



Estándares Indicativos de Desempeño para los Establecimientos Educativos y sus Sostenedores

SISTEMA NACIONAL DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

¿Qué instituciones contempla el sistema y cuáles son sus principales funciones?

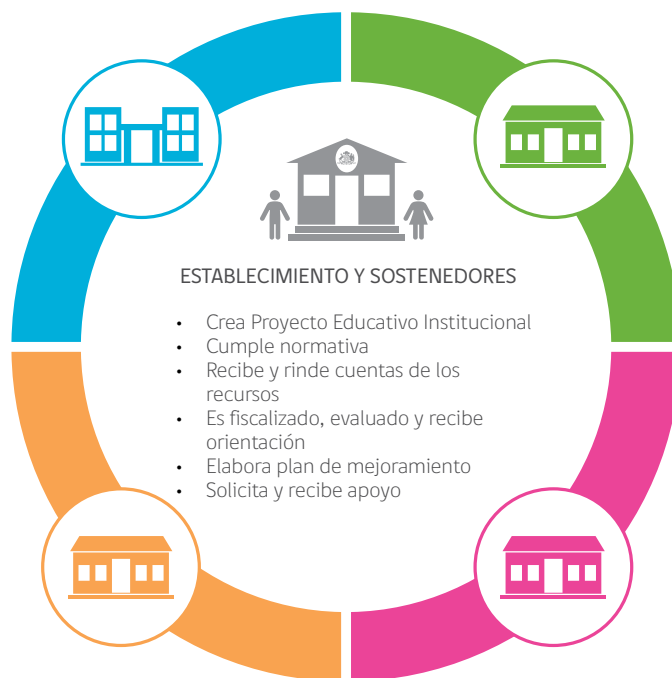
El Sistema de Aseguramiento contempla cuatro instituciones que velan por la calidad de la educación, la mejora continua de los aprendizajes y el fomento de las capacidades de gestión de los establecimientos.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

- Órgano rector del sistema.
- Propone e implementa Política Educacional:
 - Otorga Reconocimiento oficial
 - Define normativa
 - Provee financiamiento
 - Promueve desarrollo profesional docente
- Elabora y apoya:
 - Bases Curriculares y recursos educativos
 - Estándares de Aprendizaje, Otros Indicadores de Calidad y Estándares Indicativos de Desempeño
 - Apoyo y asistencia técnico-pedagógica

AGENCIA DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

- Evalúa los logros de aprendizaje y los Otros Indicadores de Calidad
- Orienta al sistema educativo a través de las Visitas de Evaluación y Orientación
- Informa a los establecimientos y a sus sostenedores y directivos de su desempeño, para que puedan tomar acciones que signifiquen un impacto en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes



SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN ESCOLAR

- Fiscaliza normativa educacional y aplica sanciones
- Fiscaliza legalidad de uso de recursos y audita rendición de cuentas
- Investiga y resuelve denuncias, y canaliza reclamos

CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN

- Aprueba e informa:
 - Bases Curriculares
 - Planes y programas
 - Estándares de Aprendizaje y Otros Indicadores de Calidad
 - Estándares Indicativos de Desempeño
 - Plan de evaluaciones

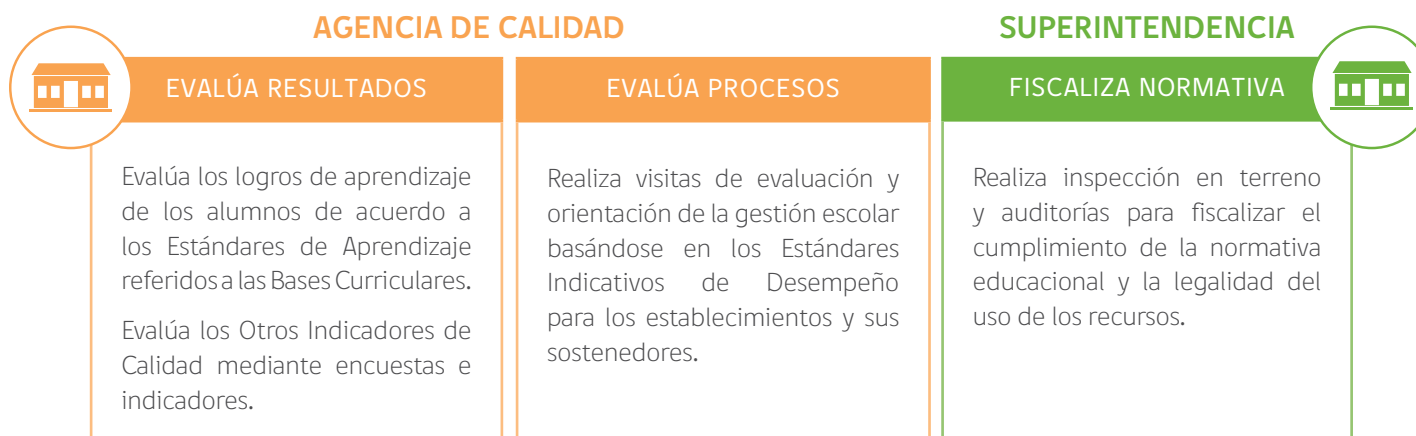
¿Cuáles son las nuevas instituciones que establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad?

Las dos nuevas instituciones que establece el Sistema de Aseguramiento de la Calidad son la Agencia de Calidad de la Educación y la Superintendencia de Educación Escolar.

La Agencia de Calidad tiene entre sus principales funciones implementar evaluaciones para orientar la mejora escolar, que no sólo evalúen el desempeño de los estudiantes, sino centralmente que permitan **orientar trayectorias de mejoramiento**. A su vez tiene como función implementar evaluaciones que buscan **ampliar la noción de calidad** de la educación,

lo cual realiza a través de los Otros Indicadores de Calidad (convivencia, participación, autoestima y motivación, entre otros), así como a través de las **visitas de evaluación y orientación**, mediante las cuales se realiza un diagnóstico de la gestión institucional y pedagógica de los establecimientos a partir de los Estándares Indicativos del Desempeño.

Por su parte, la Superintendencia de Educación tiene entre sus principales funciones la fiscalización del cumplimiento de la normativa y de la legalidad del uso de los recursos. La inspección de los establecimientos da origen a un acta de fiscalización y, cuando corresponde, a sanciones.



EVALUACIÓN INDICATIVA DE DESEMPEÑO

¿En qué se traduce la Evaluación Indicativa de Desempeño?

La evaluación se traduce en un informe público de carácter descriptivo que considera el Proyecto Educativo Institucional y el contexto en que se desenvuelve el establecimiento, analiza los resultados obtenidos por este, e identifica sus principales fortalezas y debilidades con respecto a las dimensiones de gestión definidas en los Estándares Indicativos de Desempeño. El carácter descriptivo del informe implica que la evaluación no genera una clasificación o categorización del establecimiento.

El informe concluye con recomendaciones de mejora para los establecimientos y sus sostenedores, las que apuntan a optimizar los procesos de gestión, con

el objetivo de mejorar los resultados de aprendizaje y de los Otros Indicadores de Calidad Educativa.

En el proceso de elaboración del informe se contempla una etapa de consulta y recepción de observaciones por parte del sostenedor del establecimiento evaluado.

Tras la emisión del informe, para hacerse cargo de las recomendaciones y mejorar sus procesos de gestión, los establecimientos podrán recurrir a asesoría técnico-pedagógica pública o privada.

ELEMENTOS QUE CONSIDERA EL INFORME DE LA EVALUACIÓN INDICATIVA DE DESEMPEÑO

Proyecto Educativo Institucional	LIDERAZGO	GESTIÓN PEDAGÓGICA	FORMACIÓN Y CONVIVENCIA	GESTIÓN DE RECURSOS	
Variables de contexto: • Escolaridad de la madre • Vulnerabilidad • Entrada de alumnos con alto/bajo desempeño académico • Ruralidad o aislamiento • Ascendencia indígena • Tasa de delitos de violencia intrafamiliar	Liderazgo del sostenedor	Gestión curricular	Formación	Gestión de personal	Recomendaciones indicativas para el establecimiento: • Fortalezas • Debilidades ↓ Recomendaciones
Resultados: • Ordenación • Puntaje Simce • Estándares de Aprendizaje • Tendencia • Homogeneidad de resultados • Otros Indicadores de Calidad • Satisfacción de padres y apoderados • Cumplimiento de la normativa	Liderazgo del director	Enseñanza y aprendizaje en el aula	Convivencia	Gestión de recursos financieros	
	Planificación y gestión de resultados	Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Participación y vida democrática	Gestión de recursos educativos	
					Recomendaciones indicativas para el sostenedor: • Fortalezas • Debilidades ↓ Recomendaciones

DIMENSIÓN FORMACIÓN Y CONVIVENCIA

La dimensión Formación y convivencia comprende las políticas, procedimientos y prácticas dirigidas a favorecer el desarrollo personal y social, incluyendo el ámbito espiritual, ético, moral, afectivo y físico de los estudiantes, de acuerdo al Proyecto Educativo de cada institución y al currículo vigente. Esta dimensión se apoya tanto en la implementación de acciones formativas transversales como específicas.

Dado que la escuela es el segundo espacio –después de la familia– donde los niños aprenden a relacionarse consigo mismos y con el entorno, las experiencias e interacciones que ahí se viven son esenciales para su desarrollo personal y social. Por este motivo resulta necesario que el establecimiento, según su orientación, intencione la formación de los estudiantes proporcionándoles herramientas, valores y vivencias que les permitan cuidar su bienestar físico y emocional, y también vincularse de manera sana con los demás y con el medio en general. Estos aprendizajes son fundamentalmente experienciales, por lo que el ambiente y las relaciones cotidianas entre todos los miembros de la comunidad educativa son la principal herramienta de enseñanza, lo que hace necesario propiciar una convivencia donde prime el respeto, el buen trato y la participación de los estudiantes y demás miembros de la comunidad. Todo lo anterior, además de permitir el adecuado despliegue de los procesos educativos, favorece en los educandos el desarrollo de una autoestima positiva y de habilidades para relacionarse con los demás y para participar constructivamente en la sociedad.

Considerando lo anterior, la dimensión Formación y convivencia se organiza en las subdimensiones **Formación, Convivencia, y Participación y vida democrática.**

ESTÁNDARES DE FORMACIÓN

La subdimensión FORMACIÓN describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para promover la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes. Los estándares establecen que las acciones formativas deben basarse en el Proyecto Educativo Institucional, en los Objetivos de Aprendizaje Transversales y en las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.

-
- ESTÁNDAR 7.1** El establecimiento planifica la formación de sus estudiantes en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en las Bases Curriculares.
- ESTÁNDAR 7.2** El establecimiento monitorea la implementación del plan de formación y evalúa su impacto.
- ESTÁNDAR 7.3** El equipo directivo y los docentes basan su acción formativa en la convicción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos.
- ESTÁNDAR 7.4** El profesor jefe acompaña activamente a los estudiantes de su curso en su proceso de formación.
- ESTÁNDAR 7.5** El equipo directivo y los docentes modelan y enseñan a los estudiantes habilidades para la resolución de conflictos.
- ESTÁNDAR 7.6** El equipo directivo y los docentes promueven hábitos de vida saludable y previenen conductas de riesgo entre los estudiantes.
- ESTÁNDAR 7.7** El equipo directivo y los docentes promueven de manera activa que los padres y apoderados se involucren en el proceso educativo de los estudiantes.

FORMACIÓN

ESTÁNDAR
7.1

EL ESTABLECIMIENTO PLANIFICA LA FORMACIÓN DE SUS ESTUDIANTES EN CONCORDANCIA CON EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL, LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE TRANSVERSALES Y LAS ACTITUDES PROMOVIDAS EN LAS BASES CURRICULARES.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Objetivos formativos y plan de formación Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista o encuesta al encargado de convivencia Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El establecimiento no define objetivos formativos, o bien estos se alejan significativamente del Proyecto Educativo Institucional, de los Objetivos de Aprendizaje Transversales o de las actitudes promovidas en el Currículum. El establecimiento no define un plan de acción para el logro de los objetivos formativos. El establecimiento no cuenta con un encargado de convivencia. El establecimiento no cuenta con instancias formativas. El establecimiento no cuenta con instancias específicas para la implementación del plan de formación.	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El establecimiento define objetivos formativos acordes con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en el Currículum, pero estos se limitan a ciertos aspectos del desarrollo, por ejemplo, a la prevención de conductas de riesgo. El establecimiento define un plan de acción para el logro de los objetivos formativos, pero este solo involucra a algunos profesores o asistentes de la educación, o se limita a acciones puntuales y aisladas, por ejemplo, un taller de educación sexual o campañas solidarias. El establecimiento cuenta con un encargado de convivencia, pero en la práctica no dispone de tiempo suficiente a la implementación del plan de formación. El establecimiento contempla instancias formativas solo para los asistentes de la educación o para un grupo reducido de docentes. El establecimiento cuenta con pocas instancias específicas para la implementación del plan de formación, o bien estas suelen usarse para llevar a cabo otras tareas.	El establecimiento define objetivos formativos acordes con el Proyecto Educativo Institucional, los Objetivos de Aprendizaje Transversales y las actitudes promovidas en el Currículum, considerando el desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo y físico de los estudiantes. El establecimiento define un plan de acción para el logro de los objetivos formativos. El plan contempla prácticas cotidianas y prácticas pedagógicas transversales que involucren a todos los profesores, y asistentes de la educación, cuando amerita, incluye programas específicos, talleres, u otras estrategias. El establecimiento cuenta con un encargado de convivencia para gestionar la implementación del plan de formación. El establecimiento contempla instancias formativas para los docentes y asistentes de la educación. El establecimiento cuenta con instancias específicas, además de las instancias cotidianas, para la implementación del plan de formación, por ejemplo, inicio del día con el profesor jefe, horas de orientación, consejo de curso o jornadas de formación.	<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i> El establecimiento difunde las actitudes, valores y principios contemplados en el plan de formación y las acciones que los promueven, mediante comunicaciones, diario mural, sitio web u otros. El establecimiento cuenta con un equipo de formación y convivencia que puede incluir un encargado de pastoral, orientador, mediador familiar o psicólogo. El establecimiento incluye instancias formativas regulares en su plan de acción.

FORMACIÓN

ESTÁNDAR
7.2

EL ESTABLECIMIENTO MONITOREA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN Y EVALÚA SU IMPACTO.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El establecimiento no monitorea la ejecución del plan de formación para el logro de los objetivos formativos. El establecimiento no evalúa el impacto del plan de formación. El establecimiento no utiliza la información recogida para retroalimentar y redefinir el plan de formación.	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El establecimiento monitorea de manera informal o poco sistemática la ejecución del plan de formación para el logro de los objetivos formativos, o solo hace seguimiento de algunos aspectos. El establecimiento de convivencia solo evalúa el impacto de algunos de los objetivos contemplados en el plan de formación, dejando varios objetivos sin evaluar. El establecimiento utiliza solo parte de la información recogida para retroalimentar y redefinir el plan de formación.	El establecimiento monitorea de manera sistemática la ejecución del plan de formación para el logro de los objetivos formativos, por ejemplo, mediante pautas de chequeo. El establecimiento evalúa el impacto del plan de formación mediante diversos indicadores. Por ejemplo, para evaluar: • Respeto: considera el número de estudiantes víctimas de acoso escolar y número de robos o daños a la infraestructura. • Responsabilidad: considera el número de atrasos y número de estudiantes sin tarea. • Sexualidad: considera la tasa de embarazos adolescentes. • Hábitos de vida saludable: considera la tasa de participación en actividades deportivas y tasa de obesidad. • Participación: considera el número de estudiantes que participan en actividades extraprogramáticas voluntarias y número de colaboraciones en el diario escolar. El establecimiento utiliza la información recogida a partir del monitoreo y la evaluación de impacto para retroalimentar y redefinir el plan de formación.	<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i> El establecimiento monitorea el cumplimiento de las metas y la ejecución del plan de acción de formación mediante el seguimiento de una carta Gantt. El establecimiento realiza periódicamente encuestas, grupos focales o consultas a docentes, estudiantes y apoderados sobre diversos aspectos formativos, con el fin de identificar problemas y necesidades formativas emergentes.
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Plan de formación Pautas de chequeo, carta Gantt u otros medios de seguimiento Otros Indicadores de Calidad Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista o encuesta con el encargado de convivencia Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes				

FORMACIÓN

ESTÁNDAR
7.3

EL EQUIPO DIRECTIVO Y LOS DOCENTES BASAN SU ACCIÓN FORMATIVA EN LA CONVICCIÓN DE QUE TODOS LOS ESTUDIANTES PUEDEN DESARROLLAR MEJORES ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Registros de suspensiones y expulsiones Entrevista o encuesta al director y equipo directivo Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El equipo directivo y los docentes son pesimistas respecto de las posibilidades de desarrollo de actitudes y comportamientos positivos de los estudiantes, o bien no confían en la capacidad de cambio de grupos específicos al interior del establecimiento, por ejemplo, de los inmigrantes o de los alumnos impulsivos. El equipo directivo y los docentes no actúan de acuerdo a la creencia de que los estudiantes pueden cambiar: se resignan ante las actitudes y comportamientos inadecuados y frecuentemente dejan de exigir y corregir a los alumnos, o bien recurren fácilmente a la expulsión de quienes presentan problemas, sin darles oportunidades para aprender y enmendarse.	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El equipo directivo y los docentes, en general, creen y transmiten a la comunidad educativa la noción de que todos los estudiantes pueden desarrollarse, pero no confían en que puedan cambiar ciertas actitudes o comportamientos como, por ejemplo, el uso de garabatos o maltrato de infraestructura. El equipo directivo y los docentes generalmente actúan de acuerdo a la creencia de que los estudiantes pueden cambiar, pero en ocasiones no corrigen algunas conductas o a ciertos estudiantes, o bien algunos directivos o profesores no dedican tiempo a enseñar y corregir actitudes y conductas.	El equipo directivo y los docentes creen y transmiten a la comunidad escolar la noción de que todos los estudiantes pueden desarrollar mejores actitudes y comportamientos y cambiar hábitos inadecuados, independiente de su origen socioeconómico, país de procedencia, capacidad intelectual, edad, género, antecedentes conductuales, apoyo en el hogar o historial académico. El equipo directivo y los docentes actúan acorde a la creencia de que los estudiantes pueden cambiar: dedican tiempo a enseñar actitudes y conductas positivas, corrigen conductas y actitudes inadecuadas, dan oportunidades para enmendarse, entre otros.	<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i> El equipo directivo y los docentes promueven, mediante estrategias concretas, la noción de que las personas pueden mejorar sus actitudes y comportamientos; por ejemplo, mediante relatos de historias exitosas de cambio, lemas de curso, charlas de ex alumnos y difusión de citas de personajes famosos. El equipo directivo y los docentes identifican las actitudes y comportamientos inadecuados más persistentes e implementan campañas y acciones sistemáticas para modificarlos.

FORMACIÓN

ESTÁNDAR
7.4

EL PROFESOR JEFE ACOMPAÑA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES DE SU CURSO EN SU PROCESO DE FORMACIÓN.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFATORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar:				
Observación de clases	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i>	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i>		<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i>
Fichas de estudiantes	El profesor jefe mantiene una relación distante o negativa con sus estudiantes, o bien se vincula excesivamente con los problemas de los alumnos, descuidando su rol educativo. El profesor jefe incurre en conductas que constituyen un mal ejemplo para sus alumnos, o bien no resguarda o divulga la información privada que maneja.	El profesor jefe está disponible para conversar con los estudiantes y para orientarlos formativa y académicamente, pero no genera la confianza suficiente para que los alumnos se acerquen a él y lo escuchen.	El profesor jefe mantiene un vínculo de confianza con sus estudiantes y los orienta formativa y académicamente: conversa con ellos y les pregunta sobre sus intereses, familia y dificultades; les exige y pone límites; está disponible para reunirse personalmente con los estudiantes que lo solicitan, y es discreto con la información privada que maneja.	El profesor jefe se destaca por su liderazgo: logra construir un sentido de equipo con el curso, y los estudiantes lo consideran un referente, lo respetan y admiran. El establecimiento apoya a los profesores jefe mediante talleres de formación específicos para el desempeño de su rol.
Registro de actividades de formación para profesores jefe	El profesor jefe no orienta a su curso ni coordina su funcionamiento general: no trabaja el reglamento interno con sus estudiantes ni se los exige; o se desentende de los temas emergentes, de los conflictos existentes o de las tareas de orientación.	El profesor jefe orienta a su curso y coordina su funcionamiento general de manera débil o poco sistemática: no es constante en el trabajo y exigencia del reglamento interno, solo aborda temas emergentes o conflictos mayores, o asume ocasionalmente las tareas de orientación.	El profesor jefe orienta a su curso y coordina su funcionamiento general: trabaja con los estudiantes la importancia del reglamento interno y les ayuda a cumplirlo, aborda temas emergentes, media conflictos, promueve el compañerismo y asume tareas de orientación (sexualidad, autocuidado, entre otros).	El profesor jefe generalmente recibe a sus estudiantes al inicio de la jornada escolar y cuenta con tiempo asignado para trabajar con su curso. El profesor jefe destaca por su perseverancia y energía para dirigir al curso: es constante en exigir que los estudiantes cumplan la normativa, monitorea de cerca a los estudiantes con dificultades, ayuda al curso hasta que logra sacar adelante sus iniciativas, entre otros.
Entrevista o encuesta con profesor jefe				
Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes				
Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes	El profesor jefe no monitorea el desarrollo de sus estudiantes o no actúa oportunamente ante las dificultades que detecta: desconoce información académica y familiar relevante de sus estudiantes, o se limita a actuar cuando los problemas han llegado a un nivel insostenible, como el riesgo inminente de repitencia, deserción o expulsión.	El profesor jefe monitorea el desarrollo de sus estudiantes de manera débil o poco sistemática: solo se focaliza en aquellos que presentan dificultades muy evidentes, o no considera todas las fuentes de información; o bien solo actúa ante dificultades cuando otro profesor u apoderado explicita preocupación por un estudiante.	El profesor jefe monitorea el desarrollo de cada uno de sus estudiantes para formarse una impresión integral y actúa oportunamente ante las dificultades: observa su conducta y desempeño, recoge la opinión de los demás profesores y del apoderado, revisa sus notas y hoja de vida, y cuando detecta problemas deriva al estudiante a ayuda competente y le hace seguimiento.	El profesor jefe mantiene una ficha actualizada de cada estudiante, que incluye conductas y sucesos relevantes, registro de entrevistas con el apoderado, información tratada en el Consejo de Profesores, entre otros.
Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados	El profesor jefe mantiene una relación distante con los apoderados y no es un mediador efectivo entre ellos y el establecimiento: se muestra reticente a recibirlos o a escucharlos, limita las reuniones de curso a temas netamente informativos o administrativos (por ejemplo, entrega de notas o solicitud de cuotas), o bien transmite pesimismo respecto del desempeño del curso.	El profesor jefe ejerce su rol de mediador entre los apoderados y el establecimiento de manera débil o poco sistemática; por ejemplo, solo se reúne con ellos luego de varios intentos por parte de los apoderados o para informar problemas de los estudiantes, o bien algunas reuniones de curso se destinan a temas informativos o administrativos, a pesar de existir otras necesidades.	El profesor jefe es un mediador efectivo entre los apoderados y el establecimiento: se reúne personalmente con ellos cuando es necesario y conduce reuniones de curso útiles para entregar retroalimentación sobre el desempeño de los estudiantes y del curso, solicitar su apoyo, analizar en conjunto los lineamientos institucionales, entre otros.	El profesor jefe se reúne con cada apoderado, al menos una vez al año, para entregarle retroalimentación sobre el estudiante y recoger inquietudes.

FORMACIÓN

ESTÁNDAR
7.5

EL EQUIPO DIRECTIVO Y LOS DOCENTES MODELAN Y ENSEÑAN A LOS ESTUDIANTES HABILIDADES PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> Los docentes, en su mayoría, no enseñan habilidades y actitudes necesarias para abordar las diferencias. El equipo directivo y los docentes toleran, minimizan o naturalizan el uso de la agresión en la resolución de conflictos, por ejemplo, el uso de golpes o burlas, la imposición de una parte sobre la otra, entre otros. Los miembros del personal, en general, son un modelo negativo de resolución de conflictos.	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> Solo algunos docentes enseñan constantemente habilidades y actitudes necesarias para la resolución de conflictos a sus estudiantes, o existe una política general que abarca a todos los profesores, pero su aplicación es poco constante. El equipo directivo y los docentes reprenden a los estudiantes cuando pelean, ofenden o discuten, pero no les enseñan formas constructivas de resolución de conflictos. Algunos miembros del personal no son un modelo de adecuada resolución de conflictos y dan un mal ejemplo a los estudiantes.	La mayoría de los docentes enseñan transversalmente y de manera constante habilidades y actitudes necesarias para abordar las diferencias, tales como escuchar y ponerse en el lugar del otro, autorregular los impulsos y emociones, comprender que hay diferencias legítimas y deseables, aprender a reconocer errores, ser asertivos, expresar con claridad las necesidades y límites, entre otros. El equipo directivo y los docente actúan como mediadores y contribuyen a la adecuada resolución de conflictos entre sus estudiantes, explicitando que el uso de la fuerza no es una vía aceptable para dirimir diferencias, promoviendo que los estudiantes dialoguen, busquen acuerdos, reconozcan sus responsabilidades, reparen las faltas, entre otros. Los miembros del personal son un modelo de adecuada resolución de conflictos.	<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i> El establecimiento implementa programas específicos y talleres para enseñar habilidades para la resolución de conflictos, orientados a los estudiantes o apoderados. El establecimiento capacita a los docentes para mediar adecuadamente en situaciones de conflicto de los estudiantes.

FORMACIÓN

ESTÁNDAR
7.6

EL EQUIPO DIRECTIVO Y LOS DOCENTES PROMUEVEN HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE Y PREVIENEN CONDUCTAS DE RIESGO ENTRE LOS ESTUDIANTES.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar:				
Otros Indicadores de Calidad				
Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El equipo directivo y los docentes no implementan estrategias ni acciones para promover una vida activa entre los estudiantes: no se ocupan ni dan importancia a la actividad física.	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El equipo directivo y los docentes implementan acciones esporádicas o aisladas para promover una vida activa entre los estudiantes, pero estas no forman parte de una política permanente.	El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover una vida activa entre los estudiantes. Por ejemplo, facilitan elementos de juego y espacios adecuados para los recreos, ofrecen espacios deportivos en el establecimiento en horario extracurricular, educan a los estudiantes en las ventajas del ejercicio físico y riesgos de una vida sedentaria, entre otras.	<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i> El establecimiento organiza actividades de recreación deportiva en las que participan de manera sistemática un alto porcentaje de estudiantes, como campeonatos dentro del establecimiento, paseos, corridas familiares, festivales de danza, intercambios deportivos, entre otros.
Entrevista o encuesta al encargado de convivencia, orientador o psicólogo	El equipo directivo y los docentes no implementan estrategias ni acciones para promover una alimentación saludable entre los estudiantes: no se ocupan ni dan importancia a la alimentación equilibrada.	El equipo directivo y los docentes implementan acciones esporádicas o aisladas para promover una alimentación saludable entre los estudiantes, pero estas no forman parte de una política permanente.	El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover una alimentación saludable entre los estudiantes. Por ejemplo, implementan kioscos y colaciones saludables, elaboran campañas de consumo de frutas y vegetales, educan a los estudiantes en las ventajas de una alimentación equilibrada, entre otras.	El establecimiento identifica a los estudiantes con problemas de alimentación u obesidad mediante el control de peso y masa corporal, para brindarles apoyo o derivarlos hacia ayuda competente.
Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes	El equipo directivo y los docentes no implementan estrategias ni acciones para promover hábitos de autocuidado entre los estudiantes.	El equipo directivo y los docentes implementan acciones esporádicas o aisladas para promover el autocuidado y prevenir conductas de riesgo, pero estas no forman parte de una política permanente.	El equipo directivo y los docentes implementan estrategias sistemáticas para promover hábitos de autocuidado entre sus estudiantes en temáticas de afectividad, sexualidad y consumo de tabaco, alcohol y drogas. Por ejemplo, enseñan a prevenir el embarazo no deseado y las enfermedades de transmisión sexual; educan sobre las consecuencias personales, sociales y de salud frente al consumo de sustancias; entre otras.	El establecimiento cuenta con programas de prevención de consumo de alcohol y drogas a temprana edad.
Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes	Las instalaciones, procedimientos o reglas del establecimiento facilitan que los estudiantes incurran en conductas de riesgo.			El establecimiento realiza anualmente encuestas anónimas para detectar conductas de riesgo.
Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados	El equipo directivo y los docentes no apoyan, orientan ni derivan hacia ayuda competente a las estudiantes embarazadas, a los alumnos que van a ser padres, ni a aquellos con problemas de consumo de sustancias.	El equipo directivo y los docentes son poco sistemáticos en la entrega de apoyo y orientación a las estudiantes embarazadas, a los alumnos que van a ser padres o a aquellos con problemas de consumo de sustancias.	El equipo directivo y los docentes apoyan, orientan y derivan hacia ayuda competente a las estudiantes embarazadas, a los alumnos que van a ser padres y a aquellos con problemas de consumo de sustancias.	El establecimiento cuenta con un protocolo de acción ante casos de embarazo adolescente, desórdenes alimenticios o consumo de sustancias, que estandariza los pasos que se deben seguir ante tales situaciones.

FORMACIÓN

ESTÁNDAR
7.7

EL EQUIPO DIRECTIVO Y LOS DOCENTES PROMUEVEN DE MANERA ACTIVA QUE LOS PADRES Y APODERADOS SE INVOLUCREN EN EL PROCESO EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El equipo directivo y los docentes no informan a los apoderados sobre las actividades formativas y académicas realizadas en el establecimiento. El equipo directivo y los docentes no implementan actividades para promover y orientar la participación de los apoderados en la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes. El equipo directivo y los docentes no implementan actividades para promover y orientar la participación de los apoderados en la formación académica de los estudiantes.	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El equipo directivo y los docentes no son sistemáticos en informar a los apoderados sobre las actividades formativas y académicas realizadas en el establecimiento: solo entregan información sobre algunas iniciativas. El equipo directivo y los docentes implementan actividades esporádicas para promover y orientar la participación de los apoderados en la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes, o bien implementan actividades sistemáticas, pero no logran que los padres y apoderados asistan o respondan. El equipo directivo y los docentes implementan actividades esporádicas para promover y orientar la participación de los apoderados en la formación académica de los estudiantes, o bien implementan actividades sistemáticas, pero no logran que los padres y apoderados asistan o respondan.	El equipo directivo y los docentes mantienen informados a los apoderados sobre las actividades formativas y académicas realizadas en el establecimiento, con el fin de que se involucren y apoyen el proceso educativo de los estudiantes. El equipo directivo y los docentes implementan actividades sistemáticas para promover la participación de los apoderados en la formación espiritual, ética, moral, afectiva y física de los estudiantes. Por ejemplo, organizan escuelas para padres, charlas formativas, actividades de reflexión con los estudiantes y encuentros de padres e hijos. El equipo directivo y los docentes implementan actividades sistemáticas para promover la participación de los apoderados en la formación académica de los estudiantes. Por ejemplo, organizan charlas pedagógicas y efectúan campañas de fomento lector en el hogar.	<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i> El equipo directivo y los docentes entregan material educativo a los apoderados para que estos puedan apoyar desde el hogar las iniciativas formativas y académicas implementadas en el establecimiento. Por ejemplo, entregan una lectura sobre cómo ayudar a los niños a desarrollar hábitos de alimentación saludable. El establecimiento diagnostica las necesidades de los apoderados sobre la formación de los estudiantes y utiliza la información recogida para perfeccionar sus estrategias. El establecimiento evalúa el impacto de las actividades implementadas con los apoderados y utiliza la información recogida para perfeccionar sus estrategias.

ESTÁNDARES DE CONVIVENCIA

La subdimensión CONVIVENCIA describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para asegurar un ambiente adecuado y propicio para el desarrollo personal y social de los estudiantes, y para el logro de los objetivos de aprendizaje. Los estándares definen las acciones implementadas por el establecimiento para desarrollar y mantener un ambiente de respeto y valoración mutua, organizado y seguro para todos los miembros de la comunidad educativa.

-
- ESTÁNDAR 8.1** El equipo directivo y los docentes promueven y exigen un ambiente de respeto y buen trato entre todos los miembros de la comunidad educativa.
- ESTÁNDAR 8.2** El equipo directivo y los docentes valoran y promueven la diversidad como parte de la riqueza de los grupos humanos, y previenen cualquier tipo de discriminación.
- ESTÁNDAR 8.3** El establecimiento cuenta con un Reglamento de Convivencia que explicita las normas para organizar la vida en común, lo difunde a la comunidad educativa y exige que se cumpla.
- ESTÁNDAR 8.4** El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos para facilitar el desarrollo de las actividades pedagógicas.
- ESTÁNDAR 8.5** El establecimiento se hace responsable de velar por la integridad física y psicológica de los estudiantes durante la jornada escolar.
- ESTÁNDAR 8.6** El equipo directivo y los docentes enfrentan y corrigen formativamente las conductas antisociales de los estudiantes, desde las situaciones menores hasta las más graves.
- ESTÁNDAR 8.7** El establecimiento previene y enfrenta el acoso escolar o *bullying* mediante estrategias sistemáticas.

CONVIVENCIA

ESTÁNDAR
8.1

EL EQUIPO DIRECTIVO Y LOS DOCENTES PROMUEVEN Y EXIGEN UN AMBIENTE DE RESPETO Y BUEN TRATO ENTRE TODOS LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar:				
Otros Indicadores de Calidad				
Observación de clases	Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas: El equipo directivo y los docentes no promueven ni exigen a los estudiantes normas básicas de cortesía y civilidad, dado que no asumen esta tarea como parte de la labor educativa o no la consideran una prioridad.	Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas: El equipo directivo y los docentes promueven y exigen en forma débil normas básicas de cortesía y civilidad, pues sus miembros no son constantes en la exigencia de estas normas a lo largo del año, o bien solo algunos las exigen.	El equipo directivo y los docentes promueven y exigen de manera transversal y cotidiana que los estudiantes respeten normas básicas de cortesía y civilidad como saludar, dar las gracias, pedir por favor, pedir permiso, disculparse, respetar turnos, no interrumpir, no hablar mal de otros, escuchar con atención, utilizar lenguaje y modales adecuados, entre otros.	Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones: El establecimiento cuenta con un programa sistemático para promover el respeto y el buen trato. Por ejemplo, instala afiches con lemas acordes en todas las salas de clase, define con los estudiantes reglas básicas de buen trato, implementa campañas mensuales para promover hábitos específicos, entre otros.
Observación de recreos	El equipo directivo y los docentes no promueven que los estudiantes se preocupen por los demás, dado que no asumen esta tarea como parte de la labor educativa o no la consideran una prioridad.	El equipo directivo y los docentes promueven en forma débil que los estudiantes se preocupen por los demás: la promoción no es constante a lo largo del año, o bien solo algunos directivos y docentes enseñan y refuerzan conductas de preocupación por el otro.	El equipo directivo y los docentes promueven de manera transversal y cotidiana que los estudiantes se preocupen por los demás, al enseñar y reforzar conductas como preocuparse por los compañeros ausentes, ofrecer ayuda, acoger al que está solo, compartir materiales, entre otros.	El establecimiento instituye el premio al “mejor compañero”, escogido por los estudiantes, y utiliza la instancia para promover los valores que lo debieran caracterizar, como lealtad, solidaridad, servicio, generosidad, entre otros.
Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo				
Entrevista o encuesta al encargado de convivencia	El equipo directivo y los docentes toleran y no corrigen las descalificaciones o faltas de respeto entre los distintos miembros de la comunidad.	El equipo directivo y los docentes corrigen de manera poco sistemática las descalificaciones y faltas de respeto entre los miembros de la comunidad educativa, o bien se limitan a abordar las más graves y toleran las faltas leves.	El equipo directivo y los docentes corrigen de manera sistemática las descalificaciones y faltas de respeto, tanto leves como graves, entre los miembros de la comunidad educativa.	El equipo directivo y los docentes destinan tiempo para conversar con los estudiantes que descalifican o faltan el respeto a otros, con el fin de que tomen consciencia de su error, empaticen con el prójimo y no vuelvan a repetir las faltas.
Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes				
Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes	Los miembros del personal no son un modelo de buen trato y respeto: generalmente descalifican, ridiculizan o ignoran a los estudiantes u otros integrantes de la comunidad educativa.	Algunos miembros del personal no son un modelo de buen trato y respeto a los demás y dan un mal ejemplo a los estudiantes.	Los miembros del personal son un modelo de buen trato y respeto a los demás.	
Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados				

CONVIVENCIA

ESTÁNDAR
8.2

EL EQUIPO DIRECTIVO Y LOS DOCENTES VALORAN Y PROMUEVEN LA DIVERSIDAD COMO PARTE DE LA RIQUEZA DE LOS GRUPOS HUMANOS, Y PREVIENEN CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar:	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i>	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i>		<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i>
Otros Indicadores de Calidad	El equipo directivo y los docentes no promueven la riqueza y el valor de la diversidad.	El equipo directivo y los docentes promueven de manera débil o poco sistemática la riqueza y el valor de la diversidad en los grupos humanos.	El equipo directivo y los docentes promueven de manera sistemática la riqueza y el valor de la diversidad en los grupos humanos, mediante:	El establecimiento aplica sociogramas o encuestas de clima escolar para sondear de forma anónima si los estudiantes se sienten acogidos o discriminados en la comunidad, y utiliza la información obtenida para implementar medidas que prevengan la discriminación.
Observación de clases	El equipo directivo y los docentes incurrir en prácticas discriminatorias hacia grupos específicos. Por ejemplo, algunos directivos o docentes dan un trato preferencial a los niños extrovertidos, carismáticos o atractivos físicamente, o bien son sarcásticos, indiferentes o prejuiciosos con algunos estudiantes.		- La implementación de actividades en que estudiantes con intereses y habilidades diversas pueden aportar. - La organización de actividades para mostrar y reconocer la riqueza de distintas culturas, puntos de vista, experiencias de vida, intereses, entre otros. - La selección y discusión de contenidos curriculares, lecturas, películas, noticias u otros medios, con el fin de lograr una mejor comprensión del otro y de desarrollar empatía y tolerancia. - La reflexión sobre el efecto que produce la discriminación en las personas o grupos humanos, con el fin de desarrollar empatía. - El modelaje de actitudes de respeto y valoración de la diversidad.	
Encuesta de clima escolar				
Registro de atención de casos individuales				
Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo				
Entrevista o encuesta al encargado de convivencia				
Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes				
Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes	El equipo directivo y los docentes no promueven el trato equitativo ni corrigen las actitudes y conductas discriminatorias que ocurren en el establecimiento.	El equipo directivo y los docentes son poco sistemáticos en la promoción del trato equitativo, ya que solo corrigen en algunos espacios, por ejemplo, en la sala de clases pero no en los recreos; o bien corrigen ciertos tipos de discriminación, pero son tolerantes con otros.	El equipo directivo y los docentes promueven el trato equitativo hacia los distintos miembros de la comunidad y corrigen cualquier tipo de discriminación, ya sea por el nivel socioeconómico, religión, nacionalidad, pueblo originario, discapacidad, género, orientación sexual, intereses, características físicas o psicológicas, entre otras razones.	El equipo directivo y los docentes destinan tiempo para trabajar con los estudiantes que discriminan o faltan el respeto a otros, con el fin de que tomen consciencia de su error, empaten con el prójimo y no vuelvan a repetir esas conductas negativas.

CONVIVENCIA

ESTÁNDAR
8.3

EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON UN REGLAMENTO DE CONVIVENCIA¹ QUE EXPLICITA LAS NORMAS PARA ORGANIZAR LA VIDA EN COMÚN, LO DIFUNDE A LA COMUNIDAD EDUCATIVA Y EXIGE QUE SE CUMPLA.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Otros Indicadores de Calidad Reglamento de Convivencia Medios de difusión del Reglamento de Convivencia Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista o encuesta al encargado de convivencia Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El establecimiento no cuenta con un Reglamento o Manual de Convivencia, o bien cuenta con un Manual de Convivencia que no se ajusta a la normativa educacional vigente. El establecimiento no difunde el Reglamento o Manual de Convivencia, y la mayor parte de la comunidad educativa lo desconoce. El establecimiento no vela por el cumplimiento de los deberes y normas estipulados en el Reglamento o Manual de Convivencia: se toleran faltas importantes, cada profesor actúa según su propio criterio respecto de las exigencias y el tratamiento de las faltas, se exigen comportamientos que contradicen lo estipulado en el Manual de Convivencia, entre otros. El establecimiento revisa el Reglamento o Manual de Convivencia cada dos años o más.	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El establecimiento cuenta con un Reglamento o Manual de Convivencia, pero este presenta una o más de las siguientes deficiencias: - Incluye deberes y normas solo sobre algunos aspectos, y deja vacíos en áreas relevantes. - Explicita algunas medidas disciplinarias y formativas que son inviables dado el personal disponible. El establecimiento no logra difundir el Reglamento o Manual de Convivencia de manera efectiva, por ejemplo: algunos profesores, estudiantes o apoderados desconocen ciertos deberes y normas o las medidas disciplinarias y formativas asociadas a su incumplimiento. El establecimiento vela por el cumplimiento de los deberes y normas estipulados en el Reglamento o Manual de Convivencia de manera inconsistente: las exigencias del cumplimiento de deberes y normas varían a lo largo del año, la rigurosidad de las exigencias varía de un aspecto a otro (por ejemplo, se exigen más las normas respecto de las faltas de respeto que las referidas a la copia), algunos profesores actúan según su propio criterio respecto de las exigencias y el tratamiento de las faltas, entre otros. El establecimiento revisa anualmente las normas del Reglamento o Manual de Convivencia, pero en este proceso no consulta al Consejo Escolar o no considera las sugerencias entregadas por la comunidad educativa.	El establecimiento cuenta con un Reglamento o Manual de Convivencia ajustado a la normativa educacional vigente, que explicita claramente los deberes de los estudiantes y las normas del establecimiento, y define las medidas disciplinarias y formativas asociadas a su incumplimiento. El establecimiento difunde el Reglamento o Manual de Convivencia a toda la comunidad educativa mediante, por ejemplo, su incorporación en la libreta de comunicaciones, la solicitud de su firma por parte de los apoderados y estudiantes, entre otros. El establecimiento vela por el cumplimiento de los deberes y normas estipulados en el Reglamento o Manual de Convivencia: explica a los estudiantes y apoderados el sentido de los deberes y normas, y asegura que las medidas disciplinarias y formativas se apliquen en forma consistente (que todos los profesores las exijan por igual, que siempre se actúe ante las faltas y que se apliquen medidas sin favoritismos). El establecimiento revisa anualmente las normas del Reglamento o Manual de Convivencia y, en este proceso, consulta al Consejo Escolar y considera las sugerencias entregadas por la comunidad educativa.	<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i> El establecimiento redacta el Reglamento o Manual de Convivencia con un enfoque didáctico: explicita, en un lenguaje accesible para los estudiantes, los principios asociados a los deberes, normas y medidas estipuladas. El establecimiento destina tiempo para reflexionar con los estudiantes, en forma sistemática durante la educación escolar, sobre la importancia de los principios asociados a las normas, durante los consejos de curso u otras instancias. El establecimiento desarrolla jornadas de trabajo y reflexión con el Consejo Escolar dirigidas a revisar y actualizar las normas del Reglamento o Manual de Convivencia.

¹ Se utiliza la denominación Reglamento de Convivencia para referirse al documento que contiene las normas para organizar la vida en común dentro del establecimiento. Este documento puede tener distintos nombres, tales como Manual de Convivencia, Reglamento Interno (referido a convivencia escolar), Reglamento de Disciplina, u otros.

CONVIVENCIA

ESTÁNDAR
8.4

EL EQUIPO DIRECTIVO Y LOS DOCENTES DEFINEN RUTINAS Y PROCEDIMIENTOS PARA FACILITAR EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Observación de clases y de otros momentos de la rutina escolar Protocolos escritos de rutinas y procedimientos Entrevista o encuesta al director y equipo directivo Entrevista o encuesta al encargado de convivencia Entrevista o encuesta a asistentes de la educación Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El equipo directivo y los docentes no definen rutinas y procedimientos compartidos. El equipo directivo y los docentes no logran instalar y reforzar las rutinas y procedimientos definidos, lo cual produce desconcierto en los estudiantes, falta de hábitos, desorganización, pérdida significativa de tiempo, entre otros.	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El equipo directivo y los docentes definen un número reducido de rutinas y procedimientos compartidos. El equipo directivo y los docentes no logran instalar y reforzar, de manera consistente, las rutinas y procedimientos definidos: no se aplican de manera sistemática a lo largo del año o algunos profesores son erráticos en su aplicación. Estas inconsistencias producen confusiones, problemas de comportamiento, pérdida de tiempo que se podría destinar al aprendizaje, entre otros.	El equipo directivo y los docentes definen rutinas y procedimientos compartidos para regular ciertas actividades y situaciones cotidianas, como: ingreso y salida de clases, inicio de jornada, asistencia y atrasos, revisión de tareas, transición de actividades, pruebas atrasadas, distribución de materiales, permisos para el baño, desplazamientos en pasillos y en la sala de clases, cosas perdidas, entrega de avisos, entre otros. El equipo directivo y los docentes instalan y refuerzan constantemente las rutinas y procedimientos definidos: explican la necesidad e importancia de estos, enseñan los procedimientos correctos mediante su descripción y demostración, exigen practicarlos varias veces, los repasan en forma periódica, entregan retroalimentación, entre otros.	<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i> El equipo directivo y los docentes definen por escrito las rutinas y procedimientos para facilitar su implementación y lograr que se apliquen en forma consistente. El equipo directivo y los docentes revisan una vez al año las rutinas y procedimientos definidos y, si es necesario, introducen ajustes para aumentar su eficiencia. El equipo directivo y los docentes logran institucionalizar las rutinas y procedimientos definidos, de modo que gran parte de estos se convierten en hábitos y, por tanto, requieren poca supervisión y refuerzo para que se lleven a cabo.

CONVIVENCIA

ESTÁNDAR
8.5

EL ESTABLECIMIENTO SE HACE RESPONSABLE DE VELAR POR LA INTEGRIDAD FÍSICA Y PSICOLÓGICA DE LOS ESTUDIANTES DURANTE LA JORNADA ESCOLAR.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Otros Indicadores de Calidad Observación de clases y de otros momentos de la rutina escolar Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista o encuesta al encargado de convivencia Entrevista o encuesta a asistentes de la educación Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El establecimiento no monitorea a los estudiantes en numerosos momentos y lugares, pues los alumnos no cuentan con supervisión adulta durante la mayor parte del tiempo que están fuera de la sala de clases. El establecimiento cuenta con cierres defectuosos y un control de las salidas ineficiente, lo que permite que los estudiantes se retiren o los retiren frecuentemente del establecimiento sin permiso. El establecimiento no cuenta con un control efectivo del ingreso de personas ajenas a la institución, lo que facilita el acceso de personas no autorizadas y aumenta el riesgo de robos, abuso sexual y otros; o bien no cuenta con un control efectivo del contacto de personas ajenas con los estudiantes, lo que facilita las ventas de comida, tabaco, sustancias ilícitas, entre otros. El establecimiento no previene los posibles casos de acoso y abuso sexual: permite un trato inadecuado entre estudiantes, y entre estos y el personal (exceso de confianza, humor o comentarios de connotación sexual, contacto físico inapropiado, entre otros), se ignoran y descartan las señales e indicios de abuso, o no se evita que los estudiantes permanezcan en recintos ocultos.	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El establecimiento monitorea la mayor parte del tiempo a los estudiantes, pero en algunos momentos y lugares los alumnos quedan sin supervisión adulta. El establecimiento cuenta con un control de los ingresos y egresos de los estudiantes, pero este presenta problemas en ciertos momentos del día, lo que permite el retiro no autorizado de los estudiantes en algunas ocasiones. El establecimiento cuenta con un control de los ingresos de personas ajenas a la institución, pero este presenta problemas en ciertos momentos del día, lo que permite ocasionalmente el acceso de personas no autorizadas. El establecimiento está relativamente atento a la posibilidad de acoso y abuso sexual y toma algunas medidas de prevención. Sin embargo, estas actitudes y acciones no son lo suficientemente sistemáticas.	El establecimiento monitorea a los estudiantes en los distintos momentos y lugares, y se responsabiliza por su integridad física y psicológica durante la jornada escolar. El establecimiento cuenta con un control efectivo de los ingresos y egresos de los estudiantes, mediante un sistema riguroso de control de la asistencia durante la jornada escolar, atención constante en portería y cierres perimetrales seguros. El establecimiento cuenta con un control efectivo de los ingresos de personas ajenas a la institución y del contacto de ellos con los estudiantes a través de las rejas o en las salidas del recinto. El establecimiento está atento y previene la posibilidad de acoso y abuso sexual del personal a los estudiantes o entre los estudiantes. Por ejemplo, instaura códigos formales de relación, indaga cuando hay señales de transgresiones, se asegura de que los estudiantes estén en lugares visibles dentro del establecimiento, entre otros.	<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i> El establecimiento implementa medidas para resguardar la seguridad de los estudiantes en zonas aledañas y en los trayectos de acceso al establecimiento. El establecimiento enseña estrategias de autocuidado a los estudiantes para evitar el acoso y abuso sexual. El establecimiento cuenta con un protocolo de acción que establece el procedimiento a seguir ante la sospecha o detección de situaciones de acoso o abuso sexual.

CONVIVENCIA

ESTÁNDAR
8.6

EL EQUIPO DIRECTIVO Y LOS DOCENTES ENFRENTAN Y CORRIGEN FORMATIVAMENTE LAS CONDUCTAS ANTISOCIALES DE LOS ESTUDIANTES, DESDE LAS SITUACIONES MENORES HASTA LAS MÁS GRAVES.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Otros Indicadores de Calidad Observación de recreos Observación de infraestructura Entrevista o encuesta al director y equipo directivo Entrevista o encuesta al encargado de convivencia Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El equipo directivo y los docentes no corrigen las conductas antisociales de menor gravedad, ya que las consideran naturales. El equipo directivo y los docentes se resignan ante el actuar antisocial de los estudiantes, por lo que se limitan a proteger la infraestructura y los recursos (pintar las paredes frecuentemente, guardar todo bajo llave, poner rejas a las salas, etc.), sin intentar corregir las faltas. El equipo directivo y los docentes no enfrentan las conductas antisociales graves de los estudiantes: las toleran y justifican en razón de los problemas sociales y psicológicos de los alumnos; o bien se muestran desbordados y sin herramientas para enfrentar dichas conductas.	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El equipo directivo y los docentes solo corrigen permanentemente y de manera formativa algunas conductas antisociales de menor gravedad, dejando pasar otras; o bien no son sistemáticos en corregir ciertas conductas, pues en ocasiones las corrigen y en otras las dejan pasar. El equipo directivo y los docentes enfrentan débilmente las conductas antisociales graves de los estudiantes, ya que no se esfuerzan por identificar a los responsables cuando no son evidentes, aplican medidas que no guardan proporción a la falta, o solo aplican sanciones sin buscar que los estudiantes tomen conciencia del daño provocado y lo reparen.	El equipo directivo y los docentes corrigen permanentemente y de manera formativa las conductas antisociales de menor gravedad, como el uso de lenguaje y comportamiento grosero, copia, robos menores, pegar a otros estudiantes, maltrato de infraestructura (rayar escritorios, hacer grafitis, ensuciar paredes, romper las plantas, etc.), entre otros. El equipo directivo y los docentes enfrentan decididamente las conductas antisociales graves de los estudiantes, tales como el vandalismo, crueldad, porte de armas, peleas violentas, robos y amenazas, ya que identifican a los responsables, buscan que los estudiantes tomen conciencia del daño provocado, informan a los apoderados e implementan sanciones y medidas de reparación.	<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i> El equipo directivo y los docentes promueven conductas prosociales en los estudiantes, tales como actividades de cuidado del establecimiento (ornato de las salas, plantar árboles y cuidarlos, ordenar la sala de clases, etc.), ayuda a la comunidad, voluntariados, entre otros. El equipo directivo y los docentes fomentan que los estudiantes en riesgo de cometer conductas antisociales participen en actividades deportivas y culturales, con el fin de promover vínculos positivos y prevenir la violencia. El equipo directivo y los docentes identifican y hacen un seguimiento a los estudiantes que han estado involucrados repetidamente en actos antisociales, con el fin de ayudarlos y abordar los problemas de fondo. El equipo directivo y los docentes detectan tempranamente la formación de pandillas y ayudan a los estudiantes que las integran a canalizar sus carencias en grupos y actividades constructivas.

CONVIVENCIA

ESTÁNDAR
8.7

EL ESTABLECIMIENTO PREVIENE Y ENFRENTA EL ACOSO ESCOLAR O *BULLYING* MEDIANTE ESTRATEGIAS SISTEMÁTICAS.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El establecimiento no implementa acciones para prevenir el acoso escolar.	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El establecimiento implementa acciones esporádicas para prevenir el acoso escolar: generalmente se limita a actuar ante casos polémicos a nivel nacional o ante hechos graves ocurridos dentro del establecimiento.		<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i> El establecimiento incluye a los padres y apoderados en su programa para prevenir el acoso escolar. El establecimiento entrega a los estudiantes folletos de sensibilización sobre el acoso escolar. El establecimiento gestiona cursos de perfeccionamiento para los docentes, dirigidos al desarrollo de habilidades de identificación, contención y manejo de situaciones de acoso escolar.
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Otros Indicadores de Calidad Programa de prevención de acoso escolar Folletos de sensibilización sobre acoso escolar Protocolos de acción ante el acoso escolar Encuesta de acoso escolar Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista o encuesta al encargado de convivencia Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados	El equipo directivo y los docentes naturalizan, toleran o se muestran impotentes ante el maltrato evidente y el acoso escolar, o bien las sanciones al maltrato y al acoso escolar dependen de la voluntad de cada profesor, ya que el establecimiento no tiene una política al respecto. El equipo directivo y los docentes tienden a sobrereaccionar ante los conflictos y altercados de los estudiantes, llamando “acoso escolar” a cualquier diferencia entre alumnos, lo cual se traduce en sobreprotección, victimización y culpabilidad excesiva de los niños y jóvenes.	El equipo directivo y los docentes solo reaccionan ante casos de acoso escolar evidente, pero no intervienen y corrigen los casos comunes de maltrato, tales como uso de sobrenombres denigrantes, burlas, reírse de las debilidades o errores ajenos, entre otros.	El establecimiento implementa un programa sistemático para prevenir el acoso escolar o <i>bullying</i>, el cual busca crear conciencia de los efectos del maltrato, fomentar el respeto a la diversidad, fortalecer la responsabilidad de los espectadores y participantes pasivos, generar lazos de confianza entre los estudiantes y los adultos responsables, y establecer medios para denunciar el acoso escolar de forma segura. El equipo directivo y los docentes comunican claramente que el acoso escolar no es una práctica aceptable: corrigen en forma consistente el maltrato y el acoso escolar, y, al mismo tiempo, toman medidas formativas con los estudiantes que maltratan o acosan, y entregan ayuda a las víctimas.	El establecimiento cuenta con un protocolo de acción frente a casos de acoso escolar, en el que se explicita a quién se debe recurrir, cómo abordar a las víctimas y victimarios, cómo informar y trabajar con los apoderados, y cómo contactar a profesionales competentes. El establecimiento cuenta con apoyo de especialistas para ayudar a las víctimas de acoso escolar a superar los daños sufridos y a desarrollar habilidades para enfrentar nuevas agresiones, y, a la vez, para trabajar activamente con los hostigadores. El establecimiento realiza anualmente una encuesta anónima sobre intimidación para dimensionar el problema y tomar medidas.

ESTÁNDARES DE PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA

La subdimensión PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA describe las políticas, procedimientos y prácticas que implementa el establecimiento para desarrollar en los estudiantes las actitudes y habilidades necesarias para participar constructiva y democráticamente en la sociedad. Los estándares establecen la importancia de desarrollar el sentido de pertenencia al establecimiento y la comunidad, así como también de generar espacios para que los distintos estamentos educativos compartan, se informen y puedan contribuir responsablemente con sus ideas y acciones.

- ESTÁNDAR 9.1** El establecimiento construye una identidad positiva que genera sentido de pertenencia y motiva la participación de la comunidad educativa en torno a un proyecto común.
- ESTÁNDAR 9.2** El equipo directivo y los docentes promueven entre los estudiantes un sentido de responsabilidad con el entorno y la sociedad, y los motivan a realizar aportes concretos a la comunidad.
- ESTÁNDAR 9.3** El equipo directivo y los docentes fomentan entre los estudiantes la expresión de opiniones, la deliberación y el debate fundamentado de ideas.
- ESTÁNDAR 9.4** El establecimiento promueve la participación de los distintos estamentos de la comunidad educativa mediante el trabajo efectivo del Consejo Escolar, el Consejo de Profesores y el Centro de Padres y Apoderados.
- ESTÁNDAR 9.5** El establecimiento promueve la formación democrática y la participación activa de los estudiantes mediante el apoyo al Centro de Alumnos y a las directivas de curso.
- ESTÁNDAR 9.6** El establecimiento cuenta con canales de comunicación fluidos y eficientes con los apoderados y estudiantes.

PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA

ESTÁNDAR
9.1

EL ESTABLECIMIENTO CONSTRUYE UNA IDENTIDAD POSITIVA QUE GENERA SENTIDO DE PERTENENCIA Y MOTIVA LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN TORNO A UN PROYECTO COMÚN.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Otros Indicadores de Calidad Observación de lemas, símbolos, ceremonias, premios u otros Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados	<i>Cumple de forma insuficiente el criterio del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta el siguiente problema:</i> El establecimiento construye una identidad negativa de la institución y, en lugar de promover el sentido de pertenencia hacia esta, contribuye al deterioro de su imagen, ya que, por ejemplo: - Se define su identidad mediante rasgos negativos, por ejemplo, “este colegio es el botadero de los niños echados”, en vez de “este es un colegio inclusivo que le da oportunidades a todos”. - El equipo directivo y docente transmite desafecho o desprecio por el Proyecto Educativo Institucional. - Se toleran o alientan las críticas o comentarios destructivos sobre la institución o sus miembros. - Se banalizan o rebajan los lemas, símbolos, himnos, ritos y ceremonias del establecimiento. Por ejemplo, el frontis del colegio está deteriorado, las celebraciones se transforman en actos recreativos sin significado, las despedidas del colegio se convierten en instancias de desquite y vandalismo, entre otros. - La historia del establecimiento se articula como una colección de fracasos y conflictos. - Se tolera que los estudiantes representen negativamente al establecimiento, por ejemplo, que salgan del colegio mal presentados, que sean agresivos y mal educados en las competencias deportivas, entre otros.	<i>Cumple parcialmente el criterio del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta el siguiente problema:</i> El establecimiento construye una identidad débil de la institución y promueve de forma poco sistemática el sentido de pertenencia hacia esta, ya que, por ejemplo: - No se identifican aspectos distintivos del Proyecto Educativo Institucional, sino que se define implícitamente como una entidad más que imparte educación escolar y cumple con la normativa. - El equipo directivo y docente alterna la transmisión de entusiasmo por el Proyecto Educativo Institucional con periodos de desazón o desafecho, o bien generalmente es parco y poco efusivo respecto de la institución. - La implementación de lemas, símbolos, himnos, ritos, celebraciones de fechas importantes y premiaciones tiene un carácter genérico que no apunta a la construcción de una identidad propia ni a los principios y valores de la institución. Por ejemplo, el nombre del establecimiento no tiene mayor significado, las celebraciones son generalidades que no distinguen a la institución, entre otros. - La historia del establecimiento se articula en un relato práctico matizado con algunas anécdotas que carecen de mayor significado formativo. - La organización de actividades de encuentro entre los miembros de la comunidad educativa generalmente tiene como objetivo la recaudación de fondos para el establecimiento.	El establecimiento construye una identidad positiva de la institución y promueve sistemáticamente un sentido de pertenencia hacia esta, mediante: - La identificación de aspectos distintivos del Proyecto Educativo Institucional que logren movilizar a la comunidad. Por ejemplo, definirse como un establecimiento que educa a hombres y a mujeres que aportan a la sociedad. - La transmisión de entusiasmo por el Proyecto Educativo Institucional por parte del equipo directivo y docente. - La implementación de lemas, símbolos, himnos, ritos, celebraciones de fechas importantes y premiaciones que promueven los principios y valores de la institución. - La articulación y difusión de la historia del establecimiento, con acento en el esfuerzo invertido en su desarrollo y en las personas que contribuyeron a este, los desafíos superados, los logros alcanzados, las contribuciones de los ex alumnos a la sociedad, entre otros. - Una actitud que incentiva a los estudiantes a representar bien el nombre de la institución (hablar bien del establecimiento, jugar limpio, saber ganar y perder en las competencias, entre otros). - La organización y participación en actividades que fomentan el encuentro entre los miembros de la comunidad educativa, tales como convivencias, campeonatos o ferias.	<i>Cumple el criterio del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta la siguiente situación:</i> El establecimiento destaca por contar con una identidad positiva y un sentido profundo de pertenencia a la institución, ya que, por ejemplo: - La identidad del establecimiento está centrada en un conjunto de ideales que inspiran a la comunidad educativa. - El equipo directivo y docente transmite pasión por el establecimiento y su Proyecto Educativo Institucional. - Los lemas, símbolos, himnos, ritos, celebraciones y premiaciones del establecimiento están institucionalizadas, y se invierte tiempo y recursos en relevarlos. - Existe un grupo de ex alumnos establecido que sigue difundiendo los principios y valores del establecimiento una vez egresados. - Al entrar y observar el establecimiento saltan a la vista aspectos distintivos de la institución, y estos están alineados entre ellos. Por ejemplo, un establecimiento con acento en lo deportivo expone visiblemente sus medallas y trofeos, celebra los triunfos en conjunto, cuenta con símbolos que dan cuenta de ello, entre otros. - Se organizan actividades y celebraciones que incluyen a los apoderados y familias de los estudiantes y que reflejan que ellos también comparten un sentido de identidad y pertenencia por la institución.

PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA

ESTÁNDAR
9.2

EL EQUIPO DIRECTIVO Y LOS DOCENTES PROMUEVEN ENTRE LOS ESTUDIANTES UN SENTIDO DE RESPONSABILIDAD CON EL ENTORNO Y LA SOCIEDAD, Y LOS MOTIVAN A REALIZAR APORTES CONCRETOS A LA COMUNIDAD.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Otros Indicadores de Calidad Registro de las actividades: fotos, diario mural, testimonios u otros Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El equipo directivo y los docentes no abordan con los estudiantes la importancia de ser responsables con el entorno y la sociedad, o bien transmiten o toleran la apatía, la resignación, la sensación de que los esfuerzos por contribuir son inútiles o la idea de que los problemas son responsabilidad de otros. El establecimiento no promueve que los estudiantes ayuden a organizar o participen de manera activa en iniciativas constructivas, tanto internas como externas: no difunde o critica las actividades afines que se llevan a cabo fuera y dentro del establecimiento, no da facilidades para que los estudiantes se involucren, menosprecia los aportes de los alumnos, entre otros. Los miembros del personal, en general, son un modelo negativo de responsabilidad con el entorno y la sociedad, por ejemplo, botan papeles al suelo, no devuelven libros de la biblioteca, se mantienen al margen de campañas solidarias, conversan y se ríen durante actos institucionales, entre otros.	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El equipo directivo y los docentes reflexionan con los estudiantes sobre la importancia de ser responsables con el entorno y la sociedad, pero transmiten que las oportunidades para aportar son limitadas, que es muy difícil generar un cambio, o que solo algunos pocos pueden hacerlo. El establecimiento solo promueve que algunos estudiantes organicen o participen activamente en iniciativas constructivas, o bien solo fomenta que los estudiantes se involucren en grandes campañas, pero no promueve que contribuyan en actividades sencillas y cotidianas que se organizan o requieren dentro del establecimiento. Algunos miembros del personal no son un modelo de responsabilidad con el entorno y la sociedad.	El equipo directivo y los docentes reflexionan a menudo con los estudiantes sobre la importancia de ser responsables con el entorno y la sociedad, y les transmiten que su aporte es valioso y necesario, y que cada persona puede hacer una diferencia real en la sociedad. El establecimiento promueve que los estudiantes organicen o participen activamente en iniciativas constructivas, tanto internas como externas, tales como el cuidado y ornato del establecimiento, campañas solidarias, trabajos de invierno, semanas culturales, campañas municipales de reciclaje, entre otros. Los miembros del personal son un modelo de responsabilidad con el entorno y la sociedad, por ejemplo, participan en campañas solidarias, botan los papeles al basurero, apagan las luces que no se están usando, entre otros.	<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta uno o más de las siguientes situaciones:</i> El establecimiento reconoce públicamente a los estudiantes que demuestran un espíritu de servicio y de emprendimiento por el bien del entorno y la sociedad, como un modo de promover la actitud en el resto de la comunidad educativa. El establecimiento cuenta con actividades institucionalizadas o compromisos a largo plazo para promover que los estudiantes se involucren en iniciativas constructivas de aporte al establecimiento, al entorno y a la sociedad en general. Por ejemplo, el compromiso con una fundación pro áreas verdes de que los estudiantes de un ciclo se harán cargo de plantar y regar las plantas de una plaza durante un tiempo determinado. El establecimiento ofrece instancias para que todos los miembros de la comunidad educativa se involucren en iniciativas constructivas de aporte al establecimiento, el entorno y la sociedad en general. Por ejemplo, los apoderados se hacen cargo de ciertos espacios o actividades del establecimiento, el personal conduce campañas solidarias, se promueven actividades comunitarias que involucran a toda la familia, entre otros.

PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA

ESTÁNDAR
9.3

EL EQUIPO DIRECTIVO Y LOS DOCENTES FOMENTAN ENTRE LOS ESTUDIANTES LA EXPRESIÓN DE OPINIONES, LA DELIBERACIÓN Y EL DEBATE FUNDAMENTADO DE IDEAS.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Otros Indicadores de Calidad Observación de clases y otros momentos de la rutina escolar Registro de las actividades: fotos, diario mural, testimonios u otros Entrevista o encuesta al director y equipo directivo Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El equipo directivo y los docentes desincentivan a los estudiantes a expresar sus ideas y opiniones durante las clases y en el desarrollo de las demás actividades escolares: no estimulan a los estudiantes para que se expresen, se conforman con respuestas cortas o monosilábicas, no les dan tiempo para explayarse y les terminan lo que quieren decir, los sobrecorrigen, entre otros. El equipo directivo y los docentes no organizan instancias para promover que los estudiantes expresen sus opiniones, intercambien ideas y aprendan a debatir. El equipo directivo y los docentes no promueven que los estudiantes intercambien ideas en un marco de respeto y apertura frente a la diversidad de opiniones: toleran que las argumentaciones se centren en descalificaciones personales en lugar de ideas, que traten de imponer su opinión ignorando las ideas del otro, o que el fin de discutir sea ganar más que formarse una opinión informada.	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> Algunos directivos y docentes promueven que los estudiantes expresen sus ideas y opiniones durante las clases y en el desarrollo de las demás actividades escolares, pero esta no es una política sistemática del establecimiento. El equipo directivo y los docentes organizan esporádicamente instancias para promover que los estudiantes expresen sus opiniones, intercambien ideas para formarse una opinión y aprendan a debatir. El equipo directivo y los docentes no son sistemáticos en promover que los estudiantes intercambien ideas en un marco de respeto y apertura a la diversidad de opiniones: en ocasiones toleran que los alumnos no se escuchen y que se descalifiquen mientras discuten.	El equipo directivo y los docentes promueven constantemente que los estudiantes expresen sus ideas y opiniones, tanto durante las clases como en el desarrollo de las demás actividades escolares: escuchan lo que quieren decir, les preguntan qué piensan, les dan tiempo para explayarse, contrapreguntan, abren discusiones, retoman las opiniones y las amplían, guían para que fundamenten con argumentos pertinentes, entre otros. El equipo directivo y los docentes organizan constantemente instancias para promover que los estudiantes expresen sus opiniones, intercambien ideas para formarse una opinión y aprendan a debatir: introducen temas de discusión en clases; organizan debates; dirigen juegos de roles; promueven la participación en boletines informativos, foros y blogs virtuales; entre otros. El equipo directivo y los docentes promueven que los estudiantes intercambien ideas en un marco de respeto y apertura a la diversidad de opiniones: fomentan las argumentaciones centradas en ideas, la comprensión de distintos puntos de vista, el estar abierto a modificar la opinión ante buenos argumentos, y a defender lo que se piensa.	<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i> El equipo directivo y los docentes enseñan sistemáticamente a los estudiantes a escribir textos argumentativos y a debatir oralmente, con el fin de promover el desarrollo de habilidades argumentativas. Para esto: - Los ayudan a informarse para construir buenos argumentos: los hacen leer, investigar, escuchar a expertos, informarse en las noticias, entre otros. - Les enseñan a construir argumentos tomando en cuenta las distintas perspectivas, las posibles contraargumentaciones y la audiencia a la que se dirigen. - Los ayudan a evaluar la pertinencia y validez de los argumentos propios y ajenos. - Les ayudan a ordenar, jerarquizar, presentar y concluir sus ideas de manera coherente. El equipo directivo y los docentes estimulan a los estudiantes a participar en instancias públicas de intercambio de ideas, tales como foros de discusión, concursos de debate entre establecimientos, paneles organizados por universidades, entre otros.

PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA

ESTÁNDAR
9.4

EL ESTABLECIMIENTO PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN DE LOS DISTINTOS ESTAMENTOS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA MEDIANTE EL TRABAJO EFECTIVO DEL CONSEJO ESCOLAR, EL CONSEJO DE PROFESORES Y EL CENTRO DE PADRES Y APODERADOS.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Actas de reuniones de los distintos estamentos Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista o encuesta con miembros del Consejo Escolar Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados y Centro de Padres y Apoderados	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El establecimiento no cuenta con un Consejo Escolar representativo de todos los estamentos de la comunidad educativa; este sesiona menos de cuatro veces al año; o este no es informado, escuchado y consultado en la mayoría de las materias relevantes establecidas por la normativa educacional vigente. El establecimiento no cuenta con un Consejo de Profesores, este se reúne menos de una vez al mes, o este no es consultado en la elaboración del plan de mejoramiento. El establecimiento no cuenta con un Centro de Padres y Apoderados, o bien la mayoría de sus miembros son nombrados arbitrariamente o sin acuerdo con la normativa educacional vigente. El Centro de Padres y Apoderados entorpece la labor educativa: forma facciones, hay constantes rencillas por pago de cuotas, entre otros.	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El establecimiento cuenta con un Consejo Escolar activo y representativo de todos los estamentos de la comunidad educativa, pero este no es informado, escuchado y consultado en algunas de las materias relevantes establecidas por la normativa educacional vigente. El establecimiento cuenta con un Consejo de Profesores activo, pero este focaliza su labor en temas administrativos en desmedro de aspectos pedagógicos. El establecimiento cuenta con un Centro de Padres y Apoderados, pero este se constituye tardíamente, algunos de sus miembros son nombrados sin acuerdo con la normativa educacional vigente, o bien se limita a organizar actividades para recaudar fondos.	El establecimiento cuenta con un Consejo Escolar¹ activo (que sesiona mínimo cuatro veces al año), compuesto al menos por un representante de cada estamento de la comunidad educativa, y que es debidamente informado, escuchado y consultado sobre las materias relevantes, según lo estipulado por la normativa vigente. El establecimiento cuenta con un Consejo de Profesores activo (que se reúne al menos una vez al mes) que participa en las discusiones sobre temas académicos y formativos de los estudiantes, y que es consultado en la elaboración del plan de mejoramiento. El establecimiento cuenta con un Centro de Padres y Apoderados constituido al inicio de cada año escolar mediante un procedimiento democrático y ajustado a la normativa educacional vigente (votación universal, secreta e informada), que representa las necesidades de los apoderados ante la dirección, y que apoya a la institución.	<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i> El establecimiento cuenta con otras instancias de participación operativas, con funciones definidas, y que canalizan la participación de los miembros de la comunidad, tales como comités de profesores por área, directivas de estudiantes por curso, delegados de curso, entre otros. El establecimiento cuenta con un Consejo de Profesores altamente activo y que funciona como un cuerpo afianzado que contribuye y apoya constantemente a la dirección del establecimiento en las decisiones sobre temas pedagógicos y formativos de los estudiantes. El establecimiento cuenta con un Centro de Padres y Apoderados que apoya activamente a la institución, facilita procesos y contribuye con la labor educativa.

¹ Los establecimientos que no estén obligados a conformar un Consejo Escolar, es decir, aquellos que no reciben subvención escolar o aportes del Estado, deben contar al menos con un Comité de Buena Convivencia acorde con lo establecido por la normativa vigente.

PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA

ESTÁNDAR
9.5

EL ESTABLECIMIENTO PROMUEVE LA FORMACIÓN DEMOCRÁTICA Y LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS ESTUDIANTES MEDIANTE EL APOYO AL CENTRO DE ALUMNOS Y A LAS DIRECTIVAS DE CURSO.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El establecimiento impide o dificulta la constitución del Centro de Alumnos o las directivas de curso. El establecimiento tolera que el Centro de Alumnos obstaculice la labor educativa: que falte el respeto a la directiva, profesores o minorías, impida hacer clases, genere facciones entre los estudiantes, atente contra el reglamento interno, entre otros. El establecimiento no permite las campañas electorales en las elecciones de Centro de Alumnos. El establecimiento no logra que los estudiantes voten de manera secreta o que organicen un recuento público de votos. El establecimiento dificulta la labor del Centro de Alumnos y de las directivas de curso: no les permiten reunirse durante la jornada escolar, los dejan al margen de la organización de actividades, les impiden dar avisos a los estudiantes, entre otros.	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El establecimiento es neutral ante la constitución del Centro de Alumnos y de las directivas de curso: no obstaculiza su formación, pero tampoco la promueve. El establecimiento no promueve o promueve débilmente las campañas electorales y la variedad de listas, pero logra que los estudiantes voten de manera secreta e individual y que organicen un recuento público de votos. El establecimiento da algunas facilidades para que el Centro de Alumnos y las directivas de curso puedan llevar a cabo su labor, pero este apoyo no es constante ni sistemático.	El establecimiento promueve la constitución del Centro de Alumnos y de las directivas de curso al inicio o fin de cada año escolar y les otorga importancia, ya que considera que son instancias que permiten adquirir habilidades para la vida democrática y desarrollar el pensamiento reflexivo y la voluntad de acción. El establecimiento promueve que en las elecciones del Centro de Alumnos se presenten al menos dos listas y que se efectúen campañas electorales, y logra que los estudiantes voten de manera secreta e individual y que organicen un recuento público de votos. El establecimiento da facilidades para que el Centro de Alumnos y las directivas de curso puedan llevar a cabo su labor de manera efectiva, tales como: • Ofrece tiempos y espacios para que las directivas organicen actividades. • Consulta su opinión y asigna responsabilidades en la organización de actividades escolares. • Ofrece tiempos y espacios para que las directivas puedan recoger inquietudes y dialogar con sus representados.	<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i> El establecimiento celebra la conformación del Centro de Alumnos y de las directivas de curso mediante ceremonias de instalación, entrega de distintivos, publicación de las nuevas directivas en la revista o diario escolar, entre otros. El establecimiento gestiona y facilita la organización de debates o foros para que los candidatos al Centro de Alumnos intercambien ideas y se den a conocer al resto de los estudiantes. El establecimiento implementa prácticas para que el Centro de Alumnos y las directivas de curso puedan ejercer su labor de manera efectiva: • Calendariza reuniones periódicas del Centro de Alumnos con el equipo directivo y con las directivas de curso. • Destina un espacio físico determinado para ser utilizado por el Centro de Alumnos como oficina. • Instituye proyectos y actividades a cargo del Centro de Alumnos y las directivas de curso, por ejemplo, Festival de la canción o kiosko para reunir fondos para acción social o viajes de estudio.
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes y con el Centro de Alumnos Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados				

PARTICIPACIÓN Y VIDA DEMOCRÁTICA

ESTÁNDAR
9.6

EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON CANALES DE COMUNICACIÓN FLUIDOS Y EFICIENTES CON LOS APODERADOS Y ESTUDIANTES.

	DESARROLLO DÉBIL	DESARROLLO INCIPIENTE	DESARROLLO SATISFACTORIO	DESARROLLO AVANZADO
	<i>Cumple de forma insuficiente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El establecimiento no mantiene informados a los apoderados o a los estudiantes sobre aspectos generales de la institución. El establecimiento no cuenta con canales y procedimientos para facilitar la comunicación de inquietudes y sugerencias por parte de los apoderados: los apoderados no tienen acceso al equipo directivo y docente del establecimiento. El establecimiento no organiza la atención de apoderados de modo efectivo: el equipo directivo y docente destina tiempo excesivo a atender a apoderados en desmedro de la labor pedagógica.	<i>Cumple parcialmente los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio, pues presenta uno o más de los siguientes problemas:</i> El establecimiento solo mantiene informados a los apoderados y a los estudiantes sobre algunos temas, por ejemplo, asuntos prácticos o administrativos. El establecimiento cuenta con canales y procedimientos para facilitar la comunicación de inquietudes y sugerencias de parte de los apoderados, pero estos no son lo suficientemente efectivos. Por ejemplo, las horas de atención no son suficientes y las entrevistas se concretan con demora.	El establecimiento mantiene informados a los apoderados y a los estudiantes sobre el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, los resultados y el funcionamiento general de la institución, mediante canales efectivos como la libreta de comunicaciones, circulares, diario mural, sitio web, consejos de curso, reunión de apoderados, entre otros. El establecimiento cuenta con canales y procedimientos efectivos para facilitar la comunicación de inquietudes y sugerencias de parte de los apoderados. Por ejemplo, se establece la libreta de comunicaciones como el medio principal de relación entre los apoderados y el establecimiento, se estipulan horarios de atención de apoderados, se establecen encargados de atención según la materia a tratar, entre otros.	<i>Cumple todos los criterios del nivel de desarrollo satisfactorio y además presenta una o más de las siguientes situaciones:</i> El establecimiento tiene un sitio web con información actualizada sobre el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, los resultados e iniciativas importantes de la institución. El establecimiento cuenta con un correo electrónico de contacto conocido por la comunidad educativa y con un encargado de canalizar y responder prontamente las inquietudes y sugerencias. El establecimiento recoge las sugerencias, inquietudes y aportes de los apoderados y estudiantes mediante la aplicación periódica de encuestas de opinión. El establecimiento define en el reglamento interno los canales y procedimientos de comunicación con los apoderados, lo que facilita que estos conozcan y utilicen las vías establecidas para relacionarse con la institución.
Para evaluar el estándar se podrá considerar: Libreta de comunicaciones, circulares, diario mural, sitio web u otros medios de comunicación Entrevista o encuesta al sostenedor, director y equipo directivo Entrevista, encuesta o grupo focal con docentes Entrevista, encuesta o grupo focal con estudiantes Entrevista, encuesta o grupo focal con padres y apoderados				

