



***PROYECTO EDUCATIVO
INSTITUCIONAL
SAGRADOS CORAZONES
2017-2022***



ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVO	3
2. MÉTODO DE TRABAJO.	4
3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.	4
4. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL.	
a) CARÁCTER PROPIO.	4
b) ANÁLISIS DE CONTEXTO.	5
c) ANÁLISIS DAFO DE LAS OBRAS EDUCATIVAS.	10
d) LÍNEAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS, INDICADORES Y ACCIONES.	16



1. JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVO

Lo común de los centros de la misma titularidad no es solo el carácter propio; también lo es la forma, los criterios y objetivos de formación y selección del personal; la manera en que entienden la atención a la diversidad y la acción tutorial; la forma de promover el plurilingüismo y un largo etcétera de iniciativas adoptadas por las instituciones titulares en las que concretan elementos comunes para todos sus centros. Cuando hablamos de proyecto educativo institucional estamos profundizando en esa línea de avance. Trabajamos en red.

El contenido del PEC de cada centro tiene un componente institucional extraordinariamente relevante, entre otras consideraciones, por su necesaria vinculación al carácter propio, porque hay o debe haber una lectura institucional del contexto, porque las opciones estratégicas tienen un componente netamente institucional y, en suma, porque la red de centros de la misma titularidad es un ámbito de relación y de trabajo en común que genera, cada vez más, respuestas compartidas e iniciativas comunes. De ahí la denominación proyecto educativo institucional (PEI).

El PEI, es un hito más en un proceso de respuesta de las instituciones titulares y los centros a los nuevos retos que tienen planteados y muestra un dinamismo creciente de las instituciones que se expresa en: a) la redefinición de la titularidad y de su modelo organizativo (nueva configuración de la función directiva, comisión de titularidad); b) la profundización en iniciativas estratégicas (misión compartida, procesos de formación y selección del profesorado y del personal, planificación educativo-pastoral); y c) la búsqueda y potenciación de las mejores prácticas fortaleciendo de la red de centros de la institución titular, el trabajo en común, y la participación de los centros que salvaguarda la singularidad de cada uno de ellos al tiempo que huye del aislamiento y de la multiplicación de procesos básicamente coincidentes.

El proyecto educativo es, además, una carpeta de documentos con unas características especiales. Comparte con el resto de lo que denominamos “carpetas” el hecho de incluir documentos con arreglo a un criterio de clasificación. Y tiene como singularidad que los documentos de esta carpeta están jerarquizados y relacionados, buscando una línea entre las proclamaciones de principios, opciones, objetivos y la acción educativa concreta en cada uno de las aulas y actividades de los centros de la misma institución titular.

El PEI solo tiene sentido desde una perspectiva inclusiva de la institución titular como vertebradora de los centros educativos de los que es responsable.

2. MÉTODO DE TRABAJO

En la elaboración del PEI han participado la comisión de titularidad y los equipos directivos que han recogido y analizado el trabajo aportado por los claustros. Se trata de un documento elaborado desde la comisión de titularidad pero con la participación de la comunidad educativa. Este método permitirá una mayor identificación de la comunidad educativa con el PEI y las decisiones que de él se deriven.



3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Además del Carácter Propio hemos tenido como referente otros documentos institucionales que de una u otra manera quedarán incluidos en el propio PEI:

- Competencias en las obras educativas de los SSCC
- Código de Buenas prácticas SSCC
- Líneas y orientaciones fundamentales para las obras educativas SSCC
- Protocolos de actuación en los centros educativos SSCC.
- Plan pastoral
- Funciones y funcionamiento de la comisión de titularidad.

4. PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

a. CARÁCTER PROPIO

JUSTIFICACIÓN Y ELABORACIÓN

*El carácter propio define el propósito de la institución titular respecto a los centros que dirige y puede incluir, entre otros, aspectos de organización, metodología, didáctica, pastoral, modelo de persona y de comunidad educativa, **la misión, visión y valores, identidad y cultura organizativa**. La aprobación del carácter propio compete a la institución titular y se concreta a partir de sus documentos constitutivos (estatutos, constituciones, documentos fundacionales, tradición de la institución, etc.) y las decisiones institucionales a largo plazo (asambleas y capítulos especiales, etc.). En su definición y elaboración también se ha contado con el trabajo de los equipos directivos y la comisión de titularidad.*

Definido el carácter propio éste será la fuente fundamental de la acción educativa y pastoral de la institución y de los centros.

El carácter propio tiene una vigencia indefinida, aunque parece muy recomendable su reformulación, al menos, cada 15 años.

INTRODUCCIÓN

En ejercicio del derecho que reconoce el art. 27 de la Constitución Española y la legislación que la desarrolla, la Congregación de los Sagrados Corazones, fundada por José M^a Coudrin y Enriqueta Aymer en 1800, titular de los COLEGIOS DE LOS SAGRADOS CORAZONES

La plena consecución de los objetivos aquí contenidos, exige que todos los miembros de la Comunidad Educativa tengan conocimiento del Carácter Propio del Centro, lo asuman y se comprometan responsablemente a llevarla a cabo.

Todo el que desee la educación que se imparta en este Centro, podrá recibirla. Por tanto, no aceptamos ningún tipo de discriminación en la admisión de los alumnos por razón de clase social, posición económica, creencias religiosas, afiliaciones políticas o cualidades humanas.



POLÍTICA DE CALIDAD- Misión Visión y Valores

MISIÓN

Somos centros educativos pertenecientes a la Congregación de los Sagrados Corazones de Jesús y de María, cuyo carisma propio es *Contemplar, Vivir y Anunciar el amor de Dios*. Nuestra Misión es vivida a través de diferentes tareas, una de ellas es la formación integral de los alumnos, considerando a la persona por lo que es y por lo que está llamada a ser, basada en los valores del Evangelio.

Nuestra comunidad educativa quiere despertar en los alumnos el compromiso por la construcción de una sociedad más fraterna, justa y participativa.

VISIÓN

Queremos una educación que forme hombres y mujeres para los demás, en la que los más necesitados sean acogidos y potenciados desde su realidad. Para ello consideramos prioritarios los siguientes retos:

- Formar una comunidad educativa identificada e implicada con el carisma de los SSCC y su Proyecto Educativo, que exprese los valores cristianos a través del compromiso.
- Facilitar sistemas de participación y corresponsabilidad con la familia y la sociedad, abiertos a la realidad del mundo.
- Desplegar un conjunto de acciones educativas que intenten prevenir y dar respuesta a todas las necesidades, temporales o permanentes, de todos los alumnos considerándolos como protagonistas de su propio aprendizaje y promoviendo su participación activa en su propio desarrollo como personas.
- Potenciar la innovación en el Centro, configurando un estilo pedagógico proactivo y positivo que mejore la confianza, motivación, el espíritu crítico y creatividad de los alumnos y educadores.
- Mantener la calidad académica que prepare al alumno para que pueda dar respuesta a los nuevos retos que el mundo les plantea.
- Cualificar al personal docente para un mejor desempeño de la tarea educativa, implicados en la búsqueda de los medios y manera que estimulen y motiven al alumno.
- Posibilitar que nuestros alumnos se encuentren con la persona de Jesús y sean capaces de dar razón de la fe.
- Organizar nuestro centro de manera que se pueda autofinanciar consiguiendo la suficiente solvencia para lograr los recursos materiales y humanos necesarios para el desarrollo de nuestro Proyecto Educativo.
- Optimizar nuestras infraestructuras para que respondan a las necesidades pedagógicas y laborales imprescindibles para la consecución de los objetivos del proyecto educativo.

VALORES

Desde el convencimiento de que el mayor valor de nuestros centros es el personal que lo forma, resaltamos en la educación que ofrecemos:

- El fomento de valores humanos y evangélicos.
- El espíritu de familia que se concreta en la sencillez y la cercanía en las relaciones interpersonales, trabajo en equipo y cooperación.
- La calidad educativa.



- La convivencia y la paz desde la tolerancia, el diálogo, el respeto y aceptación de los demás.
- La responsabilidad, sentido del deber, valoración del trabajo y el esfuerzo.
- La satisfacción por las tareas bien realizadas.
- La ayuda para encauzar positivamente las dificultades.
- La oferta pastoral.
- La educación desde actividades no académicas a través de una oferta plural de extraescolares.
- El cultivo del ámbito celebrativo de la Vida.

IDENTIDAD Y CULTURA ORGANIZATIVA (Extraído del doc. “carácter propio” aprobado en 2008)

Nuestros fundadores son los grandes referentes de nuestra identidad:

“Si **mostráis a los alumnos las riquezas de sus cualidades** y valores se sentirán atraídos por ellos. Si les habláis siempre y solos de sus defectos, les quitareis las ganas de superarse” (E. Aymer)

“Para **servir bien a Dios** es preciso sentirse feliz” (E. Aymer)

“Quiero que los alumnos **se sientan felices** entre nosotros” (E. Aymer)

“La ciencia de las ciencias la más santa y más noble de la vida es la de formar el corazón de los niños en el **amor del bien**” (J. M^a Coudrin)

Dentro de las características de las distintas edades y niveles nuestra cultura institucional se caracteriza por:

- **Acoger a la persona** como expresión del amor de Dios a los hombres, y darles protagonismo y participación.
- Llevar a cabo un **acompañamiento personal**, que ayude al crecimiento y maduración de cada alumno, **enseñándole a leer e interpretar la vida**, y a tomar postura ante ella.
- Utilizar una **pedagogía activa y personalizada** que favorezca la investigación, el trabajo personal y el trabajo en equipo.
- Dar orientaciones para el empleo del tiempo libre, **que potencien y desarrollen aptitudes, despierten aficiones, etc.**
- Fundamentar **las relaciones cercanas y cordiales entre todos** (alumnos, profesores, padres, colaboradores) **en el espíritu de familia** y en la vivencia de los **valores evangélicos** de comunión, entrega, alegría, gratitud, perdón y paz.
- Enfocar el **estudio como un medio**, no de poder y dominación, sino **de compromiso en la construcción de un mundo más justo y solidario.**
- **Sensibilizar** a los alumnos ante las situaciones de **injusticia, pobreza, marginación, violencia, etc. de nuestro mundo.**



- Transmitir una **escala de valores acorde con el Evangelio**.
- Hacer que toda **la enseñanza** constituya un **diálogo entre la fe y la cultura**, que haga posible, de manera progresiva, **la opción personal, libre y comprometida con la fe cristiana** como medio para afrontar y comprender los nuevos retos de las ciencias, la tecnología y la naturaleza
- Desarrollar el **sentido de pertenencia a la Iglesia**, Pueblo de Dios, como un miembro responsable, comprometido, crítico y misionero.
- **Vivir la Eucaristía**: - como contemplación de la persona de Jesús de Nazaret. - como compromiso en la construcción del Reino. - como celebración de su presencia en medio de la comunidad.
- Ofrecer un plan pastoral que ayude a los alumnos a **descubrir las conveniencia del compromiso con las enseñanzas del evangelio**. Y la manera de vivirla en el mundo de hoy.

b. ANÁLISIS DE CONTEXTO SOCIO CULTURAL 2017

El análisis y la lectura del contexto son una herramienta para la identificación de necesidades y la mejor contextualización de las propuestas educativas.

Consideramos que el análisis y lectura del contexto es clave para identificar las opciones estratégicas de la institución titular

CONTEXTO GLOBAL DE LA INFANCIA Y LA JUVENTUD

Una de las características de los alumnos de hoy es que desde muy pequeños reclaman mucho protagonismo. En general vemos niños muy mirados y consentidos, a la vez que muy cuidados, pero en general poco acompañados. Crece el número de niños sobre-estimulados, dispersos, pero aburridos, con poca interacción de calle.

El niño y adolescente de la **generación Z** se caracteriza por su necesidad de estar permanentemente conectado, que no es lo mismo que comunicado, exponiendo su vida, con el deseo de decirle al mundo y a uno mismo que existe porque forma parte de la red. Cuanto más conectado más vivo se siente. Podríamos cambiar el “pienso luego soy” por el “me siguen luego soy”. La conexión social se ha convertido en una necesidad vital y viral, incluso mayor que el comer y el beber. Sin embargo, esto no le hace menos individualista, más bien al contrario, cada vez tiene una mayor escasez de habilidades interpersonales.

Mucho han tenido que ver en ello las nuevas tecnologías que se han convertido en una nueva religión. La tecnología es el nuevo camino de búsqueda de la felicidad. Un móvil no es un aparato, es un lugar sagrado en el que la persona vuelca su vida con la posibilidad y el deseo de que otros la vean en directo.

Ya desde pequeños los niños y adolescentes necesitan llamar la atención sobre si mismos. Parece que el éxito, la felicidad y el sentido de la existencia se encuentran en la popularidad y es el reconocimiento de los otros el que da significado a lo que hacen y viven.

Esta descripción más o menos exagerada o ajustada a la realidad, por lo menos tendencialmente, pone de manifiesto dos cosas. ***La necesidad que tiene el niño y adolescente***



de vivir experiencias de afecto e identidad y la búsqueda de un significado para su existencia.

Detrás de la necesidad de estar conectado ***está reclamando afecto e identidad (ser)***, que alguien se preocupe de que existe y es importante. Es paradójico que en la era de la comunicación se hayan incrementado exponencialmente los casos de soledad. Niños conectados pero necesitados de experiencias comunitarias y familiares en las que experimentar un verdadero afecto.

Por otro lado, ¿qué sentido tendría vivir sin esperar? ***Viven permanentemente con el deseo de que algo suceda.*** Esto parece dar sentido a cada momento, a cada cosa que hacen. Sin una esperanza sería difícil entender y dar sentido a la vida. Estar conectados y recibir constantemente mensajes, noticias, comentarios, nos tiene ocupados, y mantiene viva la esperanza de que ocurra algo, un imprevisto que llene y de sentido a cada momento. Detrás de esta aparente felicidad, hecha de momentos, se descubre **un deseo profundo de búsqueda de significado y felicidad verdadera y totalizadora.**

Su verdadero potencial está en su apertura. Podríamos decir que tienden a huir de localismos, son ciudadanos del mundo. Esto les permite **ser más comprensivos**, y flexibles con el otro, **aunque de una forma más superficial.**

Tiene **facilidad para aprender e interactuar**, son casi **autodidactas**, especialmente en lo que se refiere a las nuevas tecnologías, pero **necesitan que el logro sea a muy corto plazo** y apoyados **con grandes dosis de estímulo y motivación.** Les cuesta mantener actitudes de esfuerzo y **tiene una baja o nula resistencia a la frustración.** Están **vocacionalmente muy desorientados**, en parte por la falta de expectativas que la sociedad les ofrece.

Han adquirido una **fuerte conciencia ética y social y son muy solidarios.** Hasta la adolescencia viven de la fe de sus padres y la que encuentran en el colegio o comunidad, pero en la adolescencia, **aunque la mayoría se confiesan creyentes, no son capaces de reconocer el valor institucional de la Iglesia y no la identifican con una comunidad de vida. Viven más bien una espiritualidad íntima**, como un elemento anexo a su vida. Digamos que viven una cierta distancia entre fe y vida. Sin embargo, **los que viven la fe en comunidad, lo hacen convencidos** de que esa experiencia es buena para su vida y la de los que les rodean, el vínculo es menos formal, es más original.

FAMILIAS

Hoy, en general, las familias creen que la felicidad de sus hijos está más en que disfruten del ocio y bienestar social y económico que en el desarrollo de su personalidad, sus capacidades, afectos,De hecho, a partir de cierta edad, **la educación la entienden como una preparación para un mercado laboral competitivo**, en el que su hijo podrá mantener o mejorar su nivel de vida y bienestar socioeconómico. Como consecuencia **se relega a un segundo plano la labor educativa familiar, como si se diera por supuesta.**

La **falta de un ambiente familiar estable y educativo** es uno de las grandes carencias de la sociedad de hoy. Por conflictos de pareja, falta de tiempo o porque se sienten incapaces, los padres van delegando su función. Los niños crecen con pocas referencias y límites y las familias trasladan al colegio esta responsabilidad. (Sobreprotección, hacerles más fácil la vida, sentimiento de culpabilidad, derivan la responsabilidad al colegio saltándose la del niño y evitando las posibles sanciones.... **No hay protección en lo importante, lo educativo, sino en las pequeñeces** y tonterías y en lo económico,- robo de móviles, uniformes...-



Un dato positivo es que **ha mejorado el nivel sociocultural de los padres** y se abren muchas **posibilidades de colaboración mutua**, siempre que se aprovechen los canales adecuados de colaboración (Escuela de padres, APA, entrevistas, celebraciones,.....). Aunque actualmente están mal utilizadas y desaprovechadas, **el desarrollo de las nuevas tecnologías puede ser y debería verse como una gran oportunidad.**

CLAUSTROS

Nuestros claustros están formados por un grupo grande de profesores con gran experiencia y muchos años de trabajo, un grupo menor de mediana edad y otro gran grupo de profesores jóvenes. **El relevo generacional es evidente.** Dependiendo a qué grupo pertenecen sus características difieren, pero **en general contamos con docentes comprometidos con el proyecto**, que muestran **gran implicación y deseos de mejorar su práctica docente y que en general colaboran en la creación de un buen ambiente laboral.** En general son personas **con una gran vocación** educativa que necesitan y **solicitan herramientas y medios para desarrollarla** y aunque están agobiados y estresados por el trabajo, se sienten felices y **valoran la seguridad y estabilidad en el trabajo.**

En contrapartida, son profesionales que **necesitan acompañamiento constante y supervisión**, en algunos aspectos muestran **poca autonomía.** Una **dimensión a seguir trabajando** con los claustros es el **fomento del trabajo en equipo**, la visión de colegio y la **misión compartida**, que es fundamental. Por último, debido al rango de edad tan diferente en el claustro, nos encontramos con la dificultad que conlleva la **resistencia al cambio que algunos profesores demuestran en el día a día** y que supone un gran **obstáculo** para desarrollar los diferentes **planes de innovación y mejora** del proceso de enseñanza que son vitales para llevar a cabo nuestros proyectos. Esa resistencia en realidad **tiene que más que ver con la inseguridad, la necesidad de formación y la falta de tiempo, que con la visión, que en general sí comparten.**

Una de las cosas que más preocupa a la institución es el mantenimiento de la misión de nuestros colegios. **Muchos de los profesores nuevos manifiestan tener fe pero viven una identidad cristiana algo desdibujada, sin vínculos congregacionales, ni eclesiales.** Mantienen la **inquietud y el deseo por recuperar la fe vivida** que muchos dejaron en el camino y manifiestan que **la experiencia que están viviendo en los colegios les está ayudando mucho.**

EQUIPOS DIRECTIVOS

Los equipos directivos de los SSCC están conformados por la dirección general, las direcciones académicas y la coordinación de pastoral, que son miembros de derecho. Además cuando la organización del Centro así lo ha requerido, se han unido una religiosa nombrada por la Superiora Provincial, el coordinador de orientación, coordinador de infantil, el secretario-administrador u otros cargos.

Hoy los cargos directivos están cubiertos por profesores seculares elegidos por la Superiora Provincial que **comparten el carisma de los Sagrados Corazones y lo viven en primera persona.** Son personas **muy comprometidas con la misión, visión y valores** (política de calidad). Aunque son **profesores con vocación a la docencia**, entienden que la misión compartida pasa también por asumir el servicio y la responsabilidad que se les han ofrecido.

Tiene **interés por formarse y trabajar temas de innovación, calidad, tecnología, organización, legislación, gestión y pastoral, ya que la visión así lo requiere.** Además les



interesa mantener una **buena relación con el claustro** al que en ningún momento han dejado de pertenecer, **pero** sobre el que ahora tienen una responsabilidad que en muchas ocasiones les **hace vivir las relaciones de forma desigual**.

Al igual que la institución titular sus **principales preocupaciones son la implicación del claustro en el proyecto educativo, el relevo profesional, el sostenimiento económico y sobre todo el cambio de paradigma educativo que nos permita responder a los retos que nos plantea la sociedad hoy (diversidad, nuevas formas de pobreza, nueva evangelización, interculturalidad, sociedad de la tecnología y la información,...**

En general son personas que **viven de la fe**, con un **gran potencial humano con cualidades para acompañar procesos y dejarse interpelar por la realidad que viven**. Son **flexibles y abiertos** aunque han demostrado que en decisiones difíciles pero necesarias han sido capaces de tomarlas sin miedo a posible reacción del entorno con respecto a ellos.

Ponen de manifiesto que **su principal carencia es la falta de tiempo para desarrollar todas las tareas, especialmente aquellas que conllevan una reflexión profunda** o cambios trascendentes en la forma de dentro de las dinámicas de colegio. Aquello de no dejar lo importante por lo urgente. Por otro lado **se sienten muy limitados e inseguros en todo lo que se refiere a la gestión del personal, especialmente en el acompañamiento** de los que ya han pasado el periodo de formación inicial.

Tampoco se sienten seguros aunque sí acompañados **en toda la cuestión administrativa y legal** que varía de año en año debido a las interminables reformas educativas.

INSTITUCIÓN

La congregación religiosa y apostólica de los Sagrados Corazones fundada por Henriette Aymer y Pierre Coudrin, y formada por religiosas, religiosos y laicos, tiene como **vocación vivir un mismo carisma y una misma misión: Contemplar, vivir y anunciar el amor de Dios**.

Desde su fundación hasta hoy, la **atención a los más desfavorecidos y la educación**, han sido las dos **líneas de acción** en las que ha desarrollado su misión.

Hoy esa misión está más determinada que nunca por la idea de trabajar **la misión compartida**, especialmente en lo que se refiere a la **educación**. En este sentido la congregación ha apostado por **dar continuidad a la obra educativa apoyándose en una mayor participación de los laicos en el servicio de gobierno**. Como consecuencia de ello y después de ofrecer las **direcciones generales de los centros a profesores comprometidos** con el carisma y el proyecto educativos el último paso ha sido la **creación de una comisión de titularidad** formada por las tres directoras de los centros SSCC, coordinadora de pastoral, administradora provincial, coordinadora territorial y coordinador de la comisión.

La comisión de titularidad nace del **deseo de la institución de mantener vivo el carisma** de la congregación en un momento en el que se hace más necesaria que nunca la **implicación de los laicos**. No es que las hermanas dejen las obras educativas en manos de los laicos, sino que confían en que la colaboración mutua en labores de gobierno será un bien para las obras educativas y la institución.

Por otro lado esta idea de equipo de titularidad/ comisión de titularidad es una **apuesta por fortalecer la unidad de la obras educativas**, entendiendo que es ahí donde radica uno de sus principales valores de futuro. **En la unidad nos hacemos fuertes. No se pretende uniformar**



las obras educativas. Somos conscientes de la diversidad de las realidades sociales en las que se inscribe cada una de ellas, pero **podemos coincidir en lo común y hacer un importante trabajo colaborativo.**

c. ANÁLISIS DAFO DE LAS OBRAS EDUCATIVAS

i. Análisis interno (Tabla 1)

ii. Análisis externo (Tabla 2)



AMBITOS	Potenciar	FORTALEZAS	DEBILIDADES	Corregir
ORGANIZACIÓN	Generar cauces de agradecimiento/reconocimiento y premio	Una mayoría de miembros de las comunidades educativas se implican en la organización y aportan un gran valor añadido al todo.	Delegación insuficiente por desconocimiento de cómo hacerlo bien.	Plan formación y responsabilidades menores
	Darle solidez y ponerlo en valor su eficiencia	Estructura respetada, aceptada y afianzada. organigrama bien definido para los tres colegios.	Formación insuficiente de de los nuevos miembros de equipos directivos.	Formar al nuevo miembro del equipo directivo por parte del Coordinador de la Comisión y del precesor en el cargo al menos durante un trimestre antes de desempeñar el cargo.
	Liderar el trabajo, delegar y acompañar. Ser catalizadores de procesos.	Equipos directivos implicados con su labor organizativa y de gestión.	Indefinición de algunas funciones.	Proceso de calidad. Definir bien el RRI y aplicarlo.
	Poner en valor aquellos aspectos de calidad que ayuden al trabajo y repensar lo que no funciona bien o es puramente formal.	Mucho avance en el funcionamiento de la organización que se recoge en una documentación consolidada muy útil para la gestión de cada colegio y de la organización en general.	DESEQUILIBRO ENTRE LAS RESPONSABILIDADES QUE ACUMULAN DETERMINADAS PERSONAS	Revisar, actualizar las responsabilidades y generar microprocesos de delegación.
	Seguir desarrollando los planes de dirección y los de mejora y dar a conocer también su evaluación.	ORGANIZACIÓN CON OBJETIVOS MUY CLAROS Y TAREAS MARCADAS	FALTA DE CONEXIÓN ENTRE PAS Y DOCENTES	Trabajar el papel educativo del PAS y articular procesos de trabajo conjunto. Tutoría, servicios, invitar a los representantes del pas a la CCP
	Seguir compartiendo y aprovechar los nuevos cauces de gestión e información	TRABAJO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA COMISIÓN DE TITULARIDAD QUE PERMITE COMPARTIR RECURSOS Y AUNAR ESFUERZOS Y OBJETIVOS	Falta de trabajo y conocimiento entre etapas	Potenciar el trabajo de las comisiones de coordinación pedagógica. Diseñar proyectos interetapas. Dtos de 6º a 1º de la ESO . Potenciar la Pastoral como ocasión de vínculo.
	Planes de mejora más adaptados a la realidad y realistas con el contexto de cada colegio.	REALIZACIÓN DE PLANES DE MEJORA ANUALES Y EVALUACIÓN DE CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS		
RECURSOS	Planes de mantenimiento de lo que tenemos para poder ir cambiando lo que no funciona o no sirve.	Buen aprovechamiento, cuidado y renovación de los recursos en cada colegio.	No se planifican a medio o largo plazo	Desarrollo de un plan quinquenal a partir de un análisis de situación y necesidades futuras.
	Valorar y proyectar la situación de dentro de cinco años para poder redimensionar los gastos a los ingresos.	Los colegios son autofinanciados y solventes.	Recursos materiales algunas veces resultan escasos o anticuados.	
	Salvando los problemas aprovechas el recurso con formación y gestión.	Utilización de una Plataforma de gestión digital comun para los tres colegios	Algunas infraestructuras muy absoletas o anticuadas	
	Seguir potenciando la tecnología pero conforme a un plan previamente establecido que responda a la necesidad y realida de nuestros alumnos.	Progresiva dotación de nuevas tecnologías a los tres centros.		



CONOCIMIENTOS	Buscar nuevos cauces de implicación de las familias que las fidelicen con el proyecto y estilo educativo SSCC. Y trabajar la educación intergeneracional.	Identificación y fidelidad de las familias con el proyecto, el sistema y estilo educativo del centro, que conocen.	ALGUNAS FAMILIAS Y ALUMNOS MÁS MAYORES POCO RECEPTIVOS A CAMBIOS METODOLÓGICOS	Poner en valor lo que se va haciendo. Exponer en internet, trabajos y resultados. Evolución de resultados de las pruebas de ev. Externa.
	Adaptar los planes de innovación a nuestra realidad a través de un proceso de evaluación permanente de resultados- Innovar para mejorar	Plan de innovación y demás planes educativas para el desarrollo de nuevos métodos en el proceso enseñanza-aprendizaje.	Las familias delegan las funciones educativas en el centro.	Plan de atención familiar en coordinación APA/Dto orientación. Trabajar a dos niveles. Colectivo e individual.
	Potenciar el trabajo y liderazgo de los departamentos de orientación trabajar la coordinación con los equipos docentes.	Gran interés por conocer el desarrollo personal de cada alumno y atender su posible diversidad.		
	Seguir trabajando la idea de colegios en pastoral y dar un nuevo impulso a la acción tutorial.	Busqueda del desarrollo y crecimiento integral (espiritual) de la persona.		
	Revisar minuciosamente resultados, evaluar e impulsar planes de mejora en cuestiones particulares (cálculo, ortografía, expresión oral....)	En general, mejora progresiva de los buenos resultados de nuestros alumnos en las pruebas externas. Reconocimiento social. (familias, barrio....)		
CADENA DE VALOR Y DESEMPEÑO	Elaboración de un plan de formación y evaluación quinquenal y particular para cada profesor. Revisar especialmente el plan de profesores nuevos.	Planes de formación adecuados a las necesidades y bien valorado. Especialmente en lo que se refiere a los profesores de reciente incorporación.	Falta de implicación de algunos miembros del claustro.	Planes de formación. Premiar la implicación, Generar grupos de referencia apoyarlos y destacarlos.
	Poner en valor	Calidad humana del personal y disponibilidad.	Muchos profesores nuevos, les falta experiencia, no pueden asumir cargos,..	Formación y delegación de pequeñas y medianas funciones. Pedir colaboración de pequeños equipos o comisiones de trabajo.
	Ponerlo en valor. Es una de nuestras señas de identidad. Potenciar la colaboración de todo el claustro con el dto. y del dto con el claustro.	Implicación e impulso del dpto de pastoral en los centros y los claustros.	Falta de planes individuales de formación, proyección profesional...	Rediseñar los planes de formación con unos objetivos claros y definidos. Evaluarlos
	Ver como aprovechar más la calidad como herramienta de gestión del ED	LIDERAZGO DE EQUIPO DIRECTIVO EN LA IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO DE PROCESOS DE CALIDAD	Los profesores tienen demasiadas exigencias y poco tiempo para realizarlo	Revisar horarios, organizar los tiempos de trabajo en el cole, mantener la burocracia imprescindible. Introducción de programas de gestión y cursos de utilización.
CALIDAD	Revisar y definir qué queremos con las certificaciones y hacia dónde nos dirigimos.	LOS CLAUSTROS CONOCEN Y VAN COMPARTIENDO Y CREYENDO EN LA POLÍTICA DE CALIDAD.	Se pierde mucho tiempo en la elaboración de documentos, y en mantener el sistema.	Tecnología, tiempo-costumbre, esencialidad.
		Los tres colegios han obtenido la misma certificación ISO 9001/2008.		
		Mejora y gestión eficiente de la información gracias a una buena estructura documental.		



ÁMBITOS	Aprovechar	OPORTUNIDADES	AMENAZAS	Evitarlas
POLITICO-LEGAL	La posibilidad de los planes de mejora, autonomía de centros. Revisar los curriculums, titulaciones, necesidades.... Adaptarnos a las necesidades sociales.	Planes específicos de la administración.	Inestabilidades política y legislativa	No cayendo en la pérdida de identidad y confusión. En la legalidad siempre adaptarnos garantizando lo que somos y queremos ser.
	Son un incentivo al esfuerzo y mejora del proceso enseñanza aprendizaje. Trabajarlo con los alumnos como un reto más que como amenaza. Con las familias como ocasión de mejora.	Proyectos de autonomía de centros	Incertidumbre de los conciertos educativos.	Poniendo en marcha planes para mejorar nuestra matrícula.
		Evaluaciones y pruebas externas		
SOCIO-CULTURAL	Pontenciarlo a través de las familias- Trabajar con las encuestas de satisfacción. Realización de actividades complementarias escolares en el entorno del colegio.	Centros de referencia en los Barrios.	Destructuración familiar.	Protección de los niños, proteger al colegio, ajustarnos a la legalidad, asesorarnos. Apoyar a las familias en su dificultad. Ayuda de orientación para encauzar problemas y ayudar a todas las familias.
	Aprovechar las redes sociales para mantener el vínculo. Invitarle a colaborar	Vínculo de los antiguos alumnos.	Sobrepotección de los hijos.	Dar pautas a las familias a través de tutorías, circulares..... Evitar estados de ánimo cargados de negatividad.
	Especializarnos en este tipo de situaciones con formación y asesoramiento especializado.	Demanda de atención y adaptación de situaciones familiares diversas, tanto de alumnos como de familias.	Pérdida de peso del educador en la sociedad.	Recuperarlo poniendo en valor nuestro trabajo delante de la sociedad. Cargar de autoridad a los profesores.
	Potenciar el aspecto educativo de la solidaridad.	Contacto con otras realidades socioeconómicas y educativas más desfavorecidas a través de la congregación. Fundación Aymer	Falta de reconocimiento de los valores religiosos.	Trabajar y transmitir el valor de la fe como ayuda para la vida concreta de las familias. La fe se reconoce y contagia en la experiencia.
	Mejorar nuestras instalaciones y adaptarlas al mercado. Publicitarlas.	NUEVAS FÓRMULAS DE OCIO Y CULTURALES PERMITEN EL ALQUILER DE INSTALACIONES	MAL USO DE LAS REDES SOCIALES	Información y formación
	Organizar un departamento de comunicación o contratar a alguien.	USO DE REDES SOCIALES PARA MEJORAR EL MARKETING		
	Adaptarnos a las necesidades- Conciliación de la vida familiar y escolar. Actividades para padres y madres/ Otras actividades para alumnos del barrio.	HORARIO MUY AMPLIO DE ATENCIÓN Y SERVICIOS		
DEMOGRAFICO-MERCADO	Contrataciones con titulaciones necesarias, específicas y múltiples. Aprovechar las contrataciones para dar valor a nuestros colegios.	Mercado laboral amplio con muchas titulaciones.	Descenso de la natalidad	Mejorar nuestra oferta educativa- Ser más competitivos (Eficacia y equidad)- Darnos a conocer
			PÉRDIDA DE ALUMNADO POR EMIGRACIÓN O ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO	Plan de intercambio y estudios en el extranjero
ECONÓMICO	Mejorar la eficiencia de nuestros coles para no tener que subir precios. Gestión de recursos y personal.	Precios ajustados a nivel económico de la población.	Crisis y desempleo que afecta la estabilidad del colegio.	Aprovechar los sistemas de becas y subvenciones públicas. Pedir colaboración de AMPAS para las becas internas. Estudiar bien los casos.
	Organizar actividades extraescolares atractivas a la demanda	Demanda social de nuevas formas de ocio.	MENOR CAPACIDAD ECONÓMICA DE LAS FAMILIAS	
	Aprovecharlos al máximo, incluir formación del PAS	Fondos de la tripartita para la formación.	CONGELACIÓN DE LA PARTIDAS DE OTROS GASTOS Y PARA CARGOS DIRECTIVOS	Gestionar los recursos y ser más eficientes. Compensar con nuevas fórmulas de financiación.
	Potenciar la cooperación y participación. Abrir los coles. Darnos a conocer	Alianzas con diferentes entidades externas.		
	Estudiar y organizar planes de aprovechamiento de nuestros recursos. Estudiar subvenciones.....	NUEVAS FÓRMULAS DE FINANCIACIÓN		



TECNOLÓGICO	Cauce para darnos a conocer, transmitir nuestros valor de marca.	Redes sociales para la influencia en el entorno.	Ritmo acelerado de la tecnología y nos da tiempo a actualizarlo	Revisar el plan, ver como ir adaptándolo a la necesidad y formación. Evaluarlo
		LA TECNOLOGÍA GENERA OPORTUNIDADES EN TODOS LOS ÁMBITOS	MAL USO DE LAS REDES SOCIALES	
			NECESIDAD DE RECURSOS ECONÓMICOS PARA DOTAR AL CENTRO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS PARA ESTAR AL DÍA	Buscar nuevas formas de financiación, subvenciones....
			GENERACIONES DE LOS CLAUSTROS DE PROFESORES TIENEN DIFICULTADES PARA ESTAR AL DÍA EN MATERIA TECNOLÓGICA	Formaión, autoformación, tutorizar el proceso.
			BRECHA DIGITAL ENTRE ALUMNOS DIFERENTES Y FAMILIAS DIFERENTES	Revisar el plan, ver como ir adaptándolo a la realidad de nuestros alumnos familias.
COMPETENCIA	Ponerlo más en valor en la comunidad educativa y nuestro entorno	CARÁCTER PROPIO Y CARISMA INSTITUCIONAL	Oferta de muchos centros similares	Analizar el mercado minuciosamente, valorar cuáles es nuestra competencia real y determinar, definir y publicitar nuestro valor de marca.
			Nuevos colegios con instalaciones mas competitivas.	
			GRAN COMPETENCIA DIRECTA EN LA MISMA ZONA	



d. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Partiendo del carácter propio, del análisis del contexto, de las decisiones y documentos institucionales o con relevancia institucional, y del análisis DAFO, hemos identificado en qué punto queremos situar nuestra oferta educativa en el medio plazo (5 años) y, al efecto, establecer las líneas estratégicas que lo hagan posible.

La planificación estratégica, así concebida, pone las bases metodológicas para asegurar la orientación de los centros definida en el carácter propio. La determinación de las líneas estratégicas es un verdadero acto de gobierno que selecciona entre una multiplicidad de opciones aquellas que, siendo viables, son, a la vez, las más relevantes para el cumplimiento –aquí y en un próximo futuro- de los objetivos del carácter propio.

La finalidad de una línea estratégica no es la mejora de la organización, sino que pretende un cambio profundo, un salto cualitativo del que se deriva una renovación de la institución y que, en ocasiones, afecta a la viabilidad de la propia institución o de sus obras. Las líneas estratégicas no se pueden cumplir con decisiones simples que afecten a un número reducido de personas, ya que, al afectar estructuralmente a toda la organización, requieren respuestas complejas.

Requieren, además un análisis en profundidad de las causas o circunstancias que han cambiado. La fase de diagnóstico es fundamental para decidir dónde se van a concentrar los esfuerzos. Porque, si se quiere priorizar todo, al final no se prioriza nada. Por lo tanto, este proceso debe ser consecuencia de un profundo análisis del contexto, tal como detallamos en el segundo capítulo de esta obra y, especialmente de la elaboración de un análisis DAFO donde concretaremos las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la institución titular y de sus centros.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

ACOMPAÑAMIENTO PASTORAL DEL PERSONAL, ALUMNO Y FAMILIAS.

Ofrecer una experiencia comunitaria de fe, significativa para y en la vida cotidiana del alumno, familia y personal, dentro y fuera del colegio - Cuidar, potenciar y hacer explícita la pastoral del colegio en el trabajo y relaciones de cada día, y así ofrecer nuestra fe y nuestro carisma como seña de identidad y fuerza de vínculo para afrontar con certeza las circunstancias de la vida como alumnos, antiguos alumnos, familias y personal.

INNOVACIÓN PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICA

Potenciar las diversas inteligencias y competencias para el desarrollo personal y social del alumno – Impulsar e implantar procesos permanentes de innovación metodológica (Incluyendo lo referente a nuevas tecnologías y métodos de aprendizaje de Inglés) retomar y potenciar los que ya existen y funcionan.

COMUNICACIÓN, AUTOFINANCIACIÓN Y GESTIÓN PRESUPUESTARIA

Mantener y fortalecer la viabilidad de nuestras obras educativas haciéndolas autofinanciables para poder seguir con su misión carismática y mantener todos los puestos de trabajo en las condiciones actuales.



RECURSOS HUMANOS

Generar una cultura organizativa, comunicativa y emocional encaminada a impulsar procesos de participación, compromiso y mejora del desempeño del personal docente y no docente.

i. OBJETIVOS E INDICADORES ESTRATÉGICOS

De las líneas estratégicas derivan los objetivos estratégicos que, por su parte, se concretarán en los planes, que serán de dos tipos, planes “de liderazgo y gestión” (Plan de formación, plan de compras y obras,.....) y “educativo-pastorales” (Plan de innovación, plan tecnológico, plan de bilingüismo, plan pastoral,...), que tendrán otro tipo de objetivos más operativos, que hemos llamado “objetivos de planes” para diferenciarlos de los “objetivos estratégicos”. Dispondrán de “indicadores de planes”, que se diferencian de los “indicadores estratégicos” vinculados a los objetivos estratégicos.

De todos los objetivos estratégicos recogidos se han seleccionado algunos que constituye la propuesta común para los tres colegios. (Negrita)

ii. ACCIONES

Las líneas estratégicas, finalmente, se concretan al máximo nivel en las acciones y los procesos de los planes.

De todos las acciones estratégicas recogidos se han seleccionado algunas que constituyen la propuesta común para trabajar en los tres colegios. (Negrita)

iii. CUADRO RESÚMEN-

**ACOMPAÑAMIENTO PASTORAL DEL PERSONAL, ALUMNO Y FAMILIAS.**

Ofrecer una experiencia comunitaria de fe, significativa para y en la vida cotidiana del alumno, familia y personal, dentro y fuera del colegio - Cuidar, potenciar y hacer explícita la pastoral del colegio en el trabajo y relaciones de cada día, y así ofrecer nuestra fe y nuestro carisma como seña de identidad y fuerza de vínculo para afrontar con certeza las circunstancias de la vida como alumnos, antiguos alumnos, familias y personal.

OBJETIVOS	PLANES	INDICADORES	ACCIONES
<p>1. Impulsar <u>actividades y crear espacios de pastoral</u> que sean ocasión para <u>crecimiento personal de los trabajadores del centro</u></p>	<p>Plan de pastoral Plan de convivencia. Plan de acción tutorial. Plan de interculturalidad. Plan de innovación. Plan de formación Plan presupuestario.</p>	<p>1.1 Grado de satisfacción de los trabajadores con la <u>pastoral y actividades dedicadas a su crecimiento personal.</u></p> <p>1.2 Aumenta la <u>asistencia de los profesores implicados en grupos de pastoral.</u></p> <p>1.3 Grado cumplimiento de las acciones dirigidas al profesorado (claustros, oraciones, celebraciones, adoraciones, formaciones) superior al 90%.</p>	<p>1.1 Realizar una planificación anual en la que se concreten actividades y espacios de pastoral para el docente.</p> <p>1.2 Organizar un claustro de pastoral al trimestre.</p> <p>1.3 Organizar encuentros entre profesores y la comunidad de religiosas donde podamos compartir y reflexionar juntos</p> <p>1.4 Animar a la participación de encuentros entre los profesores organizadas por el departamento de Pastoral e invitar a Oraciones, Celebraciones, Adoraciones de Comunidad Educativa.</p> <p>1.5 Formar agentes de pastoral entre los miembros del claustro.</p> <p>1.6 Organizar una convivencia agentes de pastoral a final de curso.</p> <p>1.7 Dar oportunidad de ser agentes de pastoral y acompañar a grupos o al voluntariado (Molokai).</p> <p>1.8 Ofrecer una formación especializada para favorecer momentos de crecimiento personal para el docente y para capacitar a los equipos directivos, educadores, familias y alumnos en las competencias espiritual y pastoral.</p> <p>1.9 Proponer y acompañar en los distintos voluntariados a los alumnos y adultos de la Comunidad Educativa.</p> <p>1.10 Asistencias a las jornadas de Profesorado Nuevo en las que se trata de dar a conocer el carisma SSCC</p>
<p>2. Motivar y sensibilizar a la comunidad educativa sobre la <u>dimensión caritativa de la fe</u> y la necesidad de comprometerse social y culturalmente con distintas causas y grupos</p>		<p>2.1 Número de nuevos socios, familias y personal, de Fundación Aymer.</p> <p>2.2 Grado de satisfacción e implicación de los alumnos con las</p>	<p>2.1 Realizar tutorías de sensibilización social en los momentos litúrgicos correspondientes (Domund, Navidad, Virgen de la Paz, Manos Unidas, Fiesta Solidaridad...)</p> <p>2.2 Potenciar la participación de los profesores y familias como socios de la Fundación Aymer.</p>



<p>implicados en la lucha por la justicia, la paz el desarrollo y cuidado del medio ambiente.</p> <p>3. <u>Crear ámbitos, situaciones y espacios de encuentro</u> con Dios en comunidad, que favorezcan la dimensión vocacional de la fe.</p>		<p>acciones realizadas</p> <p>2.3 Número de actividades de aprendizaje y servicio para los alumnos que se lleven a cabo.</p> <p>2.4 Número de tutorías acciones programadas que se dedican a la sensibilización social.</p> <p>2.5 Número de campañas solidarias de Iglesia en las que participamos.</p> <p>2.6 Número de alumnos, exalumnos y personal que participan en nuestras realidades sociales.</p> <p>3.1 Número de espacios / eventos / actividades creados para favorecer la dimensión vocacional de la fe en la comunidad.</p> <p>3.2 Valoración del impacto de las actividades sobre los alumnos.</p>	<p>2.3 Proyectos de aprendizaje y servicio: cada curso elegir una materia/materias por nivel.</p> <p>2.4 Ampliar las actividades complementarias que se hacen desde las asignaturas con acciones enfocadas a vivir otras realidades.</p> <p>2.5 Aprovechar las campañas solidarias: DOMUND, Operación Kilo..... para trabajar la dimensión caritativa de la fe.</p> <p>2.6 Ampliar las acciones de voluntariado a ámbitos no relacionados con el colegio.</p> <p>3.1 Momentos de oración en las clases. Grupo de oración.</p> <p>3.2 Talleres de oración y seguimiento durante el curso.</p> <p>3.3 Oratorio, eucaristías por clases.</p> <p>3.4 Cuidar la oración de la mañana.</p> <p>3.5 Organizar un momento en la capilla una vez a la semana a los alumnos en horarios de recreos para motivar y fomentar momentos de oración.</p> <p>3.6 Participación en encuentros de Pastoral intercolegiales.</p> <p>3.7 Camino de Santiago para familias (no todos los años).</p> <p>3.8 Pastoral familiar/Adultos</p> <p>3.9 Participación en las actividades de Semana Santa y verano como espacios privilegiados de vivir la vocación.</p> <p>3.10 Pastoral extraescolar (reuniones, convivencias).</p> <p>3.11 Llevar a cabo actividades de formación y celebraciones basadas en los fundamentos carismáticos de la congregación</p>
---	--	--	---



<p>4. <u>Potenciar el acompañamiento y la formación</u> dentro de la comunidad educativa como medio de cuidar el crecimiento en la fe y el seguimiento de Jesús.</p> <p>5. Dar a <u>conocer y transmitir el carisma de la congregación</u>, como seña de identidad de la vida de nuestros</p>		<p>4.1 Grado de satisfacción con el <u>plan de formación y acompañamiento para agentes de Pastoral.</u></p> <p>4.2 Grado de satisfacción de la formación recibida por los alumnos en pastoral.</p> <p>4.3 Grado de satisfacción con el acompañamiento que reciben los alumnos por parte de sus agentes de pastoral y profesores.</p> <p>4.4 Grado de satisfacción de las familias con la formación que reciben en la pastoral escolar familiar (comunión, etc...)</p> <p>4.5 Aumento de alumnos que participan en actividades de pastoral SSCC</p> <p>4.6 Se incrementa el número de alumnos implicados en actividades de voluntariado y acciones sociales.</p> <p>5.1 Mayor número de familias implicadas en la pastoral familiar.</p> <p>5.2 Número de actividades programadas relacionadas con el carisma.</p> <p>5.3 Dios dirá.</p>	<p><i>para alumnos, familias y empleados.</i></p> <p>3.12 Tutorías con hermanas que cuenten su estilo de vida y el por qué de su elección.</p> <p>4.1 Planificación anual de actividades pastorales (lúdicas y celebrativas) para el alumnado como eucaristías, oraciones y pastoral extraescolar.</p> <p>4.2 Acompañamiento personal y pastoral de cada alumno desde la acción tutorial.</p> <p>4.3 Acompañar al profesor en las competencias cristiana e institucional por parte del Equipo Directivo.</p> <p>4.4 Plan de formación de acompañamiento para determinados profesores.</p> <p>5.1 Organizar visitas al colegio de personas que puedan dar charlas y contar vivencias sobre distintas realidades (hermanas SSCC, misioneros, voluntarios, antiguos alumnos...).</p> <p>5.2 Semana vocacional y congregación-</p> <p>5.3 Participación en las distintas celebraciones de la Congregación.</p> <p>5.4 Difundir por RRSS las actividades SSCC.</p>
---	--	---	--



colegios.			5.5 Actividades intercolegiales, también con los colegios de los hermanos.
-----------	--	--	--

**INNOVACIÓN PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICA**

Potenciar las diversas inteligencias y competencias para el desarrollo personal y social del alumno - Impulsar e implantar procesos permanentes de metodologías activas (Incluyendo lo referente a nuevas tecnologías y métodos de aprendizaje de Inglés), así como retomar y potenciar los que ya existen y funcionan.

OBJETIVOS	PLANES	INDICADORES	ACCIONES
1. Impulsar e implantar procesos permanentes de innovación metodológica (Incluyendo lo referente a nuevas tecnologías y métodos de aprendizaje de Inglés) retomar y potenciar los que ya existen y funcionan.	Plan de convivencia. Plan de acción tutorial. Plan de innovación. Plan de bilingüismo. Plan tics Plan de formación Plan presupario.	1.1 Satisfacción de los alumnos, familias y profesores con las metodologías activas. 1.2 Evaluación de la formación del profesorado sobre nuevas metodologías. 1.3 Cumplimiento de los objetivos incluidos en las distintas programaciones didácticas. 1.4 Memoria de los Equipos de Innovación. 1.5 Número de actividades y actuaciones de las nuevas metodologías educativas utilizadas por los profesores en las aulas 1.6 Incrementar el uso de medios TICS en las aulas, tendiendo a una solución de un dispositivo por alumno. 1.7 % de actividades por área que se van realizando de innovación metodológica. 1.8 Número de intercambio de Buenas Prácticas entre el profesorado. 1.9 Número de actividades de formación en metodologías activa dentro y fuera del centro.	1.1 Reforzar el bilingüismo y crear una cultura bilingüe en el colegio, incrementando actividades lúdicas y culturales impartidas en lengua inglesa. 1.3 Organizar una manera de trabajar los contenidos por materias acorde con las nuevas metodologías activas e innovadoras a implantar. 1.4 Diseñar un plan anual de innovación pedagógica concretando actividades y métodos de evaluación.



<p>2. Mejorar los resultados de los alumnos en todas las áreas especialmente en las instrumentales.</p> <p>3. Diseñar los espacios y la estructura organizativa de los centros de forma que se facilite la implantación de los procesos de innovación metodológica y tecnológica.</p> <p>4. Incluir en los planes de formación acciones encaminadas a la mejora de las competencias metodológicas, tecnológicas, pedagógicas y lingüísticas del personal.</p>		<p>2.1 Aumento de alumnos que obtienen la titulación oficial en inglés en el colegio.</p> <p>2.2 Mejora de los resultados en las pruebas externas.</p> <p>2.3 Resultados trimestrales de los alumnos</p> <p>3.2 Número de aulas-espacios renovados- adaptados.</p> <p>3.3 Número de reuniones verticales de coordinación de innovación</p> <p>4.1 Número de propuestas conseguidas (grado de cumplimiento del plan de mejora).</p> <p>4.2 Incremento de las acciones formativas programadas sobre nuevas metodologías.</p> <p>4.3 Eficacia de la formación</p> <p>4.4 Grado de cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de innovación según los indicadores incluidos en él.</p> <p>4.5 Porcentaje de programaciones que recogen en la metodología actuaciones de innovación.</p> <p>4.6 Gasto completo de las partidas para formación de la Tripartita.</p>	<p>2.1 Realizar actividades de evaluación comparativa para valorar la evolución de la incidencia de las metodologías activas en el proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>3.1 Establecer un plan de renovación e implementación de las nuevas tecnologías TIC's en el aula.</p> <p>3.2 Establecer un plan de renovación de nuevos espacios.</p> <p>3.3 Planificar reuniones de coordinación para el desarrollo del plan.</p> <p>4.2 Elaborar un plan de formación progresivo sobre las metodologías activas a implantar en las aulas.</p>
---	--	--	---

**COMUNICACIÓN, AUTOFINANCIACIÓN Y GESTIÓN PRESUPUESTARIA**

Mantener y fortalecer la viabilidad de nuestras obras educativas haciéndolas autofinanciables para poder seguir con su misión carismática y mantener todos los puestos de trabajo en las condiciones actuales.

OBJETIVOS	PLANES	INDICADORES	ACCIONES
<p>1. Incrementar, o por lo menos mantener, la matrícula de nuestros centros en el presente escenario determinado por el descenso general y pronunciado del alumnado y el exceso de oferta educativa, a la vez que garantizar su viabilidad económica.</p>	<p>Plan de pastoral Plan de convivencia. Plan de acción tutorial. Plan de interculturalidad. Plan de innovación. Plan de formación Plan presupuestario.</p>	<p>1.1 Evolución de la matrícula concertada</p> <p>1.2 Asistentes a las jornadas de puertas abiertas</p> <p>1.3 Apariciones en medios de comunicación de las actividades de centro</p> <p>1.4 Satisfacción de las familias con la información recibida a través de las redes sociales</p> <p>1.5 Satisfacción de las familias con la información recibida en las jornadas de puertas abiertas</p> <p>1.6 Evolución de la matrícula en bachillerato.</p> <p>1.8 Números de seguidores y de visitas en redes sociales.</p> <p>24</p>	<p>1.1 Planificar acciones de mejora continua anuales dentro del ámbito del marketing educativo encaminadas a la mayor captación de alumnos</p> <p>1.2 Renovar la página web y la presencia en las RRSS del colegio para mostrar nuestras fortalezas de manera más atractiva.</p> <p>1.3 “Día de puertas abiertas”.</p> <p>1.5 Avanzar en el bilingüismo y en los entornos de aprendizaje TIC.</p> <p>1.4 Implementar y difundir proyectos diferenciadores basados en nuestro carácter propio (inteligencia espiritual, aprendizaje y servicio, acogida y convivencia, etc.)</p> <p>1.5 Realización de la campaña de alumnos, sobre todo en EI.</p> <p>1.6 Incrementar la aparición de medios de comunicación para darnos a conocer.</p> <p>1.7 Estudio del cambio de horario en bachillerato. (Paraíso)</p> <p>1.8 Estudio sobre las posibilidades de extraescolares de ámbito académico.</p> <p>1.9 Crear de espacios que favorezcan el conocimiento del centro, con mayor participación de las familias</p>



<p>2. Implantar planes y protocolos contables y financieros, conocidos y gestionados por la dirección, y hacer un seguimiento de los mismos.</p> <p>3. Planificar a medio-largo plazo las actuaciones y compras necesarias para sostener los colegios y adaptarlos a las nuevas necesidades.</p>		<p>2.1 Porcentaje de cumplimiento</p> <p>2.2 Tres informes entregados al año</p> <p>2.3 Seguimiento del plan de obras y compras a realizar en 5 años. (actas ED)</p> <p>3.1 Seguimiento y realización del plan de obras y mejoras a cinco años.</p>	<p><i>(exposiciones, reuniones de padres...)</i></p> <p>1.10 Motivar el trabajo de los profesores dirigido a concursos, premios, proyectos que puedan suponer ingresos, materiales o recursos, para el centro.</p> <p>1.11 Información a las familias sobre las becas estatales favoreciendo su continuidad en el centro</p> <p>2.1 Hacer un seguimiento del grado de cumplimiento y eficacia de los planes y protocolos contables y financieros existentes, y tomar decisiones encaminadas a la mejora posteriores.</p> <p>2.2 Realización de una planificación de gastos a largo plazo. Presupuestos reales.</p> <p>2.3 Trabajar en junio una sesión con los claustros las necesidades de obras de renovación, mobiliario, materiales, etc. y las prioridades. Visión a medio-largo plazo.</p> <p>2.4 Conseguir servicios de calidad (control) y con un precio ajustado</p> <p>2.5 Concretar los presupuestos anuales en una sesión dirigida en septiembre (basada en el trabajo anterior).</p> <p>3.1 Elaborar y revisar un plan de obras y mejoras a cinco años</p> <p>3.2 Hacer un seguimiento de eficacia de la planificación de actuaciones a cinco años realizada para mejorar el proceso de planificación y hacerlo más facilitador y eficaz.</p>
--	--	---	--



4. Aprovechar nuevas fuentes de financiación externas tanto desde el sector privado como de las instituciones públicas.		<i>4.1 Volumen de ingresos de otras fuentes de financiación.</i> <i>4.2 Número de actividades nuevas generadoras de otros ingresos.</i> <i>4.3 Número de alquileres al año.</i>	<i>4.1 Publicitar nuestras instalaciones en redes sociales y web.</i> <i>4.2 Participar en programas y planes subvencionados.</i>

**RECURSOS HUMANOS**

Generar una cultura organizativa, comunicativa y emocional encaminada a impulsar procesos de participación, compromiso y mejora del desempeño del personal docente y no docente.

OBJETIVOS	PLANES	INDICADORES	ACCIONES
<p>1. Establecer medidas que potencien el desarrollo profesional de los trabajadores.</p> <p>2. Hacer un acompañamiento integral del personal, es decir de su situación vital y laboral.</p>	<p>Plan de pastoral Plan de convivencia. Plan de acción tutorial. Plan de interculturalidad. Plan de innovación. Plan de formación Plan presupuestario.</p>	<p>1.1 Grado de cumplimiento del plan de formación. 1.2 Grado de cumplimiento del plan de profesores nuevos. 1.3 N° de cursos ofertados. 1.4 N° de profesores que participan</p> <p>2.1 Carpeta de acompañamiento docente de los profesores nuevos. 2.2 Una entrevista mínima de anual de un miembro del ED con cada miembro del claustro. 2.3 Número de profesores a los cuales se les realiza el coaching.</p>	<p>1.1 Generar y mantener un espacio donde los docentes puedan compartir buenas prácticas en el aula. 1.2 Elaboración del portfolio docente profesores nuevos y recomendación al resto. 1.3 Planificar la formación individual del profesorado y su financiación (Obligatorio: un curso individual de actualización anual)</p> <p>2.1 Planificar una entrevista por curso con cada empleado, de forma general, en las que se traten temas relacionados con sus situaciones vitales y laborales. 2.2 Llevar a cabo al menos dos actividades al año encaminadas a generar ambiente lúdico, de disfrute en las que se puedan compartir momentos y situaciones personales y vitales. 2.3 Planificar entrevistas con los agentes de pastoral y voluntariado con el fin de acompañarles en su labor de una forma más personal. 2.4 Acompañamiento y formación de profesores nuevos, mediante el plan definido por la titularidad. 2.5 Desarrollo y evaluación del desempeño docente para cada profesor. Formación y expectativas 2.6 Planificar 2 sesiones al curso de coaching con profesores de primer año.</p>



<p>3. Fomentar la participación activa de todo el personal en tareas que conlleven algún tipo de responsabilidad en la gestión de los diferentes equipos y actividades del centro.</p> <p>4. Implicar a los claustros en los procesos de selección de cargos directivos y potenciar su disponibilidad.</p>		<p>3.1 Documento anual de la planificación y distribución de tareas.</p> <p>3.2 Evaluación anual del ED de las responsabilidades y tareas.</p> <p>4.1 Encuestas de satisfacción del profesorado (sobre relevo de cargos directivos)</p>	<p>3.1 Realizar un listado de responsabilidades y tareas intermedias o puntuales relacionadas con perfiles determinados de empleados del Centro</p> <p>3.2 Realizar un reparto de dichas responsabilidades con una duración determinada y realizar un análisis anual con su valoración de desempeño posterior</p> <p>3.3 Diseñar planes de formación personalizados para determinados perfiles especializados en tareas concretas.</p> <p>3.4 Implicar y delegar responsabilidades de equipo y actividades del centro a los profesores que se van incorporando al claustro (tutoría, pastoral, Fiesta de la Solidaridad...)</p> <p>3.5 Elaborar un manual de perfiles puesto para cada cargo. Definición clara de las funciones</p> <p>3.6 Rotar cargos y responsabilidades cada cierto tiempo (tutoría, coordinación de seminarios, E.D, pastoral...)</p> <p>4.1 Mejorar las encuestas de satisfacción de los profesores con el fin de obtener una información más directa sobre su visión de los cargos directivos y su disponibilidad.</p>
--	--	--	--