



## **PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2019**

### **1. FUNDAMENTACIÓN**

Las recientes transformaciones en lo socio-económico, lo científico-tecnológico y lo socio-cultural, propias del Siglo XXI (Sociedad de la información y Globalización) demandan una nueva perspectiva educativa. Una perspectiva tradicional aplicada a la educación reduce drásticamente las posibilidades de adecuación a los cambios, en consecuencia, estos deben estar en condiciones de desarrollar competencias (Competencias claves, OCDE; competencias Básicas LGE) en los estudiantes que permitan la comprensión de dichas transformaciones y estimulen la creatividad y el desarrollo personal y social de sus diferentes actores.

El proyecto educativo institucional del Royal American School que se presenta a continuación, propone enfrentar el desafío de “educar en la sociedad del conocimiento” e intentará dar respuesta a los desafíos y necesidades que plantea. Sin embargo, estimamos oportuno realizar algunas precisiones de modo que en este amplio contexto de enfoques teóricos se pueda comprender nuestra propuesta.

Royal American School desarrollará un proceso de Gestión Escolar de carácter autónomo, eficiente, descentralizada, flexible, de redes, dinámica, autorreguladas, participativa e inclusiva.

Así conceptos como gestión estratégica, plan estratégico, objetivos estratégicos, plan anual de trabajo (PAT) o plan anual operativo (PAO), se han incorporado no solo como nuevos conceptos a las escuelas, sino que se espera pasen a ser el eje central del proceso de gestión escolar de calidad, cuyos fundamentos están basados en las corrientes de las escuelas eficaces, que focalizan sus políticas en los aprendizajes, siendo lo medular el mejoramiento de las prácticas educativas.

Para enfrentar el desafío se requiere establecer y definir los aspectos centrales del Modelo de Gestión en los cuales se centrara el quehacer educativo institucional, pero primero es establecer el Proyecto Educativo Institucional (PEI)

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) busca guiar, orientar y transformar el quehacer educativo a través de la articulación de las distintas acciones e instancias teniendo en cuenta el trabajo realizado en el presente y su proyección hacia el futuro, con el fin de lograr una organización a través del tiempo.

Entenderemos la educación como un enfoque educativo holístico (afecta a todas las dimensiones educativas, y no sólo al currículum), que partiendo del respeto y la valoración de la persona y la diversidad, busca la “reforma” de la escuela permanentemente para brindar un servicio educacional de calidad.

Este documento debe ser considerado un marco regulador y orientador para todos aquellos que participan en la tarea educativa de nuestro establecimiento, con el objetivo de satisfacer las demandas y necesidades de la población estudiantil, la comunidad y los organismos colaboradores de la función educacional que nos corresponde atender, en consecuencia, deberá ser conocido, aceptado, practicado y transferido por todos y cada uno de los miembros que desempeñen alguna función al interior de nuestro establecimiento educacional.

### **2. METODOLOGIA UTILIZADA:**

Recordemos que para enfrentar el desafío “Educar en un mundo cambiante, globalizado caracterizado por una sociedad de la información” lo primero que se requería era establecer el PEI, pero no menos importante es establecer y definir los aspectos centrales del Modelo de Gestión en los cuales se centrara el quehacer educativo institucional.

Para poder dar cuenta de lo anterior el Colegio debe adscribirse a un paradigma de “Gestión Escolar”, definir las dimensiones del modelo de gestión escolar y además utilizar la “Planificación Estratégica”, para definir un plan que señale las directrices y el comportamiento de la institución, y así poder alcanzar las aspiraciones plasmadas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Compartimos con aquellos enfoques de gestión que consideran una mirada integradora.

“La llamamos Gestión Escolar Integral (GEI ) porque, considera todas las actividades que implica la marcha cotidiana de la escuela: las de Enseñanza- Aprendizaje; las administrativas; las realizadas con la comunidad; las que implican organizarse; las realizadas con instancias municipales, provinciales, centrales y con otras

escuelas; considerando también, las normas y prácticas de convivencia entre los miembros de la comunidad escolar; y todos los proyectos que está desarrollando la escuela, en torno a los aprendizajes de los alumnos”.

Sonia Lavín 2000

Considerando que existe una gran diversidad y número de acciones asociadas a la gestión escolar, pero que es posible agruparlas en ámbitos o dimensiones. Royal American School seleccionó dimensiones asociadas a diversos modelos teóricos sobre modelos de gestión escolar, las cuales se adaptan de mejor manera a su PEI.

Aunque en muchos contextos se suelen utilizar indistintamente los conceptos de Proyecto Educativo Institucional (PEI) y Plan Estratégico, la definición estricta indica que éste plan debe marcar las directrices y el comportamiento para que una organización alcance las aspiraciones que ha plasmado en su PEI.

Recordemos que un plan estratégico se caracteriza por ser: cuantitativo, manifiesto y temporal

- En lo cuantitativo expresa los objetivos estratégicos, serán los actualmente vigentes los que deben ser revisados.
- En lo manifiesto debemos comprobar que el Proyecto Educativo Institucional (PEI) sea estructuralmente y posea los componentes adecuados.
- En cuanto a lo temporal, el Plan nuestro proyecta las líneas y acciones estratégicas del establecimiento, trabajadas de manera operativa a través de un Plan Anual, que utiliza las mismas herramientas fundamentales del Plan Estratégico pero con un límite de tiempo acotado a un año

Para la realización de nuestro Proyecto Educativo Institucional y encauzar correctamente el proceso, utilizamos el modelo de planificación estratégica, considerando los elementos centrales de los Modelos de Gestión de Calidad a nivel nacional.

- Liderazgo Directivo.
- Formación y convivencia.
- Gestión pedagógica
- Gestión de Recursos.
- Gestión de resultados.

El equipo directivo formula el plan de trabajo, definen los programas de trabajo, sus responsables y las evidencias que se deben generar para ejecutar y evaluar su ejecución.

El Plan Anual de Trabajo (PAT) es un instrumento de gestión de corto plazo en el que se plantean acciones y/o actividades que la comunidad educativa deben realizar para hacer posible que las propuestas planteadas en el PEI se hagan realidad progresivamente, año a año.

Formulación de los Planes Anuales de Acción. Etapa en la cual los distintos responsables planifican los programas de trabajo bajo su responsabilidad.

### **3. Fundamentos:**

**A. VISIÓN DEL COLEGIO:** Aspiramos a ser una comunidad educativa que promueva una formación centrada en lo humano y de carácter integral con sentido de pertenencia que contribuya al desarrollo de nuestra sociedad.

**B. MISIÓN DEL COLEGIO:** Royal American School es una comunidad educativa, mixta, laica, con actitud inclusiva y con espíritu de permanente innovación pedagógica, que se propone entregar un ambiente atractivo, seguro y acogedor para el aprendizaje. Con una adecuada formación académica, artística, deportiva y cultural, permitiendo a nuestros alumnos mejores oportunidades de interacción con su mundo real, propiciando que sean protagonistas en los distintos campos en que se desenvuelvan.

### **C. VALORES DEL COLEGIO:**

- **Verdad:** Valor ético, significa honestidad, buena fe, sinceridad humana y está relacionado con el corazón humano y las actividades personales y sociales. La ventaja de la verdad es la integridad personal de quien la mantiene como hábito o costumbre en sus compromisos y deberes.
- **Compromiso:** Es por definición la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo o tarea dentro del

tiempo estipulado para ello. Al comprometernos ponemos al máximo nuestras capacidades para sacar adelante la tarea encomendada.

- **Respeto:** Es por definición la deferencia o consideración que se tiene por alguien o algo. Al aceptarnos nos estamos reconociendo en la diversidad y en la diferencia. El buen hablar, el acoger dar la bienvenida al que viene y lo visita, el trato deferente, amable y cordial deben ser conductas permanentes entre los componentes de la comunidad educativa.
- **Responsabilidad:** Es la facultad que tienen las personas para tomar decisiones libre y conscientemente de acuerdo a su estado de desarrollo y aceptar las consecuencias de sus actos, dispuesto a rendir cuenta de ellos. Es la disposición personal de asumir las consecuencias de las propias decisiones, respondiendo de ellas ante alguien.

#### 4. POLÍTICAS DEL COLEGIO ROYAL AMERICAN SCHOOL:

Recordemos que las políticas institucionales: establecen los principios que enmarcan, regulan y dictan el hacer individual e institucional. Pero también debe estar alineada con las políticas establecidas en el marco legal vigente.

##### **PARTICIPACION**

El espíritu democrático y participativo será una de las características principales a desarrollar y potenciar en los miembros de la comunidad escolar, La participación se realizará de acuerdo a los siguientes niveles conforme a los distintos estamentos que componen nuestra comunidad educativa

**Informativo:** Constituye el nivel mínimo de participación y se refiere a la disposición, por parte de la escuela, de informar de manera clara y precisa sobre el sentido de la educación para cada uno de los actores y estamentos del sistema; acerca del Proyecto Educativo Institucional (PEI), planes y programas en ejecución; derechos y deberes de cada uno de los actores del sistema; mecanismos formales e informales para la comunicación y coordinación entre los actores; reglas, normativas y mecanismos de control; proceso educativo y de aprendizaje del alumnado, entre otros. La escuela también informa sobre los cambios y decisiones más importantes que vayan ocurriendo en el año escolar, así como mantiene informados a padres y apoderados sobre las situaciones relacionadas con el rendimiento y conducta de su hijo(a), particularmente en lo que respecta a sus logros.

**Consultivo:** Para este nivel se requiere la implementación, por la escuela de instancias de consulta sobre diversos temas. Hay que diferenciar instancias donde la escuela no está obligada a ejecutar las decisiones sugeridas y otras donde éstas se incorporan al proceso mayor de toma de decisiones de la escuela. Es importante, además, que estos mecanismos se constituyan sobre la base de opciones abiertas, evitando alternativas predefinidas por las instancias de mayor poder en la escuela.

**Resolutivo:** En un primer subnivel consiste en incorporar, con derecho a voz y voto, a uno o más representantes de los diferentes estamentos en las instancias máximas de toma de decisiones de la escuela: mesas de negociación, consejos o comisiones (Consejos Directivos, de Profesores, Equipos de Gestión Escolar, etc.).

En un subnivel mayor se permite a los funcionarios, apoderados y/o alumnos asumir responsabilidades o cargos a nivel de la gestión administrativa o pedagógica de la escuela (planes anuales de trabajo PAT).

##### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Este principio se sustenta en la relación biunívoca entre capacidad y competencia.

“La capacidad puede entenderse como la potencialidad de hacer una cosa. Implica poder, aptitud, pero es un concepto estático. La competencia sería la plasmación de esa potencialidad en acto, la capacidad llevada a contextos determinados, concretos, ligados a la acción. Se trata pues de un concepto dinámico.

Los dos conceptos están íntimamente unidos: se necesita ser capaz para ser competente; la capacidad se demuestra siendo competente” (Mentxaka, 2008).

Por lo tanto se debe crear las condiciones que garanticen el “principio de la igualdad de oportunidades”. Para dar permanencia en el tiempo a este principio Royal American School debe definir y ejecutar un programa anual, el cual debe estar sustentados en investigaciones con datos institucionales, como también dotar a la

institución de infraestructura y la existencia de recursos materiales y tecnológicos que permitan el desarrollo pleno de las potencialidades de los estudiantes.

### **CALIDAD EDUCATIVA**

Se propiciará en cada instante, situación y/o actividad educativa la búsqueda y entrega de una educación de calidad traducida en profesionales competentes y comprometidos con el quehacer educativo, actualizados en técnicas y conocimientos propios de su especialidad, metodologías innovadoras y participativas; como también infraestructura, espacios y medios educativos adecuados, para el desarrollo académico de acuerdo a factibilidades técnicas y económicas.

Implica el concepto “Práctica académica rigurosa”, la cual tiene tres componentes, uno centrado en el docente cuya referencia debe ser los criterios de los dominios establecidos en el marco de la buena enseñanza

Otro centrado en el alumno(a) cuya referencia se encuentra en las actitudes asociadas a los objetivos de aprendizajes transversales definidas en las bases curriculares y clasificados por asociación a los valores institucionales

Y uno centrado en el Equipo Directivo cuya referencia debe ser los criterios de los dominios establecidos en el marco de la buena dirección.

También involucra el concepto de innovación pedagógica:

“Innovación es la articulación intencionada y deliberada de que el cambio sobre la práctica pedagógica se debe encaminar hacia la importancia de rescatar las ideas, prácticas, toma de decisiones, intervenciones y procesos de creación conjunta como una forma de enfrentar los desafíos actuales en el aula, con la finalidad de modificar actitudes, pensamientos, contenidos, modelos y prácticas arraigadas en la escuela y que son necesarias de replantear y reestructurar”.

Ríos y Araya, 2016

### **DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE PERMANENTE**

Los elementos que lo componen están directamente asociados al dominio D del marco de la Buena Enseñanza, asociado a las responsabilidades profesionales del profesor en cuanto su principal propósito y compromiso es contribuir a que todos los alumnos aprendan. Para ello, él educador reflexiona consciente y sistemáticamente sobre su práctica y la reformula, contribuyendo a garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes. En este sentido, la responsabilidad profesional también implica la conciencia del docente sobre las propias necesidades de aprendizaje, así como su compromiso y participación en el proyecto educativo del establecimiento y en las políticas nacionales de educación.

Este dominio se refiere a aquellas dimensiones del trabajo docente que van más allá del trabajo de aula y que involucran, primeramente, la propia relación con su profesión, pero también, la relación con sus pares, con el establecimiento, con la comunidad y el sistema educativo.

El compromiso del profesor con el aprendizaje de todos sus alumnos implica, por una parte, evaluar sus procesos de aprendizaje con el fin de comprenderlos, descubrir sus dificultades, ayudarlos a superarlas y considerar el efecto que ejercen sus propias estrategias de trabajo en los logros de los estudiantes.

Por otra parte, también implica formar parte constructiva del entorno donde se trabaja, compartir y aprender de sus colegas y con ellos; relacionarse con las familias de los alumnos y otros miembros de la comunidad; sentirse un aprendiz permanente y un integrante del sistema nacional de educación.

### **TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL**

Otro concepto que está en línea con la idea de la transparencia es accountability, palabra que no cuenta con una traducción precisa, algunos la han simplificado y la traducen meramente como una “rendición de cuentas”, pero es más que eso, se basa en los resultados, definidos en términos de aprendizaje de los estudiantes, convirtiéndose en un sistema que surge de la creciente participación en la educación.

Es obvio que la calidad de las escuelas no sólo se evidencia en los resultados de las evaluaciones, sino también en la diversidad de los programas ofrecidos, la preparación y el rendimiento de los profesionales de la educación, los comportamientos y las actitudes, así como la relación entre la escuela y la comunidad.

Los informes escolares o cuentas públicas deben entregar información contextual y programática junto con los resultados de la evaluación. Esta información adicional proporciona una descripción más completa de la

escuela y mejora la comprensión de la comunidad educativa del rendimiento general de la misma. La información también debe ofrecer un punto de comparación entre las escuelas tal como los patrones de los insumos, procesos, y las salidas están relacionadas con los niveles de rendimiento escolar.

### **CLIMA AFECTIVO (AMBIENTE ATRACTIVO, SEGURO Y ACOGEDOR DE APRENDIZAJE)**

Los elementos que lo componen están directamente asociados al dominio B del marco de la Buena Enseñanza. Se refiere al entorno del aprendizaje en su sentido más amplio; es decir al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este dominio adquiere relevancia, en cuanto se sabe que la calidad de los aprendizajes de los alumnos depende en gran medida de los componentes sociales, afectivos y materiales del aprendizaje.

En tal sentido, las expectativas del profesor/a sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos adquieren especial importancia, así como su tendencia a destacar y apoyarse en sus fortalezas, más que en sus debilidades, considerando y valorizando sus características, intereses y preocupaciones particulares y su potencial intelectual y humano.

Dentro de este dominio, se destaca el carácter de las interacciones que ocurren en el aula, tanto entre docentes y estudiantes, como de los alumnos entre sí. Los aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas y cuando se establecen y mantienen normas constructivas de comportamiento. También contribuye en este sentido la creación de un espacio de aprendizaje organizado y enriquecido, que invite a indagar, a compartir y a aprender.

Las habilidades involucradas en este dominio se demuestran principalmente en la existencia de un ambiente estimulante y un profundo compromiso del profesor con los aprendizajes y el desarrollo de sus estudiantes.

### **VALORAR Y POTENCIAR EL CAPITAL HUMANO / CAPITAL SOCIAL.**

La capacidad de los individuos y de los países para obtener beneficios de esta nueva economía del conocimiento depende en gran parte de su capital humano, que se define por el nivel educativo, las habilidades, las aptitudes y su calificación. En consecuencia, a los gobiernos les preocupa más y más elevar los niveles de capital humano.

Una de las maneras más importantes en que lo pueden lograr es mediante la educación y la capacitación, que en la actualidad se consideran factores muy relevantes para estimular el crecimiento económico. OCDE

Compartimos que en la sociedad del conocimiento las organizaciones para ser más eficientes y competitivas deben contar con recursos humanos en los cuales el aprendizaje continuo, la innovación y la creatividad (capital humano).

Sin embargo en un mundo globalizado no solo debemos potenciar el capital humano, si no que además potenciar el capital social, término que fue reincorporado al léxico de las ciencias sociales por James Coleman (1990) en los años ochenta y alude a la capacidad de las personas de trabajar en grupo.

Las instituciones que reconocen la importancia del capital humano, saben que para que las organizaciones sean más eficientes y competitivas, deben adscribirse a un modo de gestión que logre considere aspectos centrales como:

- Aprendizaje Continuo
- Innovación
- Creatividad

### **FORMACION EQUIPOS DE TRABAJO COLABORATIVO**

Los elementos que lo componen están directamente asociados al dominio C del Marco de la Buena Dirección, a saber:

C3. El director y equipo directivo motivan, apoyan y administran el personal para aumentar la efectividad del establecimiento educativo: El director y equipo directivo requieren contar con un equipo de trabajo comprometido y competente para ejercer una buena dirección. En ese sentido, es fundamental que apoyen y conduzcan al personal docente y codocente en el ejercicio de sus labores. Una buena dirección inspira a su personal al proponerle objetivos desafiantes, reconocer sus logros y abrir espacio al surgimiento de nuevos liderazgos.

C4. El director y equipo directivo generan condiciones institucionales apropiadas para el reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo del personal del establecimiento: La calidad del personal de un centro

educativo es fundamental en el logro de sus metas. Por ello, es relevante que el director y su equipo directivo aseguren procesos de reclutamiento y selección coherentes con las necesidades institucionales. Asimismo, deben garantizar evaluaciones sistemáticas al personal que permitan tener una visión de su evolución en un periodo determinado y que estén orientadas hacia su perfeccionamiento. En el proceso de evaluación es importante que el director y sus docentes directivos canalicen la percepción del resto de la comunidad educativa, acerca del desempeño del personal docente y codocente del establecimiento.

## V. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Recordemos que el Proyecto Educativo Institucional (PEI), en él está plasmado el marco teórico aquí se presenta la "Visión" de la Institución, es decir, la propuesta a futuro, la mirada hacia el horizonte. También se explícita la "Misión", que no es otra cosa que el propósito general del establecimiento educacional, en el también se plasman los objetivos estratégicos. Se definen las funciones de cada estamento y elemento de la institución, organización y procedimientos evaluativos y de convivencia Interna, normativa, perfiles de alumnos, apoderados y profesores, talleres, horarios, etc. En general aquí está plasmada la idea de "escuela" que impulsa a cada Institución.

- Desarrollar y aplicar modelos de organización que permitan un trabajo planificado y metódico que asegure la calidad del proceso educativo que brinda el colegio, ejecutando programas de intervención en todos los niveles, mejorando continuamente las prácticas docentes y el trabajo del conjunto de los docentes de la institución. **(Área Liderazgo Directivo)**
- Fortalecer y potenciar un sistema de gestión institucional que promueva el compromiso de cada actor de la comunidad educativa con el PEI, favoreciendo la convivencia escolar, la efectividad, la equidad y la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de nuestro establecimiento. **(Área Liderazgo Directivo)**
- Fortalecer las prácticas docentes a través de la potenciación y gestión de proyectos curriculares, formalización de procesos de acompañamiento y supervisión de actividades en el aula, programas de intervención pedagógica a alumnos con nivel de aprendizaje inicial, intermedio o avanzado, generación de instancias formales de dialogo, análisis, reflexión y evaluación de desempeño. **(Área Gestión Pedagógica)**
- Mejorar la calidad de los aprendizajes en el idioma extranjero inglés de Educación Parvularia, Básica y Media, para fortalecer las competencias de todos los estudiantes. **(Área Gestión Pedagógica)**
- Desarrollar y aplicar modelos de organización que permitan un trabajo planificado y metódico que asegure la calidad del proceso educativo que brinda el colegio, ejecutando programas de intervención en todos los niveles, mejorando continuamente las prácticas docentes y el trabajo del conjunto de los docentes de la institución en el área de inglés. **(Área Gestión Pedagógica)**
- Establecer un trabajo sistemático y planificado que asegure la calidad educativa del colegio, realizando programas de intervención y/o estimulación en todos los niveles, fortaleciendo las prácticas docentes y el trabajo del equipo multiprofesional. **(Área Gestión Pedagógica)**
- Fomentar y potenciar el uso eficaz de TIC en las prácticas docentes en inglés desde ed. Parvularia a 4° Medio. **(Área Gestión Pedagógica)**
- Fortalecer la difusión, aplicación y readecuación de los distintos reglamentos del establecimiento enfatizando su correcto cumplimiento. **(Área Formación y convivencia)**
- Consolidar el Buen Clima de Convivencia Escolar a nivel de sala de clases y establecimiento, potenciando las mejores prácticas relacionales y de interacción. **(Área Formación y convivencia)**
- Procurar un cuerpo docente con un perfil curricular actualizado, con las competencias conductuales y funcionales para desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje eficiente y orientado al logro de los objetivos de aprendizajes y de los objetivos institucionales descritos en el PEI. **(Área Gestión de Recursos)**

EQUIPO DIRECTIVO