



***PROYECTO EDUCATIVO
INSTITUCIONAL
SAGRADOS CORAZONES
2022-2028***



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
5. EVALUACIÓN.	29



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 y esta revisión 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 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.
- **AÑADIR LAS PRIORIDADES DE LA CONGREGACIÓN.**
- **MOCHILA DEL ALUMNO Y PACTO GLOBAL.**

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 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 2022

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 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 sigue siendo una necesidad vital y viral. 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 un 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. La pandemia y el confinamiento han acentuado la conexión a las redes sociales y esta dependencia.

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.

Tras la pandemia se aprecia un incremento de los alumnos con dificultades académicas que requieren mayor atención y seguimiento. También se ha incrementado el número de alumnos con dificultades emocionales serias, en muchas ocasiones, no atendidas bien en sus familias. Hoy se hace más necesario que nunca el trabajo de las emociones y de la inteligencia emocional.

Como parte de este contexto nos interesa incluir el informe de la Fundación Santa María.

La Fundación SM comparte las conclusiones del informe “Jóvenes españoles 2021. Ser joven en tiempos de pandemia”, una completa investigación que recoge la realidad de chicos de entre 15 y 29 años, en un contexto marcado por las consecuencias sanitarias y socioeconómicas de la COVID-19. El informe compara los resultados actuales con los de los últimos 30 años.

1. Educación, salud y familia, sus pilares fundamentales

Los centros educativos son para ellos el lugar principal donde se dicen las cosas importantes. Más de la mitad reconoce que les aporta educación en valores (68%), conocimientos útiles (66 %) y aprendizaje para convivir democráticamente (61 %).

En esta época de inseguridades y cambios, la familia aparece como un claro referente, y es para los jóvenes españoles el segundo lugar donde se dicen las cosas trascendentales.

Asimismo, aumenta la espiritualidad en su vida cotidiana, sobre todo en la búsqueda de consuelo y fortaleza a raíz de la muerte de un ser querido (52 %) y en los momentos difíciles de su vida (50 %).

2. Igualdad de género y medioambiente, sus banderas generacionales



8 de cada 10 jóvenes considera que el cambio climático es el principal problema de España y que la protección del medioambiente debe ser una prioridad, pero el 25% cree que es una exageración.

La igualdad de género es muy importante para el 90 % de los jóvenes y consideran que las desigualdades de género siguen estando presentes en lo que respecta a los salarios (45%), en la toma de decisiones (43 %), en el reparto de tareas (42%) y en el trato recibido en las redes sociales (42%)

3. Viven en las redes sociales y le dan menos valor a la amistad

Utilizan las redes para relacionarse y disminuye el valor de la amistad, que se concibe desde un espíritu crítico y vigilante. Los amigos han pasado de ser muy importantes para el 62 % de los jóvenes en 2017 a serlo solo para el 49 % en 2020. Se muestran preocupados por su imagen en redes, y un 25 % reconoce haber sido “agredido, maltratado o intimidado a través del teléfono móvil o internet en el último año”.

4. Están más comprometidos con la política, pero distanciados de sus representantes en las instituciones

Crece el porcentaje de jóvenes que opina que “participando en política puedo contribuir a mejorar la sociedad en la que vivo”; en 2005 solo el 17,7 % estaba de acuerdo con tal afirmación, porcentaje que escala de forma notable hasta el 62 % de los jóvenes encuestados, el punto más alto de la serie en la actualidad. Pero se sienten insatisfechos con la clase política. El 71 % de los jóvenes cree que los políticos no les toman en cuenta, por lo que el 39 % está implicado en el activismo online.

5. Leen más y prefieren leer en formato tradicional, en papel

En la última década se ha producido un aumento en el hábito de la lectura. El porcentaje de jóvenes no lectores ha descendido desde el 51 % de 2005 a un 12 % en la actualidad; por su parte, la proporción de grandes lectores (más de 8 libros al año) mostraría a un grupo de jóvenes que habría aumentado desde el 8 % de 2005 al 41 % en 2020.

El libro impreso sigue siendo el preferido para un alto porcentaje, cerca de la mitad, de los jóvenes (el 42 %), frente al 10 % que se decantan por el libro digital.

6. Esperan una vida mejor que sus padres, pero fuera de España

Se muestran preocupados, pero también algo optimistas respecto al futuro. El 46 % considera que tendrán una mejor vida que la de sus padres, pero el 49 % cree que tendrán muchas dificultades para trabajar en lo que les guste, para conseguir una vivienda adecuada (48 %) y para formar una familia (41 %). Por eso, más de la mitad de los jóvenes (52 %) cree que es bastante probable que tengan que emigrar para poder trabajar en el futuro, especialmente para mejorar la calidad de vida o para encontrar trabajos mejor pagados.

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 una 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**, 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 para seguir trabajando** con los claustros es el **fomento del trabajo en equipo**, la visión de colegio y la **misión compartida**, que es fundamental.

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**. Algunos mantienen la **inquietud y el deseo por recuperar la fe vivida** que dejaron en el camino y manifiestan que **la experiencia que están viviendo en los colegios les está ayudando**.

EQUIPOS DIRECTIVOS

Los equipos directivos de los SSCC están formados 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, actualizado en cada capítulo,** en un momento en el que se hace más necesaria que nunca la **implicación de todos fomentando la** colaboración también en labores de gobierno.

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 (Pendiente de actualizar)

i. Análisis interno (Tabla 1)

ii. Análisis externo (Tabla 2)



Congregación de los Sagrados Corazones

SEPT-2022 - SEPT 2028

AMBITOS	Potenciar	FORTALEZAS	DEBILIDADES	Corregir
ORGANIZACIÓN	Generar cauces de agradecimiento/reconocimiento	Una mayoría de miembros de las comunidades educativas se implican en la organización y aportan un gran valor añadido al todo.	Insuficiente delegación en la toma de decisiones	Plan formación y reponsabilidades menores Mayor delegación
	Darle solidez y ponerlo en valor su eficiencia. Dar mayor visibilidad a estos servicios (redes sociales)	Estructura respetada, aceptada y afianzada. organigrama bien definido para los tres colegios. Los buenos servicios que ofertamos: campamentos, extraescolares, comedor	Relevo de los cargos directivos	Formar al nuevo miembro del equipo directivo por parte del Coordinador de la Comisión y del predecesor 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. Sobrecarga de los miembros del Equipo Directivo por no saber delegar. Falta de tiempo para desarrollar tareas de mejora o crecimiento a largo plazo por existir demasiadas incidencias a las que atender en el día a día	Proceso de calidad. Definir bien el RRI y aplicarlo. Formación sobre el autocuidado de los miembros del Equipo Directivo.
	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.
	Revisar esta organización todos los años.	ORGANIZACIÓN CON OBJETIVOS MUY CLAROS Y TAREAS MARCADAS	Actualización laboral del PAS	Formación del PAS
	Seguir compartiendo y aprovechar los nuevos cauces de gestión e información. Paraiso: Dejarla Visibilizar al personal la comisión y su trabajo	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. Incluir acciones que potencien el trabajo inter etapas en el centro
	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	No se da la suficiente difusión de los objetivos y el plan de mejora anual	informar en las reuniones de padres de inicio de curso y en el claustro general. Las mejoras se trabajan en los seminarios o departamentos a los que hace alusión el
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. Sistematizar esta planificación.	Desarrollo de un plan quinquenal a partir de un análisis de situación y necesidades futuras. Mantener la implantación y sistematización del plan tecnológico Abrir un sistema eficaz de comunicación de incidencias e implicar más al claustro en el cuidado del material.
	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 común para los tres colegios	Desajustes entre los gastos y las necesidades y lo que tenemos. Aumentan las necesidades de personal y recursos materiales.	
	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.	Algunas infraestructuras muy obsoletas o anticuadas	
	Buscar nuevos cauces de implicación de las familias que las fidelicen con el proyecto y estilo educativo SSCC.	Identificación y fidelidad de las familias con el proyecto, el sistema y estilo educativo del centro, que conocen.	Falta de cuidado en todos los recursos, no hay seguimiento suficiente, ni se educa lo suficiente.	
CONOCIMIENTOS (Proyecto educativo, curriculum, competencias,)	Adaptar los planes EDUCATIVOS a nuestra realidad a través de un proceso de evaluación permanente de resultados- Innovar para mejorar. Plan de evidencias y evaluación de estos procesos de innovación	Planes educativos: tecnologico y metodologias activas integrados para el desarrollo en el proceso enseñanza-aprendizaje	Peligro de internet. Aumento de las distracciones.	Reforzar programas de control y aplicar restricciones del uso de los dispositivos.
CADENA DE VALOR Y DESEMPEÑO	Potenciar el trabajo y liderazgo de los departamentos de orientación trabajar la coordinación con los equipos docentes.	Gran interes por conocer el desarrollo personal de cada alumno y atender su posible diversidad.	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 Trabajo para revitalizar la relación APA
	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....)	Alumnos poco estimulados en los cursos inferiores o con problemas de aprendizaje derivados de confinamientos y semipresencialidad debido a la pandemia. Bajada de los resultados académicos	Diseñar planes de refuerzos incluidos en las programaciones. profesores que estén bien formados en atención a la diversidad y uso de metodologías que faciliten este tipo de trabajo.
	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.	Fuga de personal una vez formado debido a la falta de compromiso con el proyecto	Incentivar con aumento de horas cuando sea posible. Facilitar las situaciones de conciliación familiar y reducciones de jornada
	Poner en valor	Calidad humana del personal y disponibilidad.	Falta de implicación de algunos miembros del claustro.	Planes de formación. Premiar la implicación, Generar grupos de referencia apoyarlos y destacarlos.
	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. Adhesión al pacto global	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.



CALIDAD	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	Falta de planes individuales de formación, proyección profesional...	Rediseñar los planes de formación con unos objetivos claros y definidos. Evaluarlos. Diseñar planes de carrera para el profesorado con proyección de futuro para prever la rotación en los cargos y funciones. ealización de cambios a partir de las propuestas de los profesores en los registros y/o procesos.
	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. Realización de cambios a partir de las propuestas de los profesores en los registros y/o procesos.	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. Analizar que documentación consideran útil los profesores y cuál se podría modificar. Incluir una política de concienciación del profesorado en realizar las acciones para beneficio y eficacia de sus procesos y no por mero cumplimiento
		Los tres colegios han obtenido la misma certificación ISO 9001/2008.	Se pierde mucho tiempo en la elaboración de documentos, y en mantener el sistema.	Tecnología, tiempo-costumbre, esencialidad. política de concienciación del profesorado en realizar las acciones para beneficio y eficacia de sus procesos y no por mero cumplimiento (Enriqueta)
		Mejora y gestión eficiente de la información gracias a una buena estructura documental.	Todavía un grupo de profesores resistente que genera mal ambiente en el claustro.	Simplificar la documentación



ÁMBITOS	Aprovechar	OPORTUNIDADES		AMENAZAS	Evitarlas
POLITICO-LEGAL		Planes específicos de la administración AUTONÓMICA.		Inestabilidades política y legislativa- PARAISO: aumento de la burocracia.	No cayendo en la pérdida de identidad y confusión. En la legalidad siempre adaptarnos garantizando lo que somos y queremos ser. Buscar hacer del cambio de ley una oportunidad. Evitar errores administrativos.
	La posibilidad de los planes de mejora, autonomía de centros. Revisar los currículos, titulaciones, necesidades.... Adaptarnos a las necesidades sociales.	Proyectos de autonomía de centros			Poniendo en marcha planes para mejorar nuestra matrícula. Implicar a las familias en nuestro proyecto educativo y movilizarlos. Fomentar el abrirnos al entorno, ser parte importante y referencia en él. Publicitándonos, colaborando con el entorno, uniéndonos a las familias...Hacer que el proyecto del centro sea atractivo, eficaz y motivador y publicarlo adecuadamente
	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.	Evaluaciones y pruebas externas			
SOCIO-CULTURAL	Pontenciarlo a través de las familias- Trabajar con las encuestas de satisfacción.	Encuestas		Destrucción familiar. Consecuencias de la Pandemia Pérdida de cercanía debido a los confinamientos y restricciones en las entradas de los centros. Fragilidad emocional en las familias. Muchas actividades on line	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.	Antiguos alumnos.		Sobrepotección de los hijos.	Dar pautas a las familias a través de las 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. Aumento de la desafección. Vivimos en el cambio permanente	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 y vivencia de la fe.	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. Publicitarnos.	DEMANDA DE 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. MEJORAR EL MARKETING EN REDES	USO MASIVO DE REDES SOCIALES		la inmediatez en la comunicación	Diseñar protocolos de comunicación y hacerlos públicos: Cómo, cuándo, Dónde.
	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	Aprovechar las necesidades del entorno para planificar y desarrollar actividades complementarias y dar a conocer el centro	Actividades complementarias abiertas al entorno		Descenso de la natalidad	Mejorar nuestra oferta educativa- Ser más competitivos (Eficacia y equidad)- Darnos a conocer
	Contrataciones con titulaciones necesarias, específicas y múltiples. Aprovechar las contrataciones para dar valor a nuestros colegios. Mantener aulas	Mercado laboral amplio con muchas titulaciones. Reducción de la ratio			
ECONÓMICO Y LABORAL	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.		PÉRDIDA DE ALUMNADO POR EMIGRACIÓN O ESTUDIOS EN EL EXTRANJEROS :	Plan de intercambio y estudios en el extranjero.
	Organizar actividades extraescolares atractivas a la demanda	Demanda social de nuevas formas de ocio.		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.
	Aprovecharlos al máximo, incluir formación del PAS	Fondos de la tripartita para la formación.		MENOR CAPACIDAD ECONÓMICA DE LAS FAMILIAS	
	Potenciar la cooperación y participación. Abrir los coles. Darnos a conocer	Alianzas con diferentes entidades externas.		CONGELACIÓN DE LA PARTIDAS DE OTROS GASTOS Y PARA CARGOS DIRECTIVOS	Gestionar los recursos y ser más eficientes. Compensar con nuevas fórmulas de ahorro y financiación.
	Estudiar y organizar planes de aprovechamiento de nuestros recursos. Estudiar subvenciones.....	NUEVAS FÓRMULAS DE FINANCIACIÓN			
TECNOLÓGICO				Ritmo acelerado de la tecnología y nos da tiempo a actualizarlo	Revisar el plan, ver como ir adaptándolo a la necesidad y formación. Evaluarlo
				MAL USO DE LAS REDES SOCIALES	Formación para profesores y alumnosAprovechar: Plan director de formación a alumnos (Formación del gobierno)
				NECESIDAD DE RECURSOS ECONÓMICOS PARA DOTAR AL CENTRO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS PARA ESTAR AL DÍA	Buscar nuevas formas de financiación, subvenciones....
				MAL USO DE LAS REDES SOCIALES EN CASA	INFORMACIÓN, FORMACIÓN FAMILIAS Y PROGRAMA DE CONTROL PARENTAL
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 (3 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

ACOMPANIAMIENTO 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.

ADAPTACIÓN Y CAMBIO METODOLÓGICO

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 E IMAGEN



Dinamizar y actualizar la comunicación externa e interna que está funcionando, revisar lo que no funciona y buscar nuevos canales de comunicación en los que visibilizar nuestras fortalezas e identidad.

Conectar más a la comunidad educativa y familias con el objetivo de crear un ecosistema educativo para el alumno.

Mostrar con más claridad y fuerza el valor actual de nuestra identidad y forma de trabajar.

Actualizar nuestra imagen manteniendo lo esencial de lo que somos y queremos.

Mantener al día la aplicación del RGPD en todos los procesos de comunicación.

AUTOFINACIACIÓN 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.

ii. ACCIONES

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

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

iii. CUADRO RESÚMEN-



ADAPTACIÓN Y RENOVACIÓN METODOLÓGICA

Comisión de titularidad

Congregación de los Sagrados Corazones

Proyecto Educativo institucional

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	INDICADORES	ACCIONES
1. Definir y sistematizar una metodología SSCC	1. Crear registros de documentos.	1.1 Identificar y evaluar las distintas metodologías de enseñanza y evaluación por curso y materia (Revisión de pruebas y exámenes) / Analizar conjuntamente la documentación de evaluación (Boletines de notas.....) /Diseñar un trabajo con los ED para definir la metodología.
2. Avanzar en la coordinación vertical y horizontal de los contenidos,	2. Número de materias participantes en el proyecto intercolegial.	1.2 Consensuar las líneas metodológicas Sagrados Corazones partiendo de la realidad común de los centros y la visión, misión y valores. / Trabajo de equipos
3. Avanzar en la coordinación vertical y horizontal de los contenidos,	3. 2. Número de reuniones	1.3 Definir y evaluar la metodología de enseñanza y queremos.
4. Avanzar en la coordinación vertical y horizontal de los contenidos,	4. Avanzar en la coordinación vertical y horizontal de los contenidos,	1.3 Organizar un concurso intercolegial multidisciplinar: artístico, comunicación, científico

ACOMPANIAMIENTO PASTORAL DEL PERSONAL, ALUMNO Y FAMILIAS
Ofrecer una experiencia comunitaria de fe, significativa y participativa de 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 relación con cada día, y así generar un espacio de encuentro y nuestro espacio como sede de identidad y fuerza de vínculo para afrontar con certeza las circunstancias de la vida como alumnos, antiguos alumnos, familias y personal.
 itinerarios de aprendizaje para la personalización del proceso enseñanza

OBJETIVOS	INDICADORES	ACCIONES
1. Fomentar y consolidar el movimiento Molokai y las experiencias misioneras.	1. Índice de participación en esa participación en Molokai y otras propuestas misioneras	1.1 Elaboración de un guion anual de contenidos para Molokai contando con los jóvenes. 2º Año
2. Contemplar el mundo desde la mirada encarnada de Dios	2. N.º de adoraciones y de sesiones en las distintas materias dedicadas a la contemplación de la realidad	1.2 Espacios de convivencia de todos los miembros de Molokai. 2º Año
3. Trabajar la llamada y la vocación.	3. Grado de satisfacción con la propuesta de orientación vocacional.	1.3 Interacción entre las redes sociales de nuestras plataformas. 1º Año.
4. Abrir nuevos espacios de relación con los jóvenes	4. N.º de actividades incluidas en el plan pastoral que generen espacios de encuentro y relación con jóvenes y A.A	1.4 Potenciación y/o creación de estructuras de voluntariado. 1º Año
5. Desarrollar la dimensión trascendente con los jóvenes.	5. Grado de satisfacción de los alumnos y profesores con el trabajo de esta dimensión (¿¿?)	1.5 Creación del voluntariado internacional. 3º Año
		2.1 Cultivo de la adoración como modelo de intercesión por el mundo herido. 1º Año
		2.2 Trabajo desde las distintas asignaturas que despierte el interés por la realidad y la formulación de preguntas sobre ella.
		3.1 Sesiones de profundización desde el Evangelio para grupos. 2º Año
		3.2 Convivencia vocacional
		3.3 Implicación en el trabajo de orientación del Colegio.
		4.1 Fomento de los “espacios” con tema.
		4.2 Apartado específico en la web sobre ser religiosa ss.cc).
		4.3 Cuidado del antiguo alumno con protagonismo como agente de pastoral.
		5.1 Formación sobre el Nuevo Testamento.
		5.2 Proyecto de interioridad (desde Infantil). -
		5.3 Espacios oracionales con y para los jóvenes.



AUTOFINANCIACIÓN ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN PRESUPUESTARIA			
RECURSOS HUMANOS			
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.			
Generalizar una cultura organizativa, comunicativa y emocional encaminada a impulsar procesos de participación, compromiso y mejora del desempeño del personal docente y no docente.			
OBJETIVOS	INDICADORES	ACCIONES	
1. Conseguir la viabilidad económica de las obras educativas, potenciando la buena gestión de los recursos, nuevas fuentes de financiación.	I.1.2. Incremento de beneficios	1.1. Establecer alianzas con instituciones, editoriales, empresas que favorezcan la viabilidad.	
OBJETIVOS	INDICADORES	ACCIONES	
1. Crear nuevas estrategias de gestión que faciliten e impulsen a la participación, compromiso y corresponsabilidad del personal docente y no docente.	I.1.1. Nivel de satisfacción de los recursos del planeta en la gestión humana de los centros.	1.1. Diseñar, planificar y desarrollar una entrevista personal específica para empleados que no muestran pertenencia hacia el proyecto y el Centro para establecer objetivos de compromiso activos que reduzcan costes.	
2. Crear los planes de formación personalizada de todos los trabajadores para la mejora de su desempeño profesional y su participación gestión del colegio.	I.1.2. Valoración del desempeño del funcionamiento de los equipos de profesores por parte del Equipo directivo.	1.2. Buscar fuentes de financiación externas o alternativas.	
3. Dar herramientas para el cuidado y la gestión emocional.	I.3.1. Números de acciones formativas realizadas sobre el cuidado y la	1.3. Favorecer las compras agregadas de los tres centros, unificar proveedores que reduzcan costes.	
		1.4. Estudiar posibilidades de implantación de módulos de formación profesional de grado medio o superior.	
		1.5. Mejorar las instalaciones para mejorar la imagen del colegio	
		2.1. Estudiar experiencias de gestión sostenible en otros centros en los que ya estén funcionando.	
		2.2. Apoyar por el uso de energías renovables, luces de bajo consumo, reducción del uso de papel, fotocopias, agua y otros recursos limitados.	
		2.3. Participar en programas que potencien la ecología y la sostenibilidad del planeta en la Comunidad Escolar, realizando, por ejemplo, proyectos de aprendizaje y servicio con impacto positivo en la mejora del medioambiente.	
		3.1. Organizar una comisión de la ciudadanía y gestión de las administraciones de los tres colegios.	
		3.2 Crear documento con las competencias del administrador comunes a los tres centros con acciones mínimas de comunicación al Equipo Directivo, al claustro, o la dirección.	



	gestión emocional.	
--	--------------------	--

COMUNICACIÓN E IMAGEN

Dinamizar y actualizar la comunicación externa e interna que está funcionando, revisar lo que no funciona y buscar nuevos canales de comunicación en los que visibilizar nuestras fortalezas e identidad. Conectar más a la comunidad educativa y familias con el objetivo de crear un ecosistema educativo para el alumno. Mostrar con más claridad y fuerza el valor actual de nuestra identidad y forma de trabajar. Actualizar nuestra imagen manteniendo lo esencial de lo que somos y queremos. Mantener al día la aplicación del RGPD en todos los procesos

OBJETIVOS	INDICADORES	ACCIONES
1 Unificar estrategias y dar más fuerza, estructura y estabilidad a los equipos de comunicación – 2 Fomentar la participación de las familias para que se impliquen más en el proceso educativo de sus hijos y sientan el colegio como suyo.	1.1 Elaboración versión inicial del protocolo de estilo de comunicación 1.2 Actas de reuniones intercolegiales. 1.3 Número Campañas promocionales: - crear marca (internas y externas) - redes sociales - merchandising - otras alternativas 1.4 Impacto de la campaña de captación (nº entrevistas) 2.1 Planificación anual de los tres colegios 2.2 Número actividades en las que pueden participar las familias. Cantidad de familias que han participado	1.1 Desarrollar un protocolo de estilo de comunicación SSCC para que sirva de guía para los miembros de los equipos de comunicación 1.2 Realizar un estudio de externalización de la comunicación de los tres colegios 1.3 Organizar 2 reuniones al curso: una de planificación de acciones y otra evaluación de los equipos de comunicación de los tres colegios con el equipo de comunicación de la Congregación. 1.4 Afianzamiento de campañas de captación de alumnos. 1.5 Formación de todo el profesorado en comunicación 2.1Elaborar una planificación anual de la participación de las familias en las actividades del colegio. Intercambio de información entre los colegios de la programación. 2.2Implicar y fomentar la participación de las familias en los proyectos el colegio (APS, pacto educativo global, Proyectos de etapa,....) y la Escuela de padres..... (Hacerles protagonistas de la acción)

4. Evaluación



La evaluación y seguimiento del PEI se realizará anualmente en el mes de junio, en los encuentros del coordinador con los ED y en el encuentro de Julio programado para los equipos directivos.

Para su evaluación se requerirán evidencias de la puesta en marcha de los planes y acciones, así como la evaluación de la consecución de los objetivos. Esta evaluación deberá servir para impulsar aquellos planes y procesos que hayan tenido una menor incidencia en la vida de los colegios. Los resultados de la evaluación del PEI deberán utilizarse para la elaboración del plan estratégico del curso siguiente en cada colegio.

El seguimiento se realizará en los encuentros del coordinador con los equipos directivos y en el seno de la propia comisión.

A los tres años se valorará la continuidad de aquellos objetivos no conseguidos.

A partir de los indicadores de logro se determinará el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos.

Una vez valorado el grado de cumplimiento, se revisarán aquellos objetivos que no se estén cumpliendo, analizando las causas y posibles acciones correctivas o incluso su replanteamiento.