículum vitae, según perfil y antecedentes solicitados.
2. Elección de instrumentos de selección, según sea el cargo:
 - a. Entrevista estructurada o semiestructurada.
 - b. Obtención de referencias laborales.
 - d. Aplicación de test proyectivos.
 - e. Aplicación de test psicométricos: de personalidad o específicos.
3. Realizar un informe para cada postulante preseleccionado que contemple:
 - a. Apreciación general.
 - b. Conclusiones (Recomendable, recomendable con observaciones o no recomendable).

Responsables

- La selección de quién ocupará el cargo, será determinada por el director del establecimiento, previa presentación de los siguientes documentos:
 - a) Certificado de Antecedentes original
 - b) Copia carnet de identidad
 - c) Título Original
 - d) Copia legalizada ante notario del título original
 - e) Situación militar al día

Cierre del proceso

- El director del colegio tendrán la responsabilidad de informar al postulante seleccionado y confirmar su inicio de labores.
- El director o quien el designe será el responsable de notificar ya sea vía telefónica o mail a los postulantes no seleccionados agradeciendo su participación en el proceso.

Del mismo modo, deberá archivar según el orden correspondiente los antecedentes de los postulantes no seleccionados, con el objeto de acceder a los candidatos ya evaluados considerados idóneos para otro proceso de selección

b. Infraestructura y Materiales.

La posibilidad de trabajar y estudiar en un espacio amplio, luminoso, aireado, armónico y limpio facilita la disposición para realizar cada una de las tareas necesarias y encomendadas con mayor motivación y con óptimos resultados.

El espacio escuela, es un espacio público y comunitario, por lo tanto, toda la comunidad educativa es responsable del cuidado de la infraestructura de la escuela, sus áreas verdes, su mobiliario, herramientas de trabajo, tecnología, libros, materiales didácticos, materiales fungibles, de la ornamentación y el aseo.

Por lo que instamos a cada uno a preocuparse y ocuparse por mantener y mejorar la infraestructura, los materiales y en general, el medio ambiente que nos rodea, para que sean utilizados y aprovechados por toda la comunidad educativa en beneficio de una educación de calidad.

Los espacios hablan de nosotros mismos, de nuestros valores e intereses, de nuestra forma de ser y de nuestro estado de ánimo, por lo que queremos ser un colegio preocupado del medio ambiente, de sus áreas verdes y secas. Cuidemos los árboles, no botemos basura en los patios, eduquemos a quienes aún no tienen el hábito de usar los basureros y de respetar la naturaleza.

De todas formas la dirección del colegio considera y se encuentra realizando gestiones para mejorar la infraestructura de algunos lugares que es necesario cambiar su aspecto y presentación. Estos son:

- Proyecto de mejora de la multicancha.
- Proyecto de mejora de servicios higiénicos de niños, niñas y preescolares.
- Proyecto de mejora de servicios de duchas de los alumnos/as.
- Proyecto de mejora de servicios higiénicos docentes.
- Potenciar el cuidado del medio ambiente natural aumentando los basureros en los diferentes patios, usando los basureros ecológicos en un lugar central, promoviendo el cuidado de los árboles, etc.
- Potenciar el cuidado del medio ambiente artificial, mejorando la ornamentación, pintura, espacios con juegos, etc.
- Proyecto cambio de ventanas de los diferentes módulos .
- Promoción de Valores, la Convivencia Escolar y el buen trato a través de murales, afiches y/o pendones de calidad, coloridos y con mensajes adecuados a nuestros estudiantes y comunidad escolar en general.

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

La escuela dispone de personal idóneo encargado de las diferentes áreas asociadas a la infraestructura y materiales, éstos son:

- Personal de Aseo y Mantenimiento para ocuparse de las labores específicas de reparaciones, mejoras y aseo de los patios y lugares comunes.
- La escuela cuenta con un asistente de la educación que están encargadas de realizar y mantener actualizado el inventario de la escuela.
- Personal Administrativo que se encarga de solicitar, recepcionar, entregar y mantener un inventario de los materiales didácticos necesarios para el funcionamiento de los profesionales y estudiantes.
- Personal de Biblioteca, que se encarga del orden, inventario, distribución y recuperación de libros y otros materiales didácticos.
- Personal Técnico quien se encarga de la mantención y supervisión del buen uso de los equipos computacionales y audiovisuales, tanto de estudiantes como de trabajadores.

Distribución y uso de los diferentes espacios.

El colegio no cuenta con Jornada Escolar Completa, por lo cual su jornada es:

Jornada de la Mañana: 08:00 hrs. a 13:30 hrs.

Jornada de la Tarde: 13:45 hrs. a 19:25 hrs.

El resto del personal tiene diferentes horarios, dependiendo de la cantidad de horas contratadas y de las funciones que realice, con el objeto de estar disponibles para atención de apoderados y/o estudiantes.

Para cautelar el buen uso del tiempo libre, de la infraestructura y equipamiento de la escuela, se han distribuido diferentes tiempos extras para los alumnos en lo siguiente:

- Biblioteca: Se encuentra disponible para los estudiantes en ambos recreos y en la interjornada entre las 08:00 hrs. a 18:00 hrs.
- Computación: Se encuentra disponible para los estudiantes en ambos recreos y en la interjornada y para los estudiantes y apoderados desde las 08:00 hrs a 18:00 hrs.

El equipo directivo será el responsable de la autorización de préstamo, previo compromiso de cuidado y responsabilidad frente a cualquier daño o pérdida y se dispondrá de un funcionario a cargo del establecimiento durante ese horario especial.

c. Normas de Higiene, Seguridad y Prevención de Riesgos.

De acuerdo a la normativa vigente, todos los establecimientos están obligados a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud del personal y de sus estudiantes.

El establecimiento deberá adoptar las siguientes normas mínimas de higiene, sin perjuicio de las atribuciones que sobre la materia tiene el Ministerio de Salud:

- Deberá mantener en perfecto estado de funcionamiento, baños completos (duchas, lavamanos, WC.), separados para hombres y mujeres, los cuales deberán ser revisado y desinfectados periódicamente.
- Mantener la cocina, comedor, despensas y bodegas en condiciones sanitarias aceptables.
- El personal de cocina o manipuladoras de alimentos, deben cumplir con las disposiciones que exige el Ministerio de Salud y Junaeb.
- Deberá mantener una dependencia debidamente amoblada dentro del establecimiento, para descanso del personal, cuando no está en funciones y/o para realizar determinadas actividades de colaboración.
- Los artículos de aseo y los alimentos, si los hubiere, deben estar ubicados en lugares diferentes y ser perfecta y claramente individualizados.
- Deberá mantener las dependencias, en general, en forma higiénica con el objeto de que el establecimiento cuente con un ambiente sano y adecuado para el desempeño de la función educativa.
- El sostenedor deberá observar las siguientes normas mínimas de seguridad que deben imperar en el establecimiento educacional:
- Planificar la distribución del mobiliario en las diferentes salas del establecimiento, teniendo presente el libre desplazamiento de los estudiantes y el camino expedito hacia el exterior.
- Mantener las superficies destinadas al trabajo y recreación libres de elementos que puedan perturbar el normal desarrollo de las labores docentes (goteras, vidrios, fierros, agua caliente, entre otras.).
- Eliminar elementos que presenten peligro para el alumnado y personal del establecimiento, tales como: vidrios quebrados, interruptores y enchufes eléctricos quebrados, muebles deteriorados, tazas de baño y lavamanos trizados, puertas y ventanas en mal estado, etc.
- Mantener los accesos, escaleras, puertas y ventanas despejados y en buenas condiciones.
- Utilizar los implementos de seguridad necesarios, dependiendo de la labor a realizar

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

- Colocar barreras de atención, cuando esté el piso mojado y en puertas de vidrios para evitar accidentes.
- Organizar y poner en funcionamiento Operación PISE.
- Organizar, de ser necesario, Brigada de Seguridad Escolar.
- Contratar un paramédico o encargado de primeros auxilios y habilitar sala con la implementación necesaria.
- Deberá permanecer en el establecimiento los siguientes elementos de prevención de riesgos:
 - Un listado, ubicado en lugar visible y estratégico de las direcciones, números telefónicos, de los centros asistenciales más cercanos, carabineros y bomberos (Inspectoría y secretaría).
 - Extintores en cantidad suficiente y en buenas condiciones.
 - Uno o más botiquines equipados con medicamentos, insumos de primeros auxilios y otros elementos mínimos necesarios.
 - Señalización e indicaciones claras acerca de la forma de evacuar el edificio en caso de siniestro.
- Cualquier otro que exijan o exigieren las normas legales o reglamentarias

d. Financiamiento

El colegio de Artes Claudio Arrau es dependiente del Servicio Local Puerto Cordillera (SLPC), por lo cual los recursos son administrados por este ente, a quienes se les debe solicitar con tiempo y vía oficio los materiales y recursos humanos necesarios para el funcionamiento del establecimiento.

El colegio cuenta con ingresos económicos de las siguientes vías:

- Subvención Mensual.
- Ley Subvención Escolar Preferencial (SEP.)
- Subvención Anual de Mantenimiento.
- Pro retención.
- Programa de Integración Escolar.
- Fondo Movámonos

Cada uno de estos recursos, tienen preestablecido tanto los montos, el beneficiario y el tipo de gasto pertinente de realizar con ese recurso específico, por lo cual tanto la dirección de la escuela como el SLPC mantienen un estado financiero distribuido por vía de ingreso y por ítem, para poder solicitar y ocupar los recursos.

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

- Subvención Mensual: Es creada con el objeto de crear, mantener y ampliar establecimientos educacionales cuya estructura, personal docente, recursos materiales, medios de enseñanza y demás elementos propios de aquella, proporcionen un adecuado ambiente educativo y cultural. Estos recursos deben ser rendidos por el sostenedor (SLPC) al Ministerio de Educación en marzo de cada año siguiente.
- Subvención Escolar Preferencial: Este recurso se encuentra destinado para los alumnos prioritarios y sólo para las actividades o materiales plasmados en el Plan de Mejora.
- Subvención anual de apoyo al mantenimiento: Se entrega a las escuelas que utilizan establecimientos de uso público una vez al año, con el objeto de realizar reparaciones y mantener la infraestructura y materiales del establecimiento.
- Pro retención: Es una asignación por desempeño en condiciones difíciles y que corresponde a los alumnos que estén cursando el 7mo. u 8vo. básicos, que acrediten asistencia regular y que pertenecen a familias calificadas como indigentes, de acuerdo a los resultados obtenidos por la aplicación de la Ficha de Protección Social.
- Programa de Integración Escolar: Este programa entrega recursos directo y exclusivamente para los alumnos que se encuentran postulados y aceptados en el programa. Los recursos son para la contratación de profesionales y materiales didácticos para los niños y niñas participantes con necesidades educativas especiales en trastorno específicos del lenguaje, trastorno específico del aprendizaje y déficit atencional de Pre- kínder a 8to. Año Básico.

La rendición de cuenta de los gastos del año anterior, se hace entre diciembre y marzo de cada año en una Cuenta Pública a la que son invitados, los representantes de los apoderados, estudiantes, docentes, asistentes de la educación y representante del sostenedor. También se entrega la cuenta pública en un documento a la comunidad escolar en el proceso de matriculas o primera reuniones de marzo de los CCPP.

9. PROCESOS CON LA COMUNIDAD

1. Relación con los Apoderados.

La relación Escuela – Comunidad cobra especial importancia, ya que con padres Presentes, activos e involucrados en la educación formativa y valórica de los estudiantes permite su Formación integral.

Por lo tanto, la comunicación y participación oportuna, fluida y periódica son elementos necesarios para que el concepto de “Comunidad” Educativa se fortalezca cada día para crecer juntos en objetivos comunes.

La escuela ha creados diferentes instancias de comunicación con los padres y apoderados para intercambiar opiniones de los diferentes ámbitos de la educación. Éstas son:

- Reuniones de Apoderados de curso:

Se realizarán reuniones mensualmente, donde se espera la asistencia de todos los apoderados o su reemplazante.

Este espacio está planificado de la siguiente forma:

- Tratamiento de un tema formativo general.
- Información del proceso educativo de los alumnos (Informe de notas y disciplina).
- Planificación de actividades.
- Organización del curso, a través de su directiva.
- Tiempo estimado de la reunión 1 hora cronológica.

- Asamblea general de padres y apoderados:

Con el objeto de reunir a toda la comunidad educativa, entregar información y tratar temas de la comunidad escuela, se realizarán, a lo menos, dos reuniones anuales, generales de padres y apoderados de todos los cursos.

- La primera reunión se realizará, al inicio del año, con el objeto de entregar información de la planificación del año, tanto en los ámbitos académicos, de convivencia y actividades comunitarias.
- La segunda reunión se realizará entre los meses de agosto y octubre, con el objeto de informar de las últimas actividades de la comunidad escolar y el cierre exitoso del año escolar.

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

- Entrevista anual a todos los Apoderados:

Los profesores jefes de cada curso, citarán a entrevista durante el primer semestre a todos los apoderados del curso, con el objeto de conocerlos y retroalimentarse acerca del proceso del alumno en su desarrollo integral.

- Atención individual o grupal de Apoderados: Los profesores jefes y de asignatura tendrán disponibilidad para atender solicitudes de los apoderados y/o realizar citaciones a los apoderados de alumnos que se requieran conversar o resolver situaciones en particular o con pequeños grupos que compartan una misma problemática.

- Citaciones de Inspectoría General: Las citaciones a apoderados realizadas por este estamento se realizarán en los siguientes casos:

- Antes y después de la suspensión de clases de un estudiante.
- Cuando el profesor jefe lo solicite, después de haber citado al apoderado y realizado un compromiso y no se observan cambios de conducta en el estudiante, volviendo a tener anotaciones negativas en su hoja de vida.
- Cuando ocurra un hecho considerado grave o gravísimo según el Manual de Convivencia Escolar.

- Citaciones de UTP: Las citaciones a apoderados realizadas por este estamento se realizarán, cuando el profesor jefe lo solicite o lo requiera la unidad, en los siguientes casos:

- Después que el profesor jefe ha citado al apoderado y han realizado un compromiso y no se observan cambios en el rendimiento académico en su estudiante, volviendo a tener reiteradas notas insuficientes.
- Cuando él o la estudiante presenta reiteradas ausencias a pruebas ya sea por enfermedad u otra causa.
- Cuando él o la estudiante requiera un diagnóstico o evaluación diferenciada por presentar necesidades educativas especiales.

- Visitas domiciliarias: La Asistente Social de la escuela realizará visitas domiciliarias en los siguientes casos:

- A todos los y las estudiantes que faltaren a clases por tres días seguidos, o faltas reiteradas en días aislados, sin presentar justificación por parte de su apoderado.
- A los apoderados a los cuales se les ha citado en reiteradas ocasiones y no ha asistido a las reuniones solicitadas.
- A los estudiantes que presenten algún problema social o familiar que requiera atención en el hogar.

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

▪ Talleres de Competencias Parentales:

Con el objeto de apoyar a la familia en la crianza de los hijos, todos los años se realizarán talleres participativos para padres y apoderados tratando temas tales como: Etapa de desarrollo, emociones, autoestima, comunicación asertiva, resolución pacífica de conflictos, normas y límites, etc. y otras temáticas de interés para los padres o contingentes al medio escolar o social. Los talleres estarán a cargo del Equipo Multidisciplinario (Encargado de convivencia, Asistente Social, Psicólogas, Educadoras Diferenciales, Fonoaudiólogo) del colegio, debiendo proponer beneficiarios, temáticas contingentes y responsables por sesión o taller.

▪ Actividades Comunitarias:

La Escuela entiende que todos sus miembros son importantes para el desarrollo formativo y valórico de los estudiantes. Cuando los padres y apoderados se sienten parte de la escuela, se identifican con ésta y su proyecto, los estudiantes reciben un apoyo más directo en su proceso de aprendizaje y compromiso familiar con su desarrollo escolar.

Por esta razón la escuela, se encuentra desarrollando actividades de participación comunitaria, en donde los padres y apoderados se sientan parte importante e integrante de esta comunidad, ya que sin su apoyo y visión la labor formadora de la escuela se hace mucho más difícil.

Las actividades anuales, entre otras, son:

- Día del Apoderado.
- Fiesta Costumbrista (Kermes).
- Aniversario del Colegio.
- Actividades y Muestras Artísticas, culturales y deportivas.

Estructuras de participación de apoderados

Existen además tres instancias formales y de relevancia en la que los padres y apoderados, representados por sus directivas, participan en la obtención de información directa, son consultados, colaboran, participan en la toma de decisiones y cumplen un rol de control ciudadano en la escuela. Éstas son:

- Directivas de Curso: Cada curso, cuenta con un/a presidente/a, secretario/a, tesorero/a y dos delegados/as.
- Centro General de Padres y Apoderados: Las directivas de curso participan en las reuniones de sub-centros de padres y apoderados y eligen de entre ellos, en forma

democrática, a la directiva del Centro General de Padres y Apoderados, quienes se constituyen como una organización autónoma y colaborativa, quienes reciben y representan los intereses de los apoderados.

- Consejo Escolar: El consejo escolar es una instancia en la que participan representantes de toda la comunidad educativa, incluido el o la presidenta del Centro General de Padres y Apoderados, cumpliendo un rol consultivo, informativo y propositivo y procurando la participación de todos los padres y apoderados del colegio.

II. Estudiantes y Comunidad.

Los y las estudiantes del colegio Claudio Arrau, como parte de su formación social realizarán actividades de servicio a la comunidad, al menos, una en cada semestre.

Con esta política se pretende formar a los estudiantes en habilidades sociales, ciudadanía, participación y reforzar los valores fundamentales de nuestro Proyecto Educativo Institucional.

Del mismo modo, con la visión que la enseñanza que imparte nuestro colegio está enfocado al desarrollo de la formación integral y fortalecimiento de nuestro sello artístico.

Para hacer práctica esta formación social y ayuda a la comunidad se sugiere optar por alguna de las siguientes sugerencias:

- Limpieza de algún sector del colegio que permita la sana recreación de niños, niñas, jóvenes y sus familias.
- Visitas a instituciones sociales o de servicio a la comunidad, tales como hogares de ancianos, hogares de niños, hospital, consultorio, jardines infantiles, etc.
- Conservación y cuidado del medio ambiente dentro o fuera del establecimiento, realizando una acción concreta al respecto.

Para cumplir con estas actividades de formación, el colegio proveerá del tiempo y personal necesario para guiar y acompañar a los y las estudiantes para el óptimo desarrollo de cada una de las acciones a realizar.

III. Redes de Apoyo.

La RED es concebida como una trama de relaciones entre personas e instituciones que en el plano local se proponen trabajar juntas para lograr mejorar la calidad de la educación escolar. En este sentido, el trabajo en red constituye una estrategia privilegiada que contribuye a aprender a vivir juntos.

La cooperación implica sumar esfuerzos y complementar acciones, pero también supone dar lugar al debate democrático, al pluralismo de ideas y a la aceptación de la diversidad y de las diferencias. Un trabajo colaborativo entre Escuela, organizaciones de la sociedad civil local y actores sociales caracterizado por el deseo de participar en el intercambio de ideas y el establecimiento de acuerdo, en un marco de aceptación y de respeto de las diferencias.

El trabajo en red se hace mucho más relevante cuando consideramos necesario que la responsabilidad de la educación de las jóvenes generaciones sea compartida por el conjunto de la sociedad. La familia ampliada, los amigos, los vecinos, el barrio, la ciudad, el trabajo, los medios de comunicación también educan y esa educación implícita en lo cotidiano deja sus huellas en lo más profundo y duradero de la subjetividad. Por lo tanto la educación de las nuevas generaciones no reside exclusivamente en el sistema escolar.

En el contexto en el que se encuentra nuestro colegio, donde se plantean demandas que, en muchos casos, exceden a la capacidad de respuesta material y simbólica por parte de sus actores; aun si el colegio asume el desafío de diseñar una propuesta pedagógica que tomando como dato esas demandas, brinde a todos los niños, la oportunidad de aprender.

Es en este contexto que la articulación del colegio con organizaciones de la sociedad civil a nivel local puede posibilitar un abordaje intersectorial de los problemas que, desde nuestro punto de vista, resulta necesario para garantizar el ejercicio del derecho a educarse de todos los ciudadanos.

En lo práctico, nuestra colegio mantiene una red local de apoyo con las siguientes instituciones.

- DIDECO
- Previene, Senda.
- OPD (Oficina de Protección de Derechos)
- Programa Habilidades para la Vida.
- Centro Cultural PALACE.

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

- Área Educación
 - Departamento Provincial de Educación (DEPROV)
 - Servicio Local de Educación Pública Puerto Cordillera (SLPC)
 - Escuelas Públicas Urbanas de Coquimbo
 - Escuelas Públicas Rurales
 - Liceos Técnicos Profesionales
 - Liceos Humanístico Científicos
 - Jardines Infantiles
 - Universidades Estatales
 - Universidades Privadas
 - Preuniversitarios

- Área Salud
 - Hospital San Pablo
 - CESFAM Sergio Aguilar

- Área Justicia
 - Tribunal de Familia
 - Carabineros
 - PDI (Policía de Investigaciones).

Red SENAME

Otros

- Colegio de Profesores.

Si bien, es amplia la lista de las organizaciones de cooperación al trabajo de la educación de forma integral, es necesario continuar y mejorar el trabajo en redes, ampliando su espectro y posicionándolo como entes colaborativos a la institución y al objetivo de la educación y no meramente como relaciones de colaboración personal.

IV. Proyectos en Ejecución.

Dado que la educación es una responsabilidad ciudadana, del estado y de todas las organizaciones sociales y empresariales, existe apoyo y orientación al Colegio de Artes Claudio Arrau de diversos Proyectos y Programas que se orientan a la educación integral, de calidad y con igualdad de oportunidades para los y las estudiantes de nuestra escuela.

Los proyectos que a la fecha se encuentran en funcionamiento en la Institución Escolar se describen a continuación:

1. Previene - Senda: Aporta en la prevención del consumo de drogas, aplicándose en enseñanza pre-básica, básica y media.
2. Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Educativa: Es un programa de gobierno para las escuelas focalizadas que permite realizar un análisis a fondo de las prácticas realizadas en el establecimiento para posteriormente elaborar un proyecto de gestión. La escuela se encuentra en la segunda etapa de realización de su proyecto.
3. Programa Habilidades para la Vida (Junaeb): Está dirigido a niños y niñas de prebásica y del primer ciclo básico, sus padres y el equipo docente. Tiene como objetivo contribuir a aumentar el éxito en el desempeño escolar elevando los niveles de aprendizaje y disminuyendo la repitencia y el abandono escolar. A largo plazo, persigue elevar el bienestar psicosocial, competencias y habilidades personales y prevenir futuros daños en salud mental. Trabaja en detección y prevención del riesgo, promueve estrategias de autocuidado, el clima positivo en el aula, desarrolla habilidades para la convivencia y activa la red comunal.
4. Programa Corporación Nacional de Medio Ambiente (CONAMA): El colegio se encuentra certificada en la categoría del nivel de básico en relación a la conservación y cuidado del Medio Ambiente.
5. Ley Subvención Escolar Preferencial (SEP): Es la ley que ofrece la oportunidad de acceder a una subvención adicional para establecer mejores condiciones de educación a los estudiantes vulnerables de nuestro país. La escuela cuenta con un Plan de Mejora que se realiza y evalúa anualmente por el Mineduc.
6. Proyecto de Integración Escolar (PIE): Proyecto del Mineduc para incorporar recursos y especialistas que apoyan a los y las estudiantes con necesidades educativas especiales, mediante adecuaciones curriculares, organización del contexto educativo y/o apoyo personalizado.

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

7. Programa PACE del Mineduc implementado por la Universidad Católica del Norte: El Programa PACE ofrece una etapa de preparación y acompañamiento durante la enseñanza media a todos los estudiantes de los establecimientos más vulnerables de Chile, que continúa en la educación superior con actividades de nivelación y acompañamiento para la retención.
8. Programa Sinfónica de Santiago: apoyo a los estudiantes de la disciplina musicales.
9. Proyecto de fortalecimiento del sello artístico del establecimiento.
10. Proyecto de desarrollo de Habilidades
11. Proyecto de desarrollo profesional

VIII. ACCIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN.

El seguimiento y la evaluación nos permiten evaluar la calidad y el impacto de las acciones en relación a nuestro plan de acción y plan estratégico; los objetivos y miradas plasmadas en este Proyecto Educativo Institucional.

El seguimiento consiste en el análisis y recopilación sistemáticos de información a medida que avanza el proyecto y su objetivo es mejorar la eficacia y efectividad de éste, basándose en las metas establecidas y actividades planificadas durante las distintas etapas. Permite conocer cuando algo no están funcionando y si los recursos disponibles son suficientes y están bien administrados, si la capacidad de trabajo es suficiente y adecuada, y si se está haciendo lo planificado.

La evaluación consiste en la comparación de los impactos reales del proyecto con los planes estratégicos acordados. Está enfocada hacia lo que se había establecido hacer, lo que se ha conseguido y cómo.

Puede ser formativa: la que tiene lugar durante la vida de un proyecto con la intención de mejorar la estrategia o el modo de funcionar.

También puede ser conclusiva: obteniendo aprendizaje a partir del proyecto terminado.

El seguimiento y la evaluación comparten la misma orientación, hacia un aprendizaje a partir de aquello que se hace y cómo se hace, concentrándose en la eficacia, la efectividad y el impacto.

La eficacia es la relación en el aporte realizado por el proyecto en relación a los recursos utilizados (dinero, tiempo, personal, equipamiento, etc.).

COLEGIO DE ARTES CLAUDIO ARRAU

La efectividad mide los logros obtenidos en relación a los objetivos que se habían establecido.

El impacto informa sobre la influencia causada en la situación del problema que se abordó. Es decir, ¿era útil la estrategia?, ¿mejoró lo que se quería?

El modo de realizar la acción, seguimiento y evaluación del presente Proyecto Educativo Institucional, será especificando claramente los responsables, tiempos y acciones a desarrollarse para cubrir los diferentes objetivos planteados, realizándose seguimientos permanentes y evaluaciones formativas en cada semestre, cuya responsabilidad será del jefe directo de cada uno de los responsables; además de implementar el mecanismo de autoevaluación y propuestas para la continuidad y finalización del proyecto.

Se realizará además una evaluación anual y otra de carácter conclusiva al término de los 4 años que contempla el presente proyecto.

Para la evaluación formativa y continua se utilizará tanto la metodología cualitativa como cuantitativa de análisis de información, para esta última se utilizarán los medios de verificación necesarios de respaldo del quehacer acción del proyecto.

Los medios de verificación, dependiendo de la acción pueden ser:

- Listados de asistencia.
- Registros de actas.
- Registro de tablas estadísticas y/o gráficos de resultados.
- Planilla de registros y análisis de resultados.
- Informes.
- Registros fotográficos y/o audiovisuales.
- Resultados de evaluaciones externas
- Etc;

Tanto para el proceso de seguimiento como de evaluación se llevará registro escrito de los avances, dificultades y mejoras necesarias de realizar para el logro de los objetivos propuestos, los que deberán tomarse como base para la evaluación formativa siguiente y para la evaluación conclusiva en cuanto a sus acciones y mejoras.

PLAN DE MONITOREO Y EVALUACION



ETAPA IMPLEMENTACION Y MONITOREO

PRESENTACIÓN:

En la etapa de implementación de este proyecto que refiere a la puesta en acción de mismo, antes de esta etapa los ejecutantes ya han trabajado en las fortalezas y debilidades del proyecto generando así un proceso de mejora continua.

Esta etapa propenderá a resolver el qué pasará en el periodo de aplicación, así como también será importante el proceso de supervisión y evaluación de las acciones asegurando que el proyecto se desarrolle de forma efectiva, además que las acciones se implementen como se planificaron ayudará a los ejecutantes a medir el cómo se están ejecutando así como también detectar oportunidades de mejora y fortalecimiento del proyecto.

La implementación y la evaluación serán guiadas por el plan de acción del proyecto y proporcionarán información sobre la planificación y resultados obtenidos.

Existe un mutuo refuerzo entre planificación, implementación y evaluación del proyecto ya que no funcionarán en forma aislada, los ejecutantes se ocuparan de las tres etapas en su globalidad, fortaleciendo una a la otra continuamente.

En la etapa de evaluación del proyecto se procurará determinar la eficacia, eficiencia e impacto de las acciones que responderán a los objetivos específicos del proyecto.

Así, la etapa de evaluación nos otorgará información para la toma de decisiones futuras, fortalecimiento del proyecto implementado y /o generación de nuevos proyectos a implementar, partiendo de la base del objetivo general perseguido en el proyecto implementado.

OBJETIVO:

Asegurar el efectivo desarrollo de las etapas de implementación y evaluación mediante la aplicación de tablas de seguimiento para la retroalimentación y fortalecimiento de las acciones del proyecto aplicado en el establecimiento educacional.

I. ETAPA SEGUIMIENTO y MONITOREO

I. TABLA DEL NIVEL DE IMPLEMENTACION DE LAS ACCIONES ESTALECIDAS EN LOS OBJETIVOS

Nivel	Nivel Implementación Monitoreo y Seguimiento	Procesos
1	Implementada	Fue completamente implementada y están presentes todos los medios de verificación señalados por el establecimiento.
2	Parcialmente Implementada	- Implementación en curso, según las fechas establecidas, y están presentes los medios de verificación señalados por el establecimiento. - Su implementación ha sido parcial y están presentes los medios de verificación señalados por el establecimiento. (registrar N° de la fundamentación).
3	No Implementada	La acción nunca se ha ejecutado. (registrar N° de la fundamentación).

Causas	Fundamentaciones
1	Aún no concluye plazo de ejecución.
2	Se interrumpe la acción, no contribuía al logro del objetivo.
3	No se contó con la disponibilidad de los recursos humanos internos y/o externos
4	No se contó con los recursos materiales y/o educativos y/o tecnológicos.
5	No se contó con el tiempo suficiente para le ejecución del plan de acción
6	Los recursos financieros fueron insuficientes
7	Otra causa

I. ETAPA SEGUIMIENTO Y MONITOREO: Gestión Pedagógica

Obj 1: Diseñar e implementar un plan de seguimiento del desarrollo de los O.A. para medir el logro de los aprendizajes de nuestros estudiantes y potenciar el mejoramiento de la trayectoria institucional										
Metas Acciones	Indicador	Tiempo Asignado	Responsable	Acciones	Año 2020					
					1°Sem	2°Sem	Fin			
100% diseñado e implementado el plan de seguimiento de los OA.	N° de reuniones realizadas	Marzo - Abril	Dirección-UTP	En reuniones de trabajo el equipo directivo y técnico analizaran las directrices para elaborar el plan.	1					
	100% plan diseñado.	Abril- mayo	Dirección - UTP	Diseñar un plan que permita monitorear el desarrollo o avance de la implementación de los OA	1					
	% de implementación del plan.	Marzo - Dic	UTP	Implementar anualmente el plan de seguimiento de los avances de los OA.	2					
	100% del plan monitoreado y evaluado.	Marzo - Abril	Dirección - UTP	Monitorear y evaluar anualmente el plan de seguimiento de los avances de los OA	2					

Potenciar las prácticas pedagógicas de nuestros docentes mediante procesos de acompañamiento y feedback y trabajo colaborativo para la mejoras de los procesos de enseñanza y aprendizaje.									
Metas Acciones	Indicador	Tiempo Asignado	Responsable	Acciones	Año 2020				
					1°Sem	2°Sem	Fin		
100% de los acompañamientos y feed back realizados durante el período escolar.	N° de consejos técnicos realizados	Marzo -Mayo	UTP	En consejos técnicos la UTP en conjunto con los docentes consensuaran y evaluaran pauta de acompañamiento aula.	1				
	100% de las reuniones realizadas	Marzo -Mayo	UTP	Se diseñara semestralmente en reuniones de equipo técnico el cronograma de acompañamiento al aula.	2				
	100% de las visitas desarrolladas	Marzo - Dic	UTP	Se desarrollaran anualmente dos visitas al aula y con su respectivo feed back a todos los docentes del establecimiento.	2				
	100% de las reuniones de trabajo colaborativo realizadas	Abril - Nov	UTP - Docentes	En forma periódica los docentes desarrollaran reuniones de trabajo colaborativo para implementar acciones de apoyo y mejora de la practica en el aula.	3				
	% de acciones actualizadas	Mayo - Agosto	Dirección - UTP	Actualización del plan de desarrollo profesional local.	1				

I. ETAPA SEGUIMIENTO Y MONITOREO: Gestión Liderazgo

Obj 1: Sistematizar la implementación de procesos de autoevaluación de la gestión institucional a través de mediciones internas y externas para el progreso de la Trayectoria de Mejoramiento Institucional.									
Metas Acciones	Indicador	Tiempo Asignado	Responsable	Acciones	Año 2020				
					1°Sem	2°Sem	Fin		
100% de los procesos de autoevaluación implementados	N° de reuniones realizadas	Marzo - abril	Dirección - UTP	En reunión el equipo directivo y técnico diseñara un cronograma de aplicación de las autoevaluaciones institucionales.	2				
	100% de los estándares indicativos aplicados	Junio - Dic	Dirección - UTP	En forma anual se aplicara la autoevaluación de los estándares indicativos de desempeño de la gestión escolar	1				
	N° de encuestas aplicadas.	Junio - Dic	Dirección - UTP	Al término del primer semestre en reuniones de subcentro de padres apoderados se aplicara una encuesta de grado de satisfacción.	3				
	100% de las evaluaciones PME y PEI realizadas	Diciembre	Dirección - UTP	Anualmente se desarrollaron los procesos de evaluación de los instrumentos PME y PEI.	3				
	100% del proyecto sancionado.	Marzo - Abril	Dirección - UTP	Como una manera de tener una evaluación externa de la gestión escolar, el equipo directivo y técnico participara en el programa de Asignación de desempeño colectivo (ADECO) u otro .	3				

Obj 2: Consolidar un liderazgo instruccional con el equipo directivo técnico potenciando la implementación, seguimiento y evaluación de los planes estratégicos de trabajo para el progreso de nuestra trayectoria de mejoramiento educativo.									
Metas Acciones	Indicador	Tiempo Asignado	Responsable	Acciones	Año 2020				
					1°Sem	2°Sem	Fin		
	N° de reuniones realizadas	Marzo	Dirección	En reuniones la dirección socializara con los directivos y técnicos el plan estratégico instruccional anual.	2				
	100% de los planes monitoreados.	Mayo - Dic	Dirección	En forma semestral la dirección realizará los procesos de monitoreo y seguimiento del plan estratégico instruccional con cada uno de los directivos y técnicos.	3				
	100% de los planes evaluados	Dic - enero	Dirección	Durante los meses de diciembre y enero se desarrollara la evaluación del plan estratégico instruccional de cada uno los directivos y técnicos.	3				
	N° reuniones de consejo escolar realizado	Abril - Junio	Dirección	En reuniones de consejo escolar se socializara el plan estratégico instruccional elaborado.	3				
	100% del informe entregado	Marzo - Abril	Dirección	Durante el mes de marzo en reunión se entregara un informe con la evaluación de cada uno de los planes estratégicos	1				
	100% plan diseñado	Marzo - Dic	Dirección - UTP	Diseñar, implementar, monitorear un plan de fortalecimiento de nuestro sello artístico.	2				

I. **ETAPA SEGUIMIENTO Y MONITOREO: Gestión Convivencia Escolar**
Formación

Obj 1: Involucrar la familia en le tarea educativa mediante la implementación sistemática de estrategias para mejorara la formación integral									
Metas Acciones	Indicador	Tiempo Asignado	Responsable	Acciones	Año 2020				
					1°Sem	2°Sem	Fin		
100% de realización de las estrategias para mejorar la formación integral	100% de las reuniones realizadas	Marzo - Dic	Dir-UTP-Orientación	En forma bimensual en reuniones de subcentro de padres y apoderados se diseñaran estrategias para fortalecer el apoyo a los alumnos en sus hogares.	2				
	N° de talleres realizados	Dic - Marzo	Encarg. Conv.	Desarrollar 4 talleres preventivos dirigidos a los diferentes estamentos de la unidad educativa.	2				
	- N° de estamentos participativos.	Junio - Octubre	Encarg. Conv.	Elaborar Plan de mejoramiento de autoestima y motivación Escolar participativo	2				
	- N° de estamentos participativos.	Marzo - May	-Encarg. de Convivencia	Elaborar una propuesta de aprendizajes claves de convivencia escolar abordados pedagógicamente al interior de las aulas de forma transversal en las distintas asignaturas.	2				

Participación

Obj 2: Promover el sentido de pertenencia en la comunidad educativa a través de la generación de espacios de participación para fortalecer el vínculo familia escuela.

Metas Acciones	Indicador	Tiempo Asignad	Responsable	Acciones	Año 2020				
					1°Sem	2°Sem	Fin		
100% de los espacios de participación generados	N° de reuniones realizadas	Mayo - Junio	Coord. C. Padr	El Centro de padre y apoderado elegido democráticamente actualice implementa su plan de trabajo.	2				
	N° de reuniones realizadas	Mayo - Junio	Coord. C. Alum.	El Centro de alumnos elegido democráticamente actualice implementa su plan de trabajo.	2				
	100% estrategias implementadas.	Mayo - Dic	Dirección- UTP-Enc. Conv	Implementar estrategias que incentive la participación de toda la comunidad educativa en diferentes instancias deportivas, artísticas y culturales.	3				
	N° de talleres realizados	Mayo - Dic	Insp Gral	Realizar talleres que permitan estimular el sentido de pertenencia	3				
	100% plan elaborado	Marzo- Mayo	-Dirección -Consejo escolar	Consejo Escolar constituido con representación de todos los actores define y socializa su plan de trabajo	2				
	100% del CE toman conocimiento	Marzo - mayo	Dirección	Socializar en Consejo Escolar el reglamento de internos y otros instrumentos de gestión.	2				

Convivencia

Obj 3: Diseñar estrategias entre los diferentes actores de la comunidad educativa que permitan fortalecer la convivencia y el clima organizacional del establecimiento									
Metas Acciones	Indicador	Tiempo Asignado	Responsable	Acciones	Año 2020				
					1°Sem	2°Sem	Fin		
100% de realización de las estrategias para fortalecer la convivencia y el clima organizacional	100% del PAGC implementado	Marzo - Dic	Enc. Conv	Implementar un Plan Anual de la Gestión de la Convivencia Escolar: Autoestima y Motivación, Vida Saludable, y Formación Ciudadana.	2				
	N° de talleres realizados	Marzo - Mayo	Dir-Insp-UTP- Enc. Conv.	Actualizar anualmente el Reglamento Interno (R.I) participativamente, resguardando los derechos de los distintos actores educativos y centrar su foco en el sentido pedagógico de las normas escolares	2				
	% de agresiones	Mayo - Junio	Insp Gral- Enc. conv	Registro de agresiones entre estudiantes que son manejadas de acuerdo a los protocolos institucionales.	2				
	100% de los procedimientos implementados	Mayo - Junio	Insp Gral- Enc. conv.	Implementación de un procedimiento institucional para la resolución de conflictos	2				

I. ETAPA SEGUIMIENTO Y MONITOREO: Gestión Recursos

Obj 1: Implementar y evaluar un plan estratégico para gestionar eficazmente los recursos humanos y financieros permitiendo una participación y retroalimentación permanente										
Metas Acciones	Indicador	Tiempo Asignado	Responsable	Acciones	Año 2020					
					1°Sem	2°Sem	Fin			
	100% de las pautas aplicadas	Junio - Dic	Dirección – Insp -UTP	Aplicar semestralmente pautas de desempeño profesional, para reorientar prácticas descendidas.	2					
	100% de las retroalimentaciones realizadas	Julio - Dic	Dirección – Insp -UTP	Generar espacios para la retroalimentación una vez aplicada la pauta de desempeño.	3					
	N° de mesas realizados	Dic - Marzo	Dirección - UTP.	Implementar un plan estratégico que permita gestionar recursos de personal, financieros y administrativos y recursos educativos.	2					
	N° de monitoreo realizados	Mayo - Junio	Coord. C. Alum.	Realizar monitoreo y seguimiento y evaluación del plan bimensualmente	3					
	100% de los integrantes del C.E concen y aceptan el plan.	Marzo - Abril	Dirección - UTP	Socializar en Consejo Escolar el plan estratégico elaborado.	3					

II. ETAPA DE EVALUACIÓN

I. TABLA DEL NIVEL DE CONTRIBUCION DE LAS ACCIONES AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS

Evaluación	Nivel de Contribución	Criterios.
1	Contribución inicial al Logro de los Objetivos.	Las acciones han sido implementadas, pero su despliegue es incipiente, y sólo se puede establecer contribución inicial al logro del objetivo
2	Contribución Media al al Logro de los Objetivos.	Las acciones han sido ejecutadas sistemáticamente y su despliegue permite establecer que se ha logrado una contribución intermedia al objetivo de la dimensión priorizada.
3	Contribución Destacada al Logro de los Objetivos.	Las acciones asociadas al cumplimiento de los objetivo de la dimensión priorizada se han implementado sistemáticamente y su despliegue permite establecer que los objetivos se cumplen satisfactoriamente.
4	No contribuye	No se han implementado las acciones, o su implementación ha sido aislada u ocasional, por lo tanto, no se puede establecer nivel de contribución al logro del objetivo.

Nivel	Nivel de existencia	Criterios
1	Suficiente	Se cuenta con todos las formas de medición que consignó el plan (100%).
2	Insuficiente	Se cuenta con algunas formas de medición propuestos en el plan
3	No presenta evidencia	No existe forma de medición consignado en la plan acción (0%).

