

PROPUESTAS EDUCATIVAS

Proyecto Calidad Educativa Escuela de Arte Carlos Baca Flor Arequipa, Perú



Karina Sandra Cayani Cáceres.

karinasc04@yahoo.com

1. HISTORIA

El año de 1951, cuando en ese entonces era presidente de la República del Perú el General Manuel A. Odría, a raíz de la iniciativa de movimiento artísticos e intelectuales de Arequipa y con el apoyo de altas personalidades en lo político, social y religioso, se funda la institución el 08 de abril bajo a denominación de Escuela Regional de Bellas Arte “Carlos Baca Flor”

El primer director y fundador de la Escuela de Bellas Artes fue el pintor italiano Carlo Zambonelli Gentile, posteriormente el año de 1952 se haría cargo de la conducción Víctor Martínez Málaga, gestión que culminó el año de 1969, asumiendo la Dirección el Profesor Aníbal Riveros Perochena, compartiendo brevemente dicha función con el profesor Mauro Chocano Montoya, luego fueron sucediendo en el cargo Directores los profesores: Eduardo Marroquín del Pino, Miguel Angel Cadros Huallpa, Alfonso Damián Roldán Rodríguez, Agapito Rodríguez, Percy Valentín Ludeña y Osorio, Ronal Suclla Fernández, Profesor Francisco Paucar Pacompia, desde los años 1993 hasta 1995 estuvo como director el profesor Luis Alberto Málaga y Muñoz en el año de 1996 le sucedió el profesor Félix Concepción Huamán Quispe, del año 1997 hasta 1999 ocupó la Dirección el profesor Pacual Raúl Vargas Huancoco. En los primeros meses de 1999 asume el cargo, como resultado de haber ganado el concurso para director el profesor Jaime Charres Vargas. En el año 2006 se hace cargo de la Dirección el prof. Ronal Sarmiento Chirinos. Actualmente el profesor Alfonso Hurtado Quispe esta a cargo de la dirección general.

En la actualidad cuenta con una idónea plana docente, muchos de ellos son reconocidos en el ámbito nacional quienes vienen afrontando con éxito la formación de nuevas generaciones de artistas de acuerdo a las exigencias de la plástica contemporánea.

A partir de 1986 la escuela se reestructura por DS 037-85 DE. Para la formación de docentes en artistas plásticos y artistas profesionales y luego en 1996 se cambia su denominación a Escuela Superior Publica de Arte Calos Baca Flor. El nuevo siglo es un reto constante para una nueva propuesta en el Arte, para lo cual nuestra institución se prepara para continuar prolongando los éxitos que lograron en los 50 años que nos han precedido.

La escuela de arte Carlos Baca Flor es una de las escuelas reconocidas a nivel nacional por los logros obtenidos de sus egresados. El año pasado una estudiante del quinto año gano una beca para estudiar en Europa. Y en os concurso últimos no solo egresados destacan sino los estudiantes del tercer año, cuarto año y quinto año



El nombre de la institución se debe a un artista arequipeño nacido en Islay provincia de Arequipa (1867-1941), hizo sus estudios en Chile ganando una beca para estudios en Europa pero para ello tendría que nacionalizarse chileno lo cual no acepto y el gobierno peruano lo invita al joven artista y le tramita la beca a Roma. Carlos Baca Flor estudia en Roma, París.

Realizo retratos en el Perú, Roma, Paris y una gran producción de retratos en Estados Unidos en Nueva Cork algo más de 130 retratos; entre sus retratos reencuentran el del papa PIO XII, Cardenal Bonzazo Jhon Morgan, entre otros personajes. Muere en París.

2. DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCION

La Escuela Superior Pública de Arte Carlos Baca Flor es una institución de nivel superior no universitaria, ubicada en la zona urbana de la ciudad de Arequipa. Atiende en tres locales: Sucre 111 (Distrito de Arequipa) Avda. Trinidad Lozada (Distrito de Cayma) y Cooperativa Ulrich Neisser (Distrito de Paucarpata)

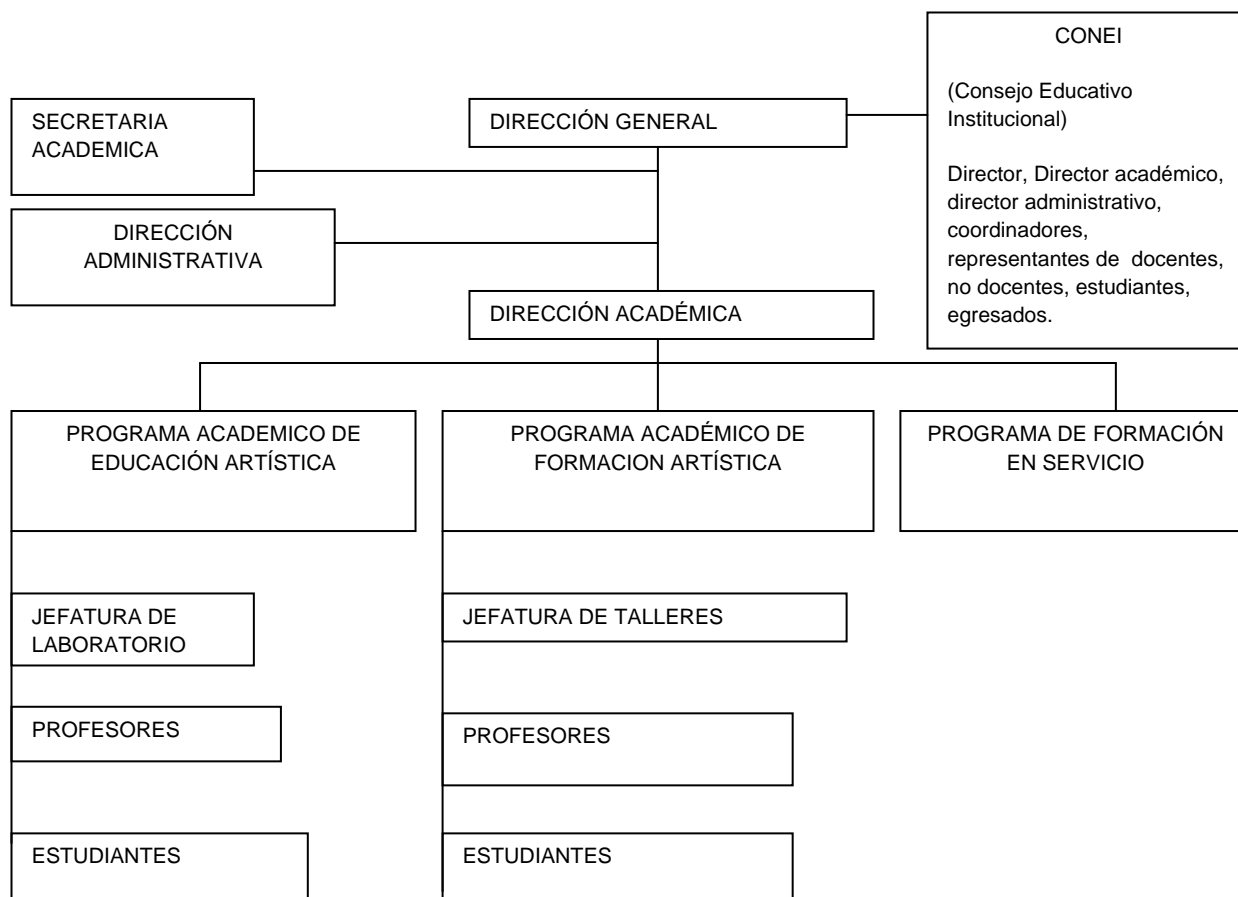
Ofrece tres carreras a la población que ha culminado sus estudios secundarios de Educación Básica Regular:

- Profesor de Educación Artística
- Artista Profesional en Pintura
- Artista Profesional en Escultura

A partir del año 2004 la institución esta sujeta a una autoevaluación interna y evaluación externa, cuyos resultados favorables permite a la institución de tener metas de vacantes para el siguiente año; en la especialidad de profesor de educación artística. En el país existe una gran cantidad de profesionales de la educación y también institutos superiores pedagógicos por lo que el estado pretende reducir las metas a las instituciones y en algunos casos cerrar porque no cumplen lo mínimo necesario para la oferta de calidad de la carrera docente.

Actualmente la Escuela de Arte cuenta con 400 estudiantes matriculados en el presente semestre impar año 2008.

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL





La ESPA Carlos Baca Flor cuenta con un director general, un director académico, tres coordinadores de Programas: Educación Artística, Artista Profesional y Formación en servicio. Dos jefaturas uno de laboratorio y otro de talleres. Trabajan cerca de 40 docentes y 15 no docentes.

VISIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Ser una institución líder en el sur del Perú, en la formación de profesionales en Artes visuales con calidad y excelencia acorde a las necesidades y exigencias de nuestra realidad local, regional y nacional.

3. DIAGNOSTICO

FORTALEZAS

- En cuanto a las características del trabajo docente.
- Plana docente joven con experiencia en la formación de profesores.
- Docentes dispuestos al cambio y mejora educativa.
- Participación de la mayoría de los docentes en comisiones diversas
- Preparación personal de los docentes en diferentes cursos y especialidades.
- La institución brinda diplomados, cursos diversos a los profesores.
- Incremento de material para talleres en especial: talleres de escultura
- Estudiantes y profesores participan de los diferentes concursos a nivel local, regional, nacional.
- Los estudiantes y profesores quedan entre los primeros puestos en los diversos concursos de la localidad, región, nacional.

DEBILIDADES

- Relativa comunicación entre los miembros de la institución docentes y personal no docente debido a la distancia entre los diferentes locales
- Poca comunicación con las familias de los estudiantes y no participan de las actividades de la institución.
- Tardanza de algunos profesores a sus clases por lo que hace que los estudiantes en un tiempo deserten.
- Poco tiempo de los docentes para el papel de tutoría en el aula, generando problemas de embarazos prematuros, alcoholismo.
- Familias de escasos recursos económicos, en su mayoría.
- Estudiantes en su mayoría trabajan y llegan tarde a clases.
- Falta llevar un control acerca de lo que realizan los docentes en sus aulas.
- Poco monitoreo realizado por parte de los directivos, plana jerárquica y si existe no se comunican los resultados a cada docente.
- Falta mas trabajo en equipo en la institución debido a que algunos docentes laboran en otra institución educativa.

OPORTUNIDADES

- Cuenta con convenios con las instituciones de educación básica regular para realizar sus prácticas profesionales.
- Convenio con la universidad alas peruanas para la realización de los diplomados
- La institución es invitada para participar como miembro jurado en eventos artísticos de la ciudad: concursos de dibujo, pintura, escultura, danzas, teatro.

AMENAZA

- La zona del centro de la ciudad es bulliciosa y gran cantidad de parque automotor.

- No se cuenta con un especialista en el área artística en el Ministerio de Educación, desconociendo las necesidades e intereses de las Escuelas de Arte del país.

4. PROBLEMAS DETECTADOS Y SOLUCIONES PROPUESTAS

PROBLEMAS DETECTADOS	SOLUCIONES
Relativa comunicación entre los miembros de la institución docentes y personal no docente debido a la distancia entre los diferentes locales	Realización de reuniones con la institución donde se encuentren docentes, no docentes, estudiantes, directivos
Poca comunicación con las familias de los estudiantes y no participan de las actividades de la institución	Organizar actividades con las familias de los estudiantes para su participación. Organizar charlas con los padres de los estudiantes o tutores para el conocimiento de la escuela.
Tardanza de algunos profesores a sus clases por lo que hace que los estudiantes en un tiempo deserten	Precisar normas de la institución y respetarlas. Mayor motivación y control por parte del personal directivo y coordinadores del programa.
Poco tiempo de los docentes para el papel de tutoría en el aula, generando problemas de embarazos prematuros, alcoholismo	Capacitar y motivar el papel del tutor en aula. Llevar a cabo reuniones con los docentes tutores para conversar acerca de los problemas de los estudiantes.
Estudiantes en su mayoría trabajan y llegan tarde a clases.	Seguimiento continuo a los estudiantes con rezago escolar para el logro de su aprendizaje. Complementar con uso de material virtual a los jóvenes de manera excepcional que trabajan.
Falta llevar un control acerca de lo que realizan los docentes en sus aulas.	Llevar un autocontrol de lo que cada docente realice en clase asimismo que los directivos lo registren, comuniquen y en forma conjunta planteen soluciones.
Poco monitoreo realizado por parte de los directivos, plana jerárquica y si existe no se comunican los resultados a cada docente	Capacitar en acciones de monitoreo y organizar un plan de monitoreo entre los directivos, docentes así como los instrumentos que van a ser usados.
Falta mas trabajo en equipo en la institución debido a que algunos docentes laboran en otra institución educativa.	Motivar para la realización del trabajo en equipo para comprometerse en las acciones de mejoramiento.

5. JERARQUIZACION DE PRIORIDADES

1. Tardanza de algunos profesores a sus clase, por lo que hace que los estudiantes en un tiempo deserten
2. Estudiantes en su mayoría trabajan y llegan tarde a clases, causando rezago escolar y reprobación en varios casos de los estudiantes
3. Falta llevar un control acerca de lo que realizan los docentes en sus aulas
4. Poco tiempo de los docentes para el papel de tutoría en el aula, generando problemas de diversas índoles
5. Falta más trabajo en equipo en la institución debido a que algunos docentes laboran en otra institución educativa.
6. Poco monitoreo realizado por parte de los directivos, plana jerárquica y si existe no se comunican los resultados a cada docente

7. Relativa comunicación entre los miembros de la institución docentes y personal no docente debido a la distancia entre los diferentes locales
8. Poca comunicación con las familias de los estudiantes y la no participación en actividades de la institución.

6. LOGROS

1. Los profesores lleguen temprano a todas sus clases.
2. Los profesores tengan un registro de seguimiento de los estudiantes con rezago en su aprendizaje
3. Llevar un control de los profesores en cuanto al avance de enseñanza de sus estudiantes.
4. Todo profesor participe de un equipo de trabajo uniendo esfuerzos para el logro del objetivo del equipo.
5. Evidenciar el monitoreo de todos los docentes mediante fichas de observación.
6. Fluida comunicación entre docentes, no docentes y estudiantes
7. Presencia de los padres de familia, comunidad en actividades de la institución.

7. OBJETIVOS

- Registrar puntualidad a cada sesión de aprendizaje así como documentos de su proceso de enseñanza y aprendizaje para tener un seguimiento más continuo al estudiante.
- Participar en un equipo de trabajo persiguiendo un objetivo común.
- Monitorear y evaluar el trabajo pedagógico de cada docente.
- Incluir a los egresados y comunidad en actividades de la institución
- Mantener una buena comunicación entre los miembros de la institución educativa

8. COMPROMISOS

Director:

- Liderar el proceso de mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Realizar seguimientos continuos y constantes a los docentes.
- Motivar a los docentes y estudiantes para el mejoramiento de la calidad educativa.

Docentes:

- Llevar un portafolio con los documentos normativos y pedagógicos de aula
- Identificarse con la visión de la institución.
- Participar en los equipos de trabajo de la institución aunando sus esfuerzos a un objetivo común.

No docentes

- Identificarse con la visión de la institución.
- Participar en los equipos de trabajo de la institución.
- Participar en los equipos de trabajo de la institución aunando sus esfuerzos a un objetivo común

Egresados

- Participar en las reuniones de la institución.
- Dar sus opiniones sobre el desenvolvimiento de la institución.
- Intervenir en el proceso de aprendizaje de los beneficiarios directos: los estudiantes

10. ESTRATEGIAS, CRONOGRAMA, RESPONSABLES Y RECURSOS

PRIORIZACION DE PROBLEMAS	LOGROS ESPERADOS	ESTRATEGIAS	CRONOGRAMA 2009												RESP	RECURSOS	
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
Tardanza de algunos profesores a sus clases, por lo que hace que los estudiantes en un tiempo deserten.	Los profesores lleguen temprano a todas sus clases.	Hacer cumplimiento de las normas de la institución en el reglamento interno y respetarlas. Motivación y control por parte del personal directivo y coordinadores del programa a través de estímulos para los docentes puntuales. Realización de entrevistas personales por parte del personal directivo para propuestas de solución.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Directivos	Recursos Humanos: Directivos Plan Jerárquica Recursos materiales: Reglamento interno y demás documentos de la institución
Estudiantes en su mayoría trabajan y llegan tarde a clases, causando rezago escolar y reprobación en varios casos de los estudiantes	9. Los profesores tengan un registro de seguimiento de los estudiantes con rezago en su aprendizaje	Seguimiento continuo a los estudiantes con rezago escolar para el logro de su aprendizaje por parte del docente. Complementar con uso de material virtual a los jóvenes de manera excepcional que trabajan			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Equipo de docentes	Recursos humanos: Equipo de docentes Recursos materiales. Uso de Internet. Anecdotario
Falta llevar un control acerca de lo que realizan los docentes en sus aulas.	10. Los directivos y profesores deben llevar un control de los profesores en cuanto al avance de enseñanza de sus estudiantes.	El directivo debe llevar un registro de monitoreo de los docentes donde se detecte sus fortalezas y debilidades para su mejoramiento. Difundir los resultados del trabajo del docente en aula					X	X				X	X		Director y equipo de docentes	Recursos humanos: Equipo de docentes Recursos materiales: Registro monitoreo Fichas de desempeño	

		y junto con ellos plantear soluciones. Planeamiento de auto evaluación sobre el proceso de enseñanza aprendizaje.			X	X					X	X						docente. Aula de reuniones Actas Cañón multimedia
11. Poco tiempo de los docentes para el papel de tutoría en el aula, generando problemas de diversas índoles	12. Todo profesor participe de una labor tutorial individual y en equipo.	Capacitar y motivar el papel del tutor en aula. Reuniones con los docentes tutores para conversar acerca de los problemas de los estudiantes y reflexionar sobre los mismos.		X	X					X	X							Recursos humanos Equipo docente Recursos materiales: Cañón multimedia Actas Fichas de reflexión
Falta más trabajo en equipo en la institución debido a que algunos docentes laboran en otra institución educativa.	.Cada docente debe formar parte de un equipo de trabajo para el cumplimiento de los objetivos de la institución	.. Motivar para la realización del trabajo en equipo para comprometerse en las acciones de mejoramiento			X	X				X	X							Recursos humanos: Equipo docente Recursos materiales. Aula para reuniones Cañón multimedia Afiches y volantes
Poco monitoreo realizado por parte de los directivos, plana jerárquica y si existe no se comunican los resultados a cada docente	Evidenciar el monitoreo de todos los docentes mediante fichas de observación	Realizar monitoreos en pares y no solo el personal directivo lo realice. Capacitar en acciones de monitoreo y organizar un plan de monitoreo entre los directivos, docentes así como los instrumentos que van a ser usados					X	X		X	X							Recursos humanos. Equipo de docentes Docentes invitados Recursos materiales: Fichas de monitoreo Cañón multimedia
Relativa comunicación entre los miembros de la institución y personal docente debido a	13. Fluida comunicación entre docentes, no docentes y estudiantes	Motivar al compromiso por la institución a través de trípticos, afiches, charlas, etc.		X			X			X								Director y equipo de doce Recursos humanos. Equipo directivo Recursos

la distancia entre los diferentes locales																		ntes	materiales Tripticos, afiches
Poca comunicación con las familias de los estudiantes y la no participación en actividades de la institución	14. Presencia de los padres de familia, y comunidad en las actividades de la institución	Planear proyectos involucrando a la comunidad para su participación Ampliar los convenios con instituciones relacionadas al arte Organizar charlas con los padres de los estudiantes o tutores para el conocimiento de la escuela		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			Directivos	Recursos humanos: Equipo de docentes Docentes de otras instituciones Recursos materiales: Convenios Cañón multimedia

11. MONITOREO Y EVALUACION

Para el monitoreo

El equipo de trabajo de docentes realizan el monitoreo a cada una de las actividades propuestas como soluciones para lo cual utilizan fichas e observación elaboradas por el equipo.

Realizan visitas inopinadas a los estudiantes durante la ejecución del plan.

Para la evaluación del plan.

Se realizará una reunión conjunta entre docentes y personal directivo para la evaluación del plan.

Se diseñara un taller donde cada equipo realice un análisis de lo trabajado.

Seguidamente se realizará una reunión entre directivos y equipos de docentes para proponer soluciones que se plantearan en un plan de mejora de calidad para el siguiente año en base a los resultados de la realización del plan.