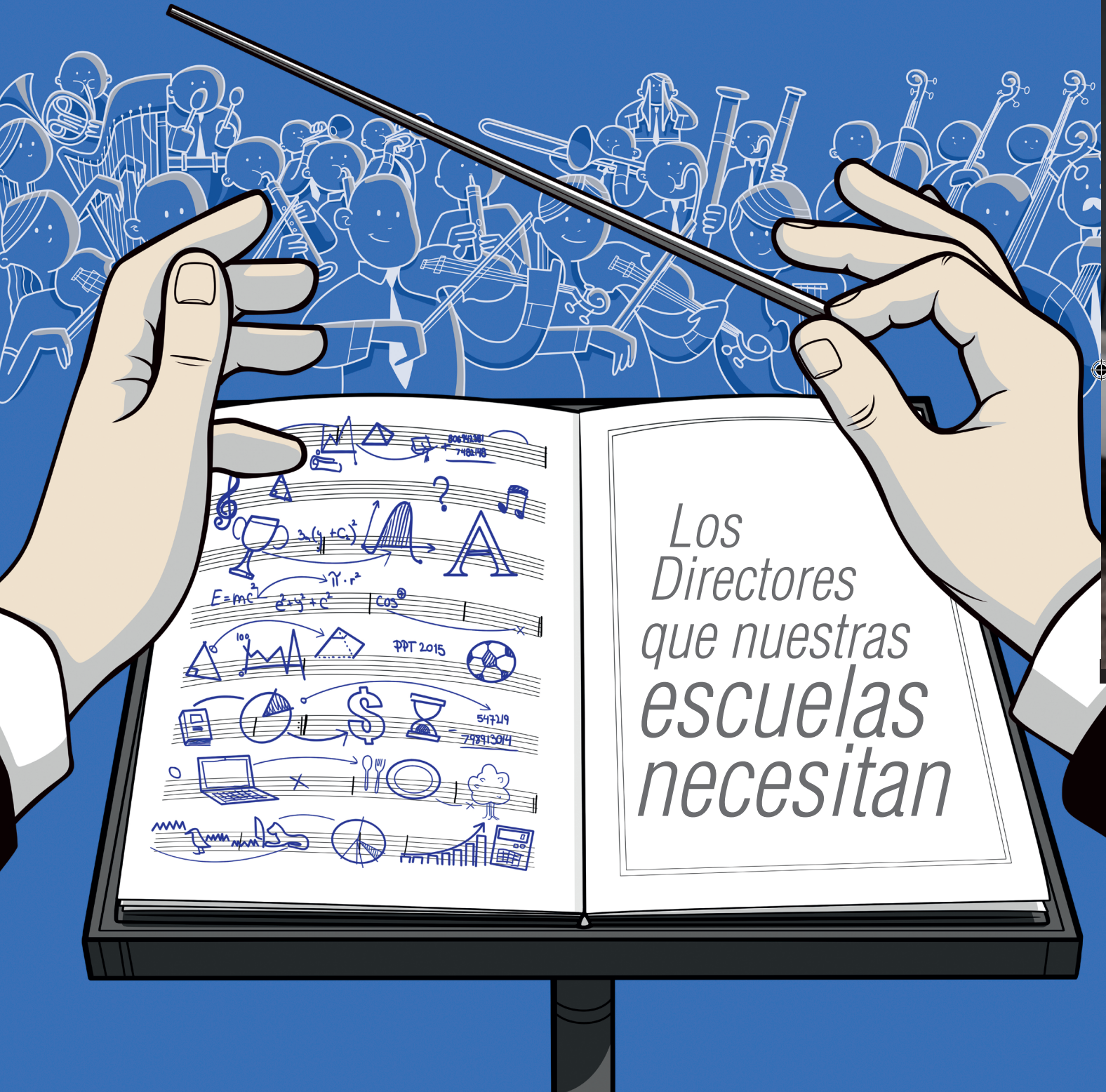


Educator

LA REVISTA DEL PROFESOR CHILENO



grupoEducator



Los
Directores
que nuestras
escuelas
necesitan

Conocemos
el valor de la
educación.



ARMSTRONG Y ASOCIADOS



Porque sabemos valorar el
potencial de las personas,
apoyamos la educación,
a través del respaldo a
iniciativas como revista Educar.

**FUN
DA
CION**
LarrainVial

REVISTA EDUCAR

MAYO 2015
EDICIÓN Nº 190

DIRECTORA/ EDITORA Marcela Paz Muñoz I. **GERENCIA** Alfredo Zelaya. **COMITÉ EDITORIAL** Aníbal Vial, Alfredo Zelaya, Mauricio Echeverría, Paulina Dittborn.

PERIODISTAS Marcela Paz Muñoz I., Angélica Cabezas, Rodrigo Cruzat.

DISEÑO Trinidad Zegers.

COLABORADORES Artequín, Danilo Sánchez

FOTOGRAFÍA Juan Francisco Lizama.

CORRECTOR David Fuentealba.

REPRESENTANTE LEGAL J. Joaquín González .

SUSCRIPCIONES suscripcion@grupoeducar.cl

IMPRESIÓN Quadgraphics.

DISTRIBUCIÓN META S.A.

DOMICILIO San Crescente 452, Las Condes.

TELÉFONO 222463222 - 22246311

FAX 222466567

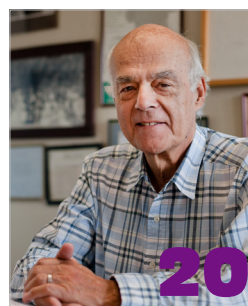
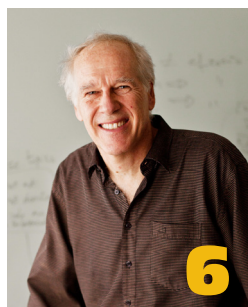
E-MAIL revista@grupoeducar.cl

SITIO WEB www.grupoeducar.cl

FACEBOOK facebook.com/

grupoeducar.cl **TWITTER** @

grupoeducar



6. ENTREVISTA
¿Quiénes son nuestros directores?

10. REPORTAJE
¿Cómo afectan al aprendizaje los directivos escolares?

14. ACTUALIDAD
La experiencia del colegio Ayelén en Rancagua.

18. ORIENTACIÓN
Directores en contextos de vulnerabilidad.

20. LÍDERES
Entrevista al profesor Joseph Ramos, de la Universidad de Chile.

22. MIRADA INTERNACIONAL
La ética y los directivos escolares.

30. TIC Y EDUCACIÓN
Plataformas y Sistemas de Gestión Curricular.

32. TUS INQUIETUDES
Un líder marca la diferencia.

34. LADO B
Grupo EducAR y Fundación LarrainVial formando directores exitosos.



Suscríbete llamando al (56 2) 22463111 - 22463222
o escríbenos a contacto@grupoeducar.cl



Foro Aniversario Revista Educar 20 años
"Hablemos de Calidad"

Fundación Telefónica

Felicitaciones @grupoEducar por los #20añosRevistaEducar y por el foro de la Reforma Educacional realizado en Fundación Telefónica.

Agencia de Calidad

Felicitaciones por su aniversario #20añosRevistaEducar @grupoEducar

Forja Chile

@grupoEducar Feliz aniversario y felicitaciones por el Foro sobre calidad en la educación #20añosRevistaEducar

Enseña Chile

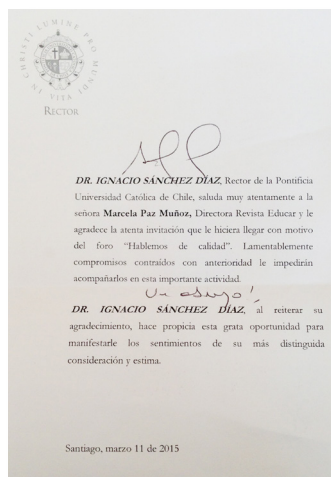
Acompañando a nuestros amigos de Revista @grupoEducar q hoy celebran sus 20 años junto a @allamand y @carlosmontestwt

Luz Márquez de la Plata

@grupoEducar feliz aniversario y felicitaciones por el seminario sobre calidad en la educación

Alejandro Weinstein

En seminario del @grupoEducar por fin se empieza a hablar d calidad d educación. Clarísima presentación de @maylwino !



DR. IGNACIO SÁNCHEZ DÍAZ, Rector de la Pontificia Universidad Católica de Chile, saluda muy atentamente a la señora Marcela Paz Muñoz, Directora Revista Educar y le agradece la atenta invitación que le hiciera llegar con motivo del foro "Hablemos de Calidad". Lamentablemente compromisos contraídos con anterioridad le impedirán acompañarlos en esta importante actividad.
 ¡Un abrazo!

DR. IGNACIO SÁNCHEZ DÍAZ, al reiterar su agradecimiento, hace propicia esta grata oportunidad para manifestarle los sentimientos de su más distinguida consideración y estima.

Estimada Directora:

Agradezco la atenta invitación que ha tenido a bien extenderme para asistir a la celebración de los 20 años de la Revista Educar, Grupo Educar, que se realizará el jueves 19 de marzo en curso, a las 09:30 horas, en el Auditorio de la Fundación Telefónica.
 Con el mayor agrado hubiese querido confirmarle mi presencia en esta importante celebración; pero, lamentablemente, ello no me es posible, debido a compromisos institucionales contraídos con bastante antelación para esa fecha, los que por su naturaleza no están a mi alcance posponer.
 Con sinceras excusas, la saluda muy atentamente

Dr. Ennio Vivaldi Véjar
 Rector Universidad de Chile



Estimada Directora:

Revista Educar es un espacio para compartir experiencias, para estar al día en educación, de la contingencia y también de diversas iniciativas. Creo que Revista Educar se ha convertido en una ventana muy importante que posibilita abrir horizontes a los docentes, a los equipos directivos y también a los sostenedores de los establecimientos educacionales de todo el país.

Quiero agradecer a Revista Educar el aporte que viene realizando a través de sus veinte años a la educación chilena. A través de sus ediciones los docentes pueden conocer experiencias nacionales y extranjeras que les permiten enriquecer su quehacer y trabajo diario.

Mariana Aylwin
 Ex Ministra de Educación y Presidente del directorio Fundación Educacional Oportunidad.



UN BUEN DIRECTOR HACE LA DIFERENCIA

No hay duda que el factor más importante para el éxito y eficacia tanto de una orquesta sinfónica como de un establecimiento escolar; es la calidad del director que lo conduce. Aquí radica la gran diferencia entre el sonido propio de una gran orquesta y de aquella que solo da la nota. Dirigir un establecimiento no solo es hacer comprender a los alumnos y lograr que hagan propias las materias de las distintas asignaturas del plan de estudios, sino también lograr entrelazar éstas con el otro currículum, el invisible; que se relaciona con la formación integral de los alumnos, para que lleguen a ser buenas personas; en definitiva, buenos ciudadanos. La buena dirección tiene mucho de ciencia y de música. Para ser un buen directivo se requiere: estudiar, conjugar la teoría con la práctica, moldeando y asegurando algunas condiciones básicas como son el orden, la prudencia, el optimismo, la fortaleza y sobre todo el buen humor.

¡Qué importante es desarrollar la capacidad de saber escuchar, conocer y encauzar las sugerencias y consejos del resto de los músicos! Así, la sinfónica tocará en forma armónica y acompasada. Lograr conjugar un equipo directivo coherente, con una sólida formación profesional y una metodología eficaz de trabajo, permitirá que la gestión de un establecimiento educativo sea acorde con la calidad educativa que demanda el entorno y la comunidad escolar.

MARCELA PAZ MUÑOZ ILLANES
DIRECTORA

NUESTRA MIRADA

¿QUIÉNES SON Y QUÉ PIENSAN LOS DIRECTORES EN CHILE?

EN EL AÑO 2012, JOSÉ WEINSTEIN Y GONZALO MUÑOZ PUBLICARON EL LIBRO ¿QUÉ SABEMOS SOBRE LOS DIRECTORES DE ESCUELA EN CHILE? TRES AÑOS DESPUÉS, JOSÉ WEINSTEIN, EX SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN Y ACTUAL ACADÉMICO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES, REVELÓ LOS RESULTADOS DE LA PRIMERA ENCUESTA NACIONAL "LA VOZ DE LOS DIRECTORES" A DIRECTIVOS DE LICEOS Y ESCUELAS.

Por Marcela Paz Muñoz Illanes

En la encuesta que se aplicó en el último trimestre del año 2013 participaron cerca de 600 directores de todas las regiones del país y en ella se abordaron temas como: su visión sobre la situación de la educación en el país y la evaluación de las instituciones y autoridades educacionales. Además, dieron a conocer sus prácticas de liderazgo más recurrentes y su relación con los equipos docentes en los establecimientos que conducen. En tanto, en el libro mencionado se revelaron antecedentes hasta ahora desconocidos sobre el grupo de personas que conforman los directores de escuela en Chile. Sobre estos temas conversamos con el académico de la UDP, José Weinstein.

¿Cómo son los directores de escuela en Chile?

—En relación con los directores de escuela de América

Latina, los chilenos destacan por su edad avanzada, su extensa formación académica (habitualmente tienen formación de posgrado) y su dedicación plena a la función de dirección (realizan pocas clases y están contratados mayoritariamente en jornada completa). Comparten con los otros países de la región que una mayoría son mujeres; en especial, en la educación privada y en las escuelas básicas.

En una dimensión más actitudinal, sobresalen por su compromiso con su labor y su vocación por la educación, manifestando la gran mayoría que volvería a desempeñar esta labor a pesar del estrés, los sueldos mediocres y la alta exigencia que le están asociados.

¿Cuán importante es su labor dentro del proceso

de aprendizaje de los alumnos?

—Es sabido que los directores son decisivos para que la escuela tenga buenos resultados académicos, y para producir en su interior reales aprendizajes. La forma de incidir de parte de los directivos es básicamente indirecta: influir entre los docentes para que, individual y colectivamente, hagan mejor su labor educativa en la sala de clases. Más precisamente los directores pueden ser relevantes para potenciar las competencias pedagógicas de los docentes, para favorecer su motivación por la enseñanza y para crear condiciones que permitan un mejor trabajo docente. No debe olvidarse la importancia de los directivos para impulsar el trabajo colectivo entre los docentes, creando espacios y oportunidades adecuados para aquello, de modo que se pueda superar el habitual aislamiento e irse desarrollando una comunidad profesional al interior de la escuela.

¿De qué manera ha evolucionado el rol que ejercen los directores a través de la historia?

—El rol de los directores ha cambiado notablemente en las últimas décadas. De ser el encargado de hacer cumplir en la escuela las instrucciones que “bajaban” desde el Ministerio de Educación, se ha convertido ahora en quien debe liderarla educativamente. Los procesos de descentralización, mayor autonomía de la escuela y, sobre todo, de rendición de cuentas respecto de la calidad de la enseñanza, han influido decisivamente en este cambio. Su rol se ha complejizado y exige un conjunto de competencias que anteriormente no eran indispensables. En el caso chileno, este cambio de rol se ha expresado en distintas leyes que desde mediados del 2000 han establecido que el compromiso principal de los directivos reside en liderar el proyecto educativo del establecimiento que dirigen. Debe tomarse nota que este cambio no solo es respecto de las autoridades educativas, sino también respecto de los otros docentes de la escuela que dirige, frente a quienes ahora debe ejercer su liderazgo pedagógico.

¿Cuáles son las principales dificultades a las cuales se ve enfrentado el director en un establecimiento educacional?

—Si bien depende del contexto en que se desempeña, hay algunos problemas más comunes. La primera es la exigencia frecuente, por parte del sostenedor o del ministerio, de resultados (tanto académicos como de matrícula u otros) que muchas veces no dependen del director mismo. No hay un equilibrio entre lo que se le exige y los recursos de los que dispone. Otra, vinculada a la anterior, consiste en la ausencia de atribuciones para poder realizar un adecuado liderazgo educativo, lo que queda de manifiesto en su poca incidencia en la contratación y despido de docentes, o en los planes de desarrollo profesional de los docentes a su cargo.

¿Cómo son los equipos directivos en nuestro país?

—Suelen ser débiles y no cubren las diversas dimensiones de la gestión adecuadamente,

particular subvencionado y pagado. Gran parte del sondeo se enfocó en obtener la opinión de los directores del proyecto de inclusión y, en este tema, los resultados muestran que, aun cuando los directores en general apoyan los temas que esta reforma aborda, estos no son desde su perspectiva los prioritarios para mejorar la calidad y equidad del sistema escolar. Además, se manifiesta una visión negativa del manejo del Gobierno de este proyecto, existiendo entre los directores una idea de improvisación, de deficiencias comunicacionales y de falta de espacios de participación en su definición.

¿Cuáles son entonces los temas que sí son críticos para los directores?

—En esta segunda medición los directores coinciden en que las prioridades de política debiesen apuntar a mejorar la formación

“

Los directores tienen una opinión crítica de las políticas educativas en curso y una evaluación negativa de las autoridades gubernamentales, que tiende a agudizarse en los directores del sector particular subvencionado y pagado.

”

por lo que es común que los directores deban hacer un poco de todo, desde el liderazgo pedagógico hacia los docentes hasta la supervisión de la conducta de los alumnos, la atención de los apoderados o la preocupación por la mantención del edificio.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA: “LA VOZ DE LOS DIRECTORES”

¿Cuáles son las principales conclusiones de esta segunda versión de la encuesta?

—Apuntan a que los directores tienen una opinión crítica de las políticas educativas en curso y una evaluación negativa de las autoridades gubernamentales, que tienden a agudizarse en los directores del sector

inicial y continua de los profesores, y a la creación de una nueva carrera docente, que es justamente el próximo proyecto que el Gobierno ha anunciado. Al mismo tiempo, reconocen otras medidas prioritarias para mejorar su propio desempeño, como son el contar con más atribuciones sobre el personal docente y mejorar la calidad de la formación que reciben. En ambos temas, si uno observa las políticas educativas de los últimos años, se puede identificar que hay espacios para avanzar: de un lado, los directores, si bien vieron aumentadas sus atribuciones con la Ley de Calidad y Equidad, estas siguen siendo bastante restringidas y, por otro lado, es claro que no ha existido en Chile una política decidida hacia la formación de directores que efectivamente se oriente a fortalecer las capacidades del universo de directivos del país. 📄

MUESTRA ANTOLÓGICA DE INÉS PUYÓ

Hasta el 17 de mayo
Corporación Cultural de Las Condes

Con una exposición antológica de Inés Puyó, destacada pintora chilena, integrante de la Generación del 28, se inició la Temporada 2015 en la Casa-Museo Santa Rosa de Apoquindo. La muestra "Una mujer moderna" continúa con el ciclo destinado a rescatar la obra de los artistas más connotados de nuestro pasado plástico.

+ info: culturallascondes.cl



CENTENARIO DE ORSON WELLES

Mayo 2015
Centro de Extensión UC / Sala de cine

Con motivo de los cien años del nacimiento de uno de los realizadores más influyentes de la historia del cine, se exhiben grandes cintas como "Ciudadano Kane", "Sed de mal" y "F For Fake", entre muchas otras. Además, se llevarán a cabo mesas redondas y conversaciones en torno de su obra.

+ info: www.extension.uc.cl



CICLO DE CHARLAS SOBRE GRANDES HEROÍNAS DE LA LITERATURA UNIVERSAL

Inicio curso 5 de mayo
Corporación Cultural de Las Condes

Las periodistas Deborah Con y María Consuelo Larraín ofrecen un curso de ocho sesiones en torno a conocidos personajes literarios como Clarissa Dalloway, de Virginia Woolf; Sonia, de Fedor Dostoievski; Nora, de Henrik Ibsen, y Catherine Earnshaw, de Charlotte Brontë, entre otras. El seminario es organizado por la Corporación Cultural de Las Condes y se realizará los martes de mayo y junio.

+ info: culturallascondes.cl



CHARLA DE GRUPOEDUCAR Y UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

Sede UST / Talca (Avenida Schorr 225)
26 de mayo
Entrada gratuita

"Si todo es bullying, nada es bullying" se titula la conferencia para profesores que dictará el destacado psiquiatra infanto-juvenil de la Universidad de Chile Sergio Canals, especialista en niños y adolescentes. Las invitaciones se encuentran disponibles.

+ info: www.grupoeducar.cl



MARINGUE

Mayo 2015
Centro de Extensión UC / Galería de arte

Los invitamos a conocer este conjunto de fotografías que dan a conocer otra cara de África, exponiendo la alegría de los niños, el trabajo de sus mujeres, la creatividad y simpleza del día a día.

+ info: www.extension.uc.cl

DEL FUTURO DE LA EDUCACIÓN NOS OCUPAMOS HOY

Encuentros de Orientación Vocacional 2015

Los Encuentros de Orientación Vocacional son una instancia de aprendizaje sobre las nuevas tendencias y metodologías para quienes participan del proceso de orientación a estudiantes de Enseñanza Media.



Temas a tratar:

- "¿Cómo financio mi carrera? Requisitos y pasos de postulación a Becas y Créditos del Estado": Representante del Ministerio de Educación.
- "Herramientas para apoyar al estudiante en el diseño de su plan de vida": Representante de INACAP.

FECHA ENCUENTROS

SEDES INACAP

06 de Mayo	<i>INACAP Iquique</i>
26 de Mayo	<i>INACAP Calama</i>
29 de Mayo	<i>INACAP Antofagasta</i>
03 de Junio	<i>INACAP Arica</i>
17 de Junio	<i>INACAP Curicó</i>
18 de Junio	<i>INACAP Talca</i>
02 de Julio	<i>INACAP Copiapó</i>
06 de Agosto	<i>INACAP Rancagua</i>
18 de Agosto	<i>INACAP Chillán</i>
21 de Agosto	<i>INACAP Concepción - Talcahuano</i>
27 de Agosto	<i>INACAP Punta Arenas</i>
29 de Agosto	<i>INACAP Coyhaique</i>
02 de Septiembre	<i>INACAP Los Ángeles</i>
03 de Septiembre	<i>INACAP Temuco</i>
09 de Octubre	<i>INACAP Valparaíso</i>
14 de Octubre	<i>INACAP Santiago</i>
22 de Octubre	<i>INACAP Puerto Montt</i>

ESTAS ACTIVIDADES TIENEN CUPOS LIMITADOS Y SON COMPLETAMENTE GRATUITAS

Para más información e inscripciones diríjase a la Sede más cercana a su ciudad, o contáctenos a través de:



www.inacap.cl/cedem




www.facebook.com/cedem.inacap



[@cedeminacap](https://twitter.com/cedeminacap)



cedem@inacap.cl



ASÍ COMO EN UNA ORQUESTA ES CLAVE EL ROL DEL DIRECTOR PARA ARMONIZAR LOS DIFRENTES INSTRUMENTOS MUSICALES Y DAR VIDA A LA MÚSICA, EN LAS ESCUELAS ESA FUNCIÓN PRIMORDIAL LA LLEVAN A CABO LOS DIRECTIVOS ESCOLARES. DE HECHO, LA INVESTIGACIÓN INTERNACIONAL RECIENTE HA CONFIRMADO QUE EL LIDERAZGO ES UN FACTOR DECISIVO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN, PERO ES CLAVE DISTINGUIR DE QUÉ MANERA INCIDEN Y QUIÉNES CONFORMAN EL GRUPO DE DIRECTORES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES EN CHILE. ACTUALMENTE, LOS PROBLEMAS DE CONVIVENCIA ESCOLAR CONSTITUYEN UNA DE LAS DIFICULTADES MÁS REITERADAS QUE ENFRENTAN LOS DIRECTORES.

Por Marcela Paz Muñoz Illanes

Los directores que nuestras escuelas necesitan

Es justamente lo que buscó determinar el estudio (publicado en marzo de 2015) del Centro de Investigación Avanzada en Educación de la U. de Chile (CIAE) y UNICEF sobre cómo se inician y sostienen los procesos de mejoramiento escolar. El trabajo analizó aquellas escuelas que en la década del 2000 tuvieron mejoramientos sostenidos, detectando que solo el 10% de los establecimientos tuvo progresos considerables.

La investigación reveló cuatro factores claves de mejora. Ellos son: el **contexto** (los sostenedores, el ámbito local y las políticas educacionales), la **gestión institucional** (los directivos, la dupla de liderazgo que ejercen el director y el jefe UTP, las políticas de recursos humanos y la innovación), una **cultura** en común y alta motivación, y la **gestión técnico-pedagógica**.

Según **Ana María Tomassini, directora del colegio Villa María Academy**, “sin duda los profesores inciden directamente. Sin embargo, los directores pueden influir en el sentido de dar orientaciones claras respecto a lo que se espera de los profesores y de los alumnos, facilitando el proceso de enseñanza-aprendizaje”. Un líder que está pendiente

caracteriza por: gran dominio en la sala de clases, tener un modo entusiasta de hacer sus clases, criterios de educación equilibrados y directamente relacionados con la materia que se tiene que enseñar”, explica **Jorge Montes, director del Colegio Tabancura**.

Sucede que “por ser su influencia indirecta, muchas veces se desconoce la importancia y trascendencia de los directores. Por ello, resulta clave no desconocer el rol que ejercen, ya que un buen liderazgo genera ambientes que estimulan al logro de los objetivos, por lo que tiene un impacto muy relevante en los resultados de los estudiantes y, por lo mismo, moviliza al establecimiento hacia la mejora continua. De allí que en muchos sistemas escolares se estén emprendiendo diferentes iniciativas para reforzar su capacidad de reclutar buenos directivos, así como para potenciarlos en sus funciones”, explica **Yasna Jelincic, directora de escuela de la Facultad de Educación de la UDD y ex directora del Colegio Puelmapu**.

Opinión que comparte el **director del Liceo República de Siria en Ñuñoa, Óscar Vilches**, quien asegura que “el rol es vital. El director es el encargado de fijar las metas de carácter técnico-pedagógico, cumplir

pequeño. El promedio de edad es de 55,7 años. (¿Qué sabemos sobre los directores de escuela en Chile?, José Weinstein y Gonzalo Muñoz).

Desde el punto de vista del género, y a diferencia de muchos países donde los hombres prevalecen sobre las mujeres, en nuestro país la distribución de hombres y mujeres es más equilibrada y con una ventaja a favor de estas últimas, particularmente en el sector privado.

Las investigaciones señalan que un 57% de las escuelas básicas están dirigidas por directoras, mientras en el sector municipal los hombres igualan a las mujeres. En cambio, la preponderancia femenina es notoria en el particular subvencionado (60%). Además, se observa que las directoras mujeres tienen, en general, mayor presencia en establecimientos pequeños y se encuentran con mayor frecuencia en escuelas de nivel socioeconómico medio o alto, algo que también ocurre a nivel internacional.

¿QUÉ RASGOS TIENE UN DIRECTOR EXITOSO?

Contar con directores empoderados en su rol, con un sentido de equipo para el logro de metas y con foco puesto siempre

“Es clave que los directores continúen siempre haciendo clases, ya que de esa forma se lleva el pulso de lo que piensan y dicen los alumnos.”

(Óscar Vilches, Director Liceo República de Siria)

de lo académico contribuye brindando espacios a la discusión académica, facilitando y permitiendo el perfeccionamiento, y también estimulando a los alumnos a través del contacto que pueda tener con ellos en las diversas instancias.

El aprendizaje, como lo señala la experiencia internacional, está mediado por varios factores. “Los directores son parte clave e influyen indirectamente. ¿Cómo? Conformando un equipo de profesores muy capacitados, introduciendo o facilitando a sus docentes perfeccionamientos metodológicos, y estimulando a que sus educadores ejerzan un liderazgo sobre sus alumnos que se

con los planes y programas y establecer los mecanismos para que la unidad académica técnica pueda abordar las estrategias para que todos los alumnos aprendan”.

¿QUIÉNES SON NUESTROS DIRECTORES?

El promedio de edad es más alto en el sector municipal que en el particular subvencionado y, a su vez, en este es mayor que en el particular pagado. En el sector municipal los directores menores de 50 años son una excepción. Más allá de la dependencia, los más jóvenes se ubican en el nivel socioeconómico medio o alto y en establecimientos de tamaño más

en la mejora de aprendizajes. “Un buen líder es capaz de influir poderosamente en el aprendizaje de los alumnos, tanto en los resultados formativos como en los académicos. Serán también los encargados de conducir eficazmente el funcionamiento del establecimiento, cumpliendo el proyecto educativo y las metas pedagógicas”, asegura el **ex secretario ejecutivo de la Agencia de Calidad de la Educación Sebastián Izquierdo**.

Por ello, un director exitoso, explican en el Colegio Tabancura, “debe tener muy clara la misión/visión del colegio, también la capacidad de formar un equipo de profesores

muy comprometidos con el proyecto educativo, establecer con las familias una relación de trabajo formativa de gran confianza y mutua colaboración. Además, establecer con claridad las metas de trabajo para cada año, haciendo un seguimiento frecuente de sus logros”.

Ana María Tomassini asegura que es vital que los directores se empoderen profundamente del proyecto educativo del establecimiento o el sello que este tiene. “Al saber qué tipo de alumno se quiere formar y de qué modo el director puede desarrollar estrategias que conduzcan a la comunidad escolar en ese camino”.

En segundo lugar, es importante interpretar lo que quieren los apoderados, ya que son ellos quienes han elegido el establecimiento y, en Chile por lo menos, generalmente esa elección no ha sido solo por localización geográfica o conveniencia, sino por lo que

ofrece el colegio y el tipo de egresados que forma. “Se necesita comunicar con claridad hacia dónde se pretende conducir al colegio, en lo formativo y en lo académico, y ser capaz de transmitírselo a los alumnos, al profesorado y a los apoderados, en forma coherente y consistente en el tiempo”, dice la directora del colegio Villa María Academy.

Se trata nada menos que de “crear un sentido de compromiso común a ellos, lo que llevará a un ambiente colaborativo que permitirá cumplir con los desafíos de la tarea educativa. Padres, profesores, funcionarios y estudiantes deben poder trabajar juntos, comunicarse, compartir, respetarse; y el director generará y coordinará esos vínculos. Así, estableciendo y compartiendo orientaciones, prioridades y metas con altas expectativas —de acuerdo a lo definido en el proyecto educativo—, se afecta positivamente en las prácticas pedagógicas y en la gestión escolar, y por

ende, en los resultados de los estudiantes”, asegura Sebastián Izquierdo.

“El estilo ideal de liderazgo siempre dependerá del contexto en el cual esté inmerso, por lo que un director exitoso primero que todo debe ser capaz de leer las necesidades de ese equipo para adaptarse y desarrollar un plan de trabajo específico a esa institución”, opina Yasna Jelincic.

Por ello, es clave que “el director sea capaz de trabajar en equipo para responsabilizar a todos por los resultados de su institución, no perder de foco el objetivo asociado al aprendizaje de los estudiantes, trabajar con proactividad para la resolución de conflictos y consecución de metas, flexibilizar su plan en caso de requerirse y, por sobre todo, crear las condiciones favorables para lograr las metas propuestas”, dice el ex secretario de la Agencia de Calidad de la Educación.

DISTINTAS VISIONES



Ana María Tomassini

DIRECTORA COLEGIO VILLA MARÍA ACADEMY



Los colegios nos encontramos con un número de familias que no están necesariamente alineadas con nuestro proyecto educativo. Con el tiempo también han ido creciendo las dificultades psicológicas y emocionales de nuestras alumnas”.



Óscar Vilches

DIRECTOR LICEO REPÚBLICA DE SIRIA



Nos enfrentamos a múltiples dificultades, en diferentes ámbitos; con los estudiantes, los apoderados, los profesores, con la comunidad, con el Mineduc y la Superintendencia de Educación”.



Jorge Montes

DIRECTOR COLEGIO TABANCURA



Las principales dificultades se refieren a la disparidad de criterios formativos y disciplinarios entre los profesores. También la comunicación defectuosa e inoportuna con los apoderados y los problemas serios de convivencia escolar de los alumnos”.

En pocas palabras, advierte el director del Liceo República de Siria, “un director debe ser capaz de proyectar liderazgo, trabajar en equipo y ser eficiente en la resolución de problemas”. En todo caso, coinciden los directores, es clave continuar siempre haciendo clases, ya que de esa forma se lleva el pulso de lo que piensan y dicen los alumnos.


¿QUIÉN DEBE LLEVAR LAS CUENTAS?

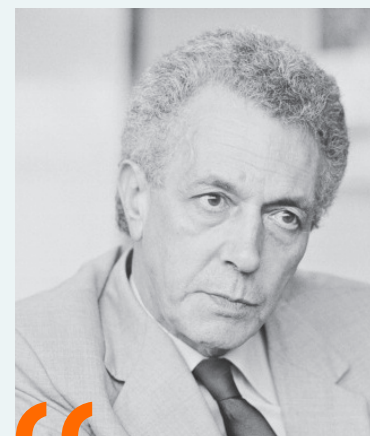
Un ámbito de extrema relevancia dentro de la gestión corresponde a la capacidad de toma de decisiones que poseen los directores. La creciente rendición de cuentas (accountability) que impera en la actualidad puede significar que muchas veces se les entreguen mayores atribuciones a los directores.

Para Sebastián Izquierdo, ex secretario de la Agencia de Calidad, “más allá de contabilidad, que es una acción muy puntual, hablaría de ‘gestión de recursos’. Esta es clave para el funcionamiento del establecimiento, ya que provee el soporte para el desarrollo de la labor educativa. Además, una adecuada gestión de los recursos permite asegurar la sustentabilidad del proyecto educativo. Por ende, todo establecimiento debe gestionar la matrícula y la asistencia de los estudiantes, contar con procesos de planificación, registros ordenados de los ingresos y gastos”.

Por esta razón, advierte Izquierdo, “los directores de escuela deben estar preocupados de una correcta gestión de los recursos al interior de la misma, pero a la vez deben ser capaces de coordinar a las personas que tienen roles sobre las prácticas de los docentes y sobre los resultados académicos de los estudiantes, dado que ambos ámbitos son complementarios en pos de buscar una adecuada labor educativa para sus estudiantes”.

Recomienda Ana María Tomassini: “Poder derivar el tema administrativo en general (contabilidad, personal, adquisiciones) en una persona y un departamento separado es clave para dedicar el 90% del tiempo al ámbito formativo y pedagógico. Creo que quienes somos directores no tenemos necesariamente experiencia y experticia en temas contables, de tesorería, de balances y auditorías. Recomiendo de todos modos buscar una persona idónea y de confianza con quien se mantenga un diálogo permanente y que rinda cuentas, pero que se haga cargo de esos temas e incluso le ponga límites a uno mismo en temas de gasto”.

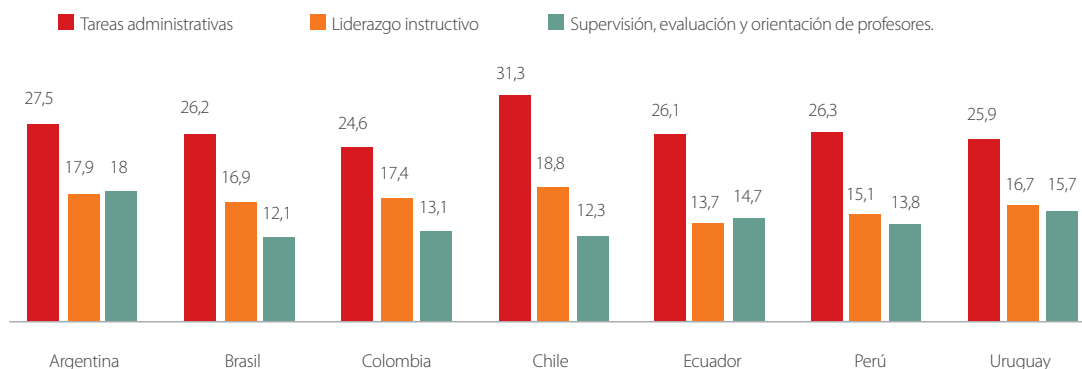
En el caso de los establecimientos municipales como el Liceo República de Siria, “respecto de las cuentas se maneja solamente la subvención de mantenimiento ministerial y se pueden realizar las labores de rendición de gastos y conciliación bancaria sin necesidad de un contador”, narra su director. 



Lo más cercano a la varita mágica en la educación es un buen director. Hacemos todo cuanto está en nuestras manos para contratar a hombres y mujeres extraordinarios que dirijan nuestros colegios. Los grandes directores son siempre singulares. Presentan la claridad mental y el sentido común necesarios para identificar la gran cantidad de iniciativas ridículas que han minado la educación en muchos colegios, tanto públicos como privados.

KEITH JOSEPH, QUIEN LO DIJO MIENTRAS ERA SECRETARIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA DEL REINO UNIDO, EN 1981.

ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO DE LOS DIRECTORES ESCOLARES EN AMÉRICA LATINA



Chile es el país donde los directores dedican más tiempo a actividades administrativas: el 31,3% del tiempo. Según los expertos este ítem representa un desafío a mejorar, debido a que el tiempo dedicado a lo administrativo va en desmedro de las tareas de liderazgo pedagógico (ser un guía para los docentes en las tareas pedagógicas del aula).

Fuente: <http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?id=219441/2012>



BERNARDITA TORNERO, DIRECTORA EJECUTIVA DE LA FUNDACIÓN EDUCACIONAL IMPULSA.

"Nuestros estudiantes pueden lograr sus sueños"

ESTA ES LA APUESTA DEL COLEGIO AYELÉN, UBICADO EN RANCAGUA, UNO DE LOS 133 NUEVOS ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES SUBVENCIONADOS QUE SOLICITARON AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN ABRIR ESTE 2015. ADEMÁS, CUMPLE CON LAS EXIGENCIAS QUE CONTEMPLA LA LEY DE INCLUSIÓN QUE FUE APROBADA EN ENERO PASADO Y QUE COMENZÓ A REGIR EN MARZO: NO SELECCIONA Y ES GRATUITO.

Por Angélica Cabezas Torres

Se hizo conocido a fines de 2014 como el colegio que usó tómbolas para seleccionar a sus alumnos, pero no fue una acción premeditada, simplemente no había otra alternativa. La lista de postulantes superó con creces los cupos disponibles, así que se optó por este sistema para que todos los niños tuvieran la misma oportunidad. La matrícula es de 620 estudiantes y cuenta con dos cursos por nivel de prekínder hasta cuarto básico y tres niveles en primero medio. De este modo, en cuatro años el colegio estará funcionando a capacidad completa. Sobre esta propuesta formativa de la Fundación Educacional Impulsa conversamos con **Bernardita Tornero, su directora ejecutiva.**

¿Cómo nace este proyecto educativo?

Nace a raíz de un sueño que teníamos un grupo de jóvenes de implementar en Chile un modelo educativo único y de excelencia que le brindara a cientos de familias la oportunidad de que sus hijos elijan el futuro que quieran para ellos. Soñamos con un Chile donde el origen de las personas no determine el desarrollo de su potencial y por eso decidimos crear un modelo educativo que les entregue a nuestros estudiantes las herramientas para que cada uno sea libre arquitecto de su propio futuro.

¿Cuánto influye el equipo directivo para que este proyecto educativo funcione?

Tanto nuestro equipo directivo, como cada uno de nuestros profesores y miembros del staff administrativo del colegio son centrales para el éxito de nuestro proyecto, ya que de todos depende que el sello de nuestro modelo impregne en cada una de las cosas que hacemos diariamente.

¿Cuál fue el criterio para seleccionar a la directora y a los profesores? ¿Qué perfil deben tener?

Buscamos profesionales que estén alineados con nuestra misión y visión, que vivieran nuestros valores, que cuenten con los conocimientos técnico-pedagógicos necesarios y con

competencias laborales transversales. Consideramos clave, también, la convicción de que cada uno de nuestros estudiantes tenga el potencial de lograr sus sueños, y que nuestra labor sea ayudarlos a desarrollar las herramientas para alcanzar esa meta.

¿Cómo explica la gran demanda por matrículas que tuvo el colegio en su primer año de funcionamiento?


Nuestra institución se ubica no solo en una región que tiene una gran necesidad educativa, sino también en un sector de reciente expansión urbana que no cuenta con suficiente oferta y que ella sea de calidad. Nuestros apoderados creyeron en la excelencia de nuestro modelo y, por lo mismo, decidieron apostar por nosotros. Esto constituye una fuente de orgullo, pero también de grandes desafíos ya que tenemos que estar a la altura de las expectativas que ellos tienen en nosotros.

SELECCIÓN Y GRATUIDAD

La selección y la gratuidad de los colegios han estado en el debate, ¿qué opinión tienen al respecto? ¿Influyen estos factores en el éxito de un establecimiento?

La idea que está detrás de nuestra decisión de no seleccionar y de ser gratuitos; no es creer que estos factores son la causa del éxito; sino que más bien se sustenta en la convicción de que todos nuestros estudiantes son capaces de aprender. Es por esto que no queríamos ser nosotros los que tuviéramos que decidir quiénes podían ser parte de nuestro colegio. Sin embargo, lamentablemente la demanda que tuvimos excedió las vacantes disponibles y nos vimos en la obligación de sortear los cupos entre los postulantes.

Ustedes seleccionaron a sus alumnos mediante una tómbola, ¿mantendrán este sistema? ¿Cómo fue percibido por los padres y apoderados?

Mantendremos el sistema de tómbola en el futuro siempre y cuando los postulantes a nuestro colegio excedan las vacantes disponibles. 



PROPUESTA EDUCATIVA DEL COLEGIO AYELÉN

Este establecimiento usa el modelo KIPP, el cual se implementó por primera vez en Texas, en Estados Unidos, el año 1994 y debido a su éxito se ha expandido a distintos países del mundo. Lo distintivo de KIPP es que pone el foco no solo en la excelencia académica sino también en la formación del carácter, es decir en la promoción de habilidades blandas y valores, que finalmente les permitan a sus estudiantes ingresar y egresar exitosamente de la educación superior.

Pone especial énfasis en el idioma inglés, de hecho funciona con un currículum de inglés propio, más profundo que el mínimo nacional. Se enfatiza la comunicación oral (listening and speaking) para facilitar el acercamiento a la escritura, y contempla un aumento de las horas mínimas de clases de inglés exigidas.

Asimismo, la lectoescritura comprensiva de los estudiantes es un foco importante, por lo que se implementan los programas Primero LEE, basado en un modelo de Estados Unidos, y CARS & STARS, de Australia.

También se destaca el número de horas con que cuentan los docentes para trabajar fuera de la sala de clases, la distribución es de 60% horas lectivas y 40% horas no lectivas para dedicar al trabajo con apoderados, desarrollo profesional, apoyo a estudiantes, etc. Por lo mismo, la dotación es mayor que en otros colegios, en este momento cuenta con 28 docentes.

La lectura contribuye al aprendizaje

Recomienda: grupoEducar



DIRIGIR ES EDUCAR

Germán Gómez-Llera y José Ramón Pin. Editorial MM Serie McGraw-Hill de Management

Dirigir es educar analiza y describe las posibilidades que todo directivo tienen para crear una verdadera organización basada en unas relaciones humanas fructíferas y beneficiosas para cada miembro de la empresa. Aborda temas claves como la motivación, los recursos humanos, la función directiva como arma estratégica de las empresas, la posición en la organización, las técnicas de formación y entrenamiento.

EL VALOR DE LOS VALORES, REFLEXIONES PARA UNA VIDA MÁS FELIZ

Covadonga O'Shea. Editorial Temas de hoy

En este libro la autora realiza una búsqueda optimista, pero no por ello menos realista de los valores perdidos, de esos "pozos sin fondo" en los que cuando más se ahonda, más se descubre. El agradecimiento, la constancia, la fe, la prudencia, la sencillez, la responsabilidad, y la tolerancia, entre otros, motivan a una reflexión positiva acerca de lo que podemos y debemos hacer para construir una vida más feliz.



JEFES, LÍDERES Y PASTORES

Pablo A. Carreño. Editorial AC

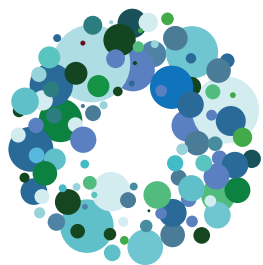
Con estilo directo Pablo Carreño, nos lleva en esta obra de la jefatura al liderazgo y de éste al "pastoreo" que para el autor es la forma más sublime del gobierno de los hombres y la necesidad más apremiante del momento en que vivimos. Pablo Carreño G., es Doctor en Filosofía, Sociólogo y especialista en sociología de las Organizaciones, consultor de política e Ingeniería de Recursos Humanos y, actualmente, director general de Carreño & BROS.

EQUIPOS DIRECTIVOS PARA CENTROS EDUCATIVOS DE CALIDAD

José Manuel Mañú. Editorial Rialp

Tom Peters y Robert H. Waterman, Jr. publicaron, por primera vez en el año 1982, una obra que pronto se convirtió en uno de los bestsellers más vendidos y conocidos en y fuera de EE.UU.: In Search of Excellence. Peters y Waterman sostienen que, para la búsqueda de la excelencia, el mánager debe seguir una hoja de ruta. En este libro se pueden observar cómo dentro de las claves para el éxito de los estudiantes está el director, quien maneja la hoja de ruta del aprendizaje.





educamos®

Trabaja con nosotros e inicia la transformación en tu colegio

educamos es un proyecto que, apoyado en una solución tecnológica dotada de una visión global e integradora, ayuda a optimizar todos los procesos de gestión, comunicación, evaluación y aprendizaje de tu colegio.

¡Únete a educamos!

Educamos está presente en cinco países. En Iberoamérica ya son más de **1.300** colegios, **60.000** profesores y **780.000** alumnos los que confían en nuestro proyecto.

Más información en:
www.educamos.com
chile@educamos.com

Servicio de atención al cliente:
600 380 80 80





CLAUDIA ÁLVAREZ, DIRECTORA DEL ÁREA EDUCACIÓN DE LA FUNDACIÓN CERRO NAVIA JOVEN.

ESTAR A LA CABEZA DE UN PROYECTO EDUCATIVO NO ES TAREA FÁCIL Y MENOS SI ES EN UN CONTEXTO VULNERABLE. PERO NADA ES IMPOSIBLE, EL ESFUERZO DEBE SER MAYOR Y LAS ESTRATEGIAS ADECUADAS PARA CAUTIVAR A NIÑOS Y JÓVENES, ASEGURA CLAUDIA ÁLVAREZ, DIRECTORA DEL ÁREA EDUCACIÓN DE LA FUNDACIÓN CERRO NAVIA JOVEN. "NOSOTROS COMPETIMOS CON LA CALLE Y LA CALLE ES BIEN FUERTE Y ATRACTIVA", DICE.

Por Angélica Cabezas Torres

Gestión escolar exitosa en contexto de vulnerabilidad

Claudia Álvarez habla con propiedad, como solo lo podría hacer una educadora que toda su vida se ha desempeñado en sectores vulnerables. Antes de asumir su actual cargo, fue la directora por cinco años del Colegio Técnico Profesional Don Enrique Alvear, perteneciente a la misma fundación. "En este lugar la realidad es dura, el nivel de vulnerabilidad escolar es del 90%, y no es fácil cambiar las proyecciones de vida de estudiantes que día a día conviven con una realidad que golpea fuerte y que muchas veces los atrapa", asegura.

En este contexto, ¿cuáles son las claves para una gestión exitosa?

Yo partiría desde la comprensión de lo que llamamos exitoso. A nuestro juicio, lo exitoso es lo que permite crecer integralmente a los estudiantes, valorando y respetando su contexto con procesos inclusivos y participativos. A mi juicio, el éxito va mucho más allá de buenos resultados académicos, particularmente en el contexto en el que nosotros trabajamos que es de alta vulnerabilidad.

Un punto de partida es reconocer el escenario desde donde estás trabajando. Nosotros tenemos una máxima como fundación que es que el contexto manda. Muchas veces las cosas no funcionan porque intentas imponer modelos que están probados pero en otros ambientes.

Para una gestión exitosa el director escolar necesita estar presente, que todos puedan acceder a ti, ya sea en el patio, en la sala de clases, en las reflexiones informales, porque es ahí donde uno va alimentándose, vas realizando lecturas actualizadas de lo que va pasando. Y junto con eso también es fundamental creer en las personas en general, profesores y alumnos.

¿Qué es lo más complejo de estar a cargo de un proyecto educativo?

Lo más demandante es que finalmente trabajamos con personas, y eso es todos los días y todo el tiempo. Tienes que tener una gran capacidad de diálogo, de escucha, pero en esto no estás solo.

Como fundación, creemos que los liderazgos tienen que ser compartidos, distribuidos. Dejarse acompañar, aconsejar y confiar. En muchas ocasiones hay otras personas de la comunidad escolar que pueden acompañarte, y se aconseja, en general no tomar

decisiones solo, sobre todo las más delicadas. Está claro que finalmente todas las medidas las tienes que asumir como director, eres tú la última persona responsable.

Es vital cuidar el clima escolar y la comunicación. Toda la comunidad escolar debe estar informada y debe existir el acceso permanente al diálogo. Esto es lo que permite que una comunidad escolar funcione.

Si bien para ustedes el éxito no está dado por los resultados académicos, ¿cómo miden los avances del colegio?

No tenemos todo resuelto, pero sí hemos asumido que es necesario tener un punto de partida. Debemos ir desarrollando procesos de aprendizaje y poseer claridad en la intencionalidad de éstos.

Por otra parte, somos un colegio técnico profesional, por lo tanto también nuestras expectativas están en formar buenos profesionales y vincularlos de la mejor manera con el mundo laboral, y empresarial. En la gestión es importante atreverse a abrir

En el contexto en que ustedes trabajan, ¿cómo se puede mantener un equipo motivado de profesores?

Primero, tienes que creer en ellos. Puedes caer en que andas buscando al profesor perfecto y la verdad es que acá a Cerro Navia no siempre llegan los mejores egresados de Pedagogía. Tienes cierto perfil de profesor que sí quiere trabajar en este espacio y que, quizás, no tiene la mejor preparación académica, pero priorizamos que posea fuerte vocación de enseñar. Nuestra tarea será acompañarlos.

Creemos que a los docentes hay que formarlos porque nadie egresa de la universidad totalmente formado, los profesores debíamos tener una actitud de permanente crecimiento y asumir que estás constantemente aprendiendo.

Un docente que cree que ya lo aprendió todo, no nos sirve. Realizamos un proceso de acompañamiento porque sabemos que para educar en pobreza se requiere cierto

Aquello lo he aprendido incluso más, después que dejé de ser directora en el colegio. El director es quien arma el engranaje.

Es bien determinante la figura del director para los profesores, las familias y los estudiantes. Los apoderados en comunas como la de Cerro Navia nos eligen porque confían en nuestro trabajo. No optan por un establecimiento por los resultados en el Simce, sino que buscan que sus hijos estén protegidos, que sean bien tratados y que los profesores se la jueguen por ellos. Es aquí justamente donde la figura del director o directora representa una gran pilar y genera confianza.

Respecto de las funciones y atribuciones de los profesores, ¿dónde cree que es necesario avanzar?

Los directores deben tener atribuciones que les permitan tomar decisiones respecto de lo que ocurre en su comunidad escolar y la posibilidad de determinar cuándo y de qué manera se implementan ciertos aspectos a decidir, como el tema de los recursos.

“ Los directores tienen que tener atribuciones que les permitan tomar decisiones respecto de lo que ocurre en su comunidad escolar. ”

el colegio. Nosotros ya lo hemos hecho y trabajamos con empresas grandes, como Deloitte, Banco Itaú y Telefónica.

Nuestros estudiantes van a estas empresas para adquirir experiencias pre-laborales. Es posible que tengamos alumnos que están en una pandilla, pero apostamos por ellos, los formamos y guiamos para que vayan a las empresas y se identifiquen con un proyecto de vida distinto.

Si tú no ofreces esa posibilidad y los encierras en un mundo que es más de lo mismo, es muy difícil que los jóvenes tengan otras expectativas de vida. Nosotros competimos con la calle y la calle es fuerte y atractiva, y es bien “perno” estudiar. Darles la oportunidad de ser estudiantes es un desafío también.

nivel de especialización que no siempre aporta la universidad.

En este establecimiento tenemos un proyecto educativo claro y nos ocupamos de invitar a los docentes a ser parte de algo bastante definido. Realizamos jornadas y otros tipos de trabajos, para que vayan desarrollándose también en el ámbito espiritual.

Buscamos que sean docentes de la comuna, porque estamos convencidos que el aporte local es valioso y creemos que la comunidad es la que puede resolver mejor sus propios problemas.

¿Es el director el responsable de los éxitos y fracasos de un colegio?

Sí, creo que tiene una tremenda incidencia.

A mí me ayudaba mucho contar con el apoyo y asesoría de otras personas. Cuando te imponen ciertas decisiones y éstas no tienen sentido para la comunidad escolar, simplemente no van a funcionar, por muy valiosas que sean. A veces se pierden recursos y oportunidades, simplemente porque algo viene impuesto o debido a que no es el momento más adecuado. Aquello un director lo puede prever.

Respecto de las cuentas y del proceso de gestión, el director necesita disponer de cierto grado de autonomía que le permita tomar sus propias decisiones y hacerse responsable de las medidas que se implementen en su establecimiento educacional. 📈

MÁS POSIBILIDADES PARA LOS TÉCNICOS PROFESIONALES

ES UN CRIMEN SOCIAL QUE MUCHOS JÓVENES VEAN SUS VIDAS TRUNCADAS PORQUE SUS RECURSOS NO LES PERMITEN ACCEDER A UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD, DICE EL **PROFESOR DE LA FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS (FEN) DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE JOSEPH RAMOS**. CON LA ESCUELA DESARROLLO DE TALENTOS LO QUE BUSCAN ES, JUSTAMENTE, BRINDAR UNA OPORTUNIDAD.

Por Angélica Cabezas Torres

Estamos acostumbrados a ver al profesor Joseph Ramos en los medios de comunicación hablando de economía, pero en esta ocasión el tema que nos convoca es la educación técnico profesional, la “hermana pobre de la educación”. Apenas le mencionamos que la entrevista sería sobre la Escuela Desarrollo de Talentos, accede fascinado. Nos revela que el tema le apasiona, “estos jóvenes son héroes” asegura, porque sabe que el talento es el mismo, sin importar la cuna, las que faltan son las oportunidades.

La Escuela Desarrollo de Talentos les entrega la oportunidad a alumnos de liceos técnicos profesionales de acortar la brecha. Mediante un programa intenso durante tercero y cuarto medio, les permite a los jóvenes acceder a la Universidad de Chile o a otros prestigiosos planteles de educación superior. A los interesados solo se les pide a cambio compromiso y ganas, cuenta el ex decano de la FEN y fundador de esta iniciativa.

Hasta aquí la experiencia ha demostrado con creces que la apuesta es factible. Con una inversión anual de un millón de pesos por alumno, los resultados han sido significativos. Este año entró a la universidad la primera generación de estudiantes. De un total de 40 jóvenes, 33 ingresaron a la Universidad de Chile y Católica, y los siete restantes se dividieron entre la Universidad de Santiago, de Talca, Valparaíso, Diego Portales y Andrés Bello. Joseph Ramos tiene claro que la solución de fondo es mejorar la educación desde el nivel preescolar en adelante, pero mientras tanto; es urgente hacer algo por las generaciones que están hoy en la sala de clases.

“Estamos al debe con la educación de calidad, y en la facultad estamos conscientes de eso, porque siendo una universidad pública, dos tercios de nuestros ingenieros comerciales provienen de colegios particulares pagados, y el tercio restante que viene de liceos municipales o subvencionados, lo hace de los establecimientos emblemáticos”, revela el economista.

La idea de la Escuela Desarrollo de Talentos se originó con las movilizaciones estudiantiles de 2011 y para llegar al modelo que hoy proponen, conocieron de cerca experiencias que ya existían, como el propedéutico de la Universidad de Santiago o el Penta UC, e incluso los preuniversitarios. Sin embargo, ninguno coincidía a cabalidad con lo que en la Facultad de Economía y Negocios querían lograr.

Lo que buscamos, agrega el profesor, es “darles a los estudiantes los elementos, el conocimiento y el aprendizaje que no tuvieron para que puedan sortear exitosamente una vida universitaria en una casa de estudios de primera como la Universidad de Chile”.

La experiencia que resultó ser más cercana fue el propedéutico de la Usach. “Lo visitamos y nos impactó positivamente, pero nos pareció insuficiente, nuestro programa tenía que ser más intenso”, aunque sí rescataron un elemento primordial. “Ellos tenían matemática y lenguaje y algo que denominaban gestión personal, que es aprender a organizarte, autodisciplinarte, perseverar, tratar de



JOSEPH RAMOS, PROFESOR DE LA FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS (FEN) DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

desarrollar ese tipo de atributos”, añade.

Los alumnos asisten a la Escuela Desarrollo de Talentos 10 horas a la semana: los martes en la tarde cuatro horas y los sábados seis. La distribución es de dos horas para lenguaje, seis para matemática y dos para gestión personal, “lo que yo llamo desarrollo de garras”, asegura Joseph. “El desempeño de tu vida no depende solo de tu cabeza sino de cuánto ñeque, autodisciplina y perseverancia tienes, y la buena noticia es que eso se puede desarrollar”.

Optaron por una duración de dos años, porque “nos permite profundizar los conocimientos más allá de un

preuniversitario y no queríamos que fuera más de dos o tres años porque, si no, ya estamos llegando a una reforma educacional”, explica Ramos.


¿QUIÉNES PARTICIPAN?

Querían demostrar que hay una gran cantidad de jóvenes en enseñanza media que, si recibieran una buena educación, serían capaces de entrar a universidades de primera, así que apostaron por la educación técnico profesional. “Hay muchos jóvenes que están en la enseñanza técnica porque no tuvieron otra opción, y además, un tercio de ellos postulan a la universidad”, revela Joseph.

Comenzaron a trabajar con ocho establecimientos de Santiago, siete municipales y uno subvencionado. Para la primera generación convocaron al 10% mejor de cada curso, es así como llegaron 65 alumnos; luego de una “campaña del terror”, dice Joseph, 62 alumnos accedieron a entrar. “Nos reunimos con ellos y les dijimos: Esto te puede cambiar la vida, pero es sangre, sudor y lágrimas. Aquí vamos a ser duros, vamos a ser rigurosos en asistencia y atrasos, les vamos a dar tareas. Va ser duro porque te tienes que mantener en el liceo y al mismo tiempo acá”.

De la primera generación, 42 jóvenes egresaron, así que para la siguiente se fijaron como meta minimizar el abandono. Bajaron el requisito de notas del 10% mejor al 15% para tener más aspirantes. Eso aumentó el número de postulantes a 140 alumnos, nuevamente aplicaron la “campaña del terror”, pero esta vez les dieron una serie de tareas que debían desarrollar entre el 15 de diciembre y el 15 de enero.

“Queríamos ver si su entusiasmo era suficiente para que se organizaran y tuvieran las garras mínimas. De los 140 seleccionados, quedaron 60”, recuerda Joseph. Esta vez no primaron solo los conocimientos y estaban en el camino correcto, de esa segunda generación apenas abandonaron seis. Hoy están en su último año de la Escuela Desarrollo de Talentos y se aprontan a rendir la PSU.

Si bien el avance que logró la primera generación es muy destacable, el profesor está convencido de que esta segunda tendrá mejores resultados, porque han ido aprendiendo de los errores y, además, la elección de los alumnos también se basó en el espíritu de superación y compromiso. 

LOS NUEVOS DESAFÍOS DE LOS DIRECTORES ESCOLARES EXITOSOS



EN CONTEXTOS ACTUALES, EN QUE LA POBLACIÓN HA IDO PERDIENDO LA CONFIANZA PÚBLICA, LA ESCUELA SE VE DESAFIADA A SER UN EJEMPLO. HOY MÁS QUE NUNCA SE NECESITAN EQUIPOS DIRECTIVOS Y DIRECTORES CUYA ÉTICA Y CREDIBILIDAD SEAN UN EJEMPLO, ASEGURA **MARIO URIBE, DIRECTOR DE GESTIÓN Y LIDERAZGO ESCOLAR DE FUNDACIÓN CHILE Y CONSEJERO DE LA AGENCIA DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN.**

Por Marcela Paz Muñoz Illanes

A juicio del académico, quien conoce de cerca la realidad educacional de países como Canadá y Australia, cada escuela responde a un contexto y demandas propias, “por esa razón, no siempre un buen director de una escuela ‘x’ necesariamente repite la misma buena gestión en una escuela ‘y’”.

Un buen profesor logra reducir la brecha de inequidad, en cambio ¿cuál es el cambio clave que logra un director efectivo?

—En general, los directores de excelencia son aquellos que permiten que sus estudiantes se formen y aprendan de acuerdo a su etapa de desarrollo y las expectativas de la comunidad. El logro de estos resultados no es a cualquier costo, e implica un comportamiento ético del director y del equipo directivo que cautela la no segregación (de ningún tipo) y transmitiendo bajo diferentes modalidades el mensaje positivo de que todo estudiante “puede” aprender.

El contexto de mayor complejidad y exposición en que se dan actualmente las relaciones sociales plantea un nuevo desafío a la convivencia escolar. Esto, sumado a un entorno con conceptos más amplios de tolerancia y respeto a la diversidad, harán que la gestión de la escuela se base en acuerdos amplios y cuidadosos. Así, un sello de buen liderazgo será tener las habilidades sociales y la capacidad de enfrentar conversaciones difíciles con una óptica constructiva.

Detengámonos un poco más en el comportamiento ético del director escolar y su equipo. Todo lo que ocurre en la sociedad afecta positiva o negativamente a la escuela. Las lecciones de solidaridad son un ejemplo a seguir y, por el contrario, cuando la conversación cotidiana se satura de comentarios sobre actos que rompen la confianza pública, la escuela se ve desafiada a ser un ejemplo de que las relaciones entre personas se desarrollan en un marco de valores universalmente aceptados. Si esto ocurre, más se necesitan equipos directivos y directores donde su ética y credibilidad sean un ejemplo de lo cotidiano y no de lo excepcional.

¿Cómo debe trabajar un director exitoso?

—Debe conocer e interpretar el contexto o entorno de la escuela, las relaciones con la

“En países como Canadá y Australia, un hecho que marca fuertemente a esos sistemas es el compromiso de la familia con las escuelas, en un escenario donde un porcentaje muy alto de la población son inmigrantes. Los directivos confían en los estudiantes y sus familias y, éstas confían en la labor profesional de los profesores y directivos de la escuela.”

comunidad, la pertinencia en la planificación, el conocimiento de las capacidades de los profesores, las acciones de apoyo a la labor docente y la generación de confianza son algunos de los temas propios que cualquier director debe considerar; sin embargo, los énfasis serán muy distintos según cada escuela en particular.

Hay una permanente tentación por estandarizar y buscar claves. No obstante, a mi juicio es preferible, aun cuando ello implica más trabajo, reconocer y caracterizar para cada escuela una gestión pertinente para que logre sus objetivos.

Se sabe que los directores empoderados son el segundo factor más importante en el logro de las escuelas efectivas. ¿Por qué?

—Antes de responder, creo necesario hacer una precisión: sabemos, por la investigación de directivos en Chile, que contar con directivos más “empoderados” o con atribuciones, no se traduce necesariamente en que hagan uso de esas atribuciones o mejoren sus prácticas, en relación con otros que cuentan con menos atribuciones o estén menos empoderados. Dicho esto, sin duda hay un consenso en la importancia del liderazgo ejercido por los directores, que cuando se logra, influye poderosamente en las prácticas de los docentes, la cultura interna de trabajo y la efectividad de la escuela.

En el entendido que la calidad de la docencia es la variable al interior de la escuela que hace la diferencia cualitativa, el rol del director es determinante a la hora de analizar los temas y forma en cómo se apoya y dan las condiciones necesarias para que un profesor realice su trabajo en forma adecuada, con apoyo y sin distracción de su rol fundamental de generar dinámicas para el aprendizaje de sus estudiantes.



MARIO URIBE, DIRECTOR DE GESTIÓN Y LIDERAZGO ESCOLAR DE FUNDACIÓN CHILE

¿De qué modo han trabajado en este tema en escuelas en Canadá y en Australia?

—Cada sistema ha respondido a momentos y circunstancias muy distintas a la chilena. Desde el punto de vista de la comunidad, un hecho que marca fuertemente a esos sistemas es el compromiso de la familia con la escuela, en un escenario donde un porcentaje muy alto de la población son inmigrantes. Los directivos de las escuelas confían en los estudiantes y las familias y, éstos confían en la labor profesional de los profesores y directivos. Aquello es muy relevante, aunque por cierto no es lo único.

Esos proyectos educativos, los directores escolares también se destacan por ser muy rigurosos en términos profesionales: se capacitan permanentemente en prácticas de aula y usos de datos, y además generan redes entre directores para el aprendizaje continuo.📖

CURSOS E-LEARNING

FUNDACIÓN LARRAINVIAL Y GRUPO EDUCAR BECAN A DIRECTIVOS ESCOLARES



En abril comenzaron los cursos de **"Liderazgo para Escuelas Efectivas"** y **"Gestión Pedagógica para Directivos"**, iniciativa conjunta de Fundación LarrainVial y GrupoEducar. El objetivo central es desarrollar competencias básicas de liderazgo y gestión escolar para convertir sus establecimientos en organizaciones con un buen clima escolar, efectivas en lo pedagógico, responsables de sus resultados y con una dinámica de mejora permanente.

Los cursos serán dictados por reconocidos docentes que forman parte del equipo de relatores de Grupo Educar. El de Liderazgo será guiado por Alfredo Gorrochotegui, Doctor en Educación de la Universidad de Navarra – España y Director del Magíster en Gestión Educacional de Calidad de la Universidad de Los Andes. Por su parte, el de Gestión será encabezado por Yasna Jelincic, Magíster en Gestión Escolar de Calidad de la Universidad del Desarrollo y Directora de Escuela de la Facultad de Educación de la misma casa de estudios.



RECIBE SU DIPLOMA LUIS ALBERTO HIDALGO

Se llevarán a cabo a través de la modalidad e-learning, lo que les permitirá a los alumnos tener una mayor flexibilidad en los horarios y de esta forma compatibilizar de buena manera los estudios con su agitada realidad laboral.

"Impulsar la segunda versión de estos cursos e-learning junto a la Fundación LarrainVial ha sido algo esencial, ya que día a día recibimos muchos requerimientos de capacitación que nos llegan desde regiones y esta es una excelente alternativa de poder abarcarlos, más aún para aquellas regiones que se encuentran más alejadas", enfatizó el director general de Grupo Educar, Alfredo Zelaya.

Por otra parte, Francisca Medeiros, Gerente de la Fundación LarrainVial, manifestó que "nos alegra el gran interés que hay en los directivos por seguir perfeccionándose en los temas que abordan estos cursos, y en particular por la voluntad de hacerlo en equipo –el curso requiere que sean entre dos y tres los participantes de un mismo establecimiento– siendo este un factor muy relevante para llevar a la práctica lo aprendido. Hubiésemos querido becar a todos los

postulantes, pero la demanda superó con creces las vacantes disponibles. Nuestro compromiso con la educación es permanente y esperamos entregarles la oportunidad a otros más adelante".

Cabe destacar que esta actividad se enmarca dentro del objetivo de la Fundación LarrainVial por mejorar y contribuir a la educación de nuestro país.

[especialistas]

CHILE NECESITA MUCHOS. DUOC UC LOS FORMA.



Formamos especialistas de gran calidad humana y profesional, que son la respuesta a las necesidades de las empresas y del país.

**Especialistas al servicio de Chile,
con los valores Duoc UC.**



ACREDITADO

7 años
Instituto Profesional

6 años
Centro de Formación Técnica

IP: Desde agosto 2010 hasta agosto 2017. Docencia de Pregrado. Gestión Institucional.
CFT: Desde noviembre 2011 hasta noviembre 2017. Docencia de Pregrado. Gestión Institucional.

Duoc UC 
CRECES TÚ, CRECE CHILE

www.duoc.cl

•Santiago •Concepción •Melipilla •Viña del Mar •Valparaíso



Educando con el cine

Recomiendan: Benjamín Silva y Danilo Sánchez · www.temas.cl

“EL GRAN HOTEL BUDAPEST”

Género: Aventuras, comedia.
País: EE.UU.
Dirección: Wes Anderson.
Intérpretes: Jude Law, Ralph Fiennes, Edward Norton, Bill Murray, Saoirse Ronan, Owen Wilson.
Año: 2014
Duración: 99 min.
Público apropiado: Jóvenes enseñanza media.



“El Gran Hotel Budapest” es el octavo largometraje de Wes Anderson. No hay duda de que Anderson posee una sensibilidad distintiva y un estilo visual consistente, y que en lugar de golpear en nuevas direcciones, tiende a abordar y trabajar sobre temas familiares y el arte.

La historia principal se presenta en dimensiones estrechas y cuadradas que evocan películas de los años '30. Existen dos líneas narrativas alrededor de la historia, que es en efecto un flashback dentro de un flashback. Empezamos en 1985, con un envejecido escritor (Tom Wilkinson) que ahuyenta a su nieto y recuerda el momento en 1968 cuando su “yo más joven” (Jude Law) se quedó casi en el vacío en el Gran Hotel Budapest y se familiarizó con su elegante y enigmático propietario, el Sr. Moustafa (F. Murray Abraham). Por su parte, Moustafa rememora sus primeros días en el hotel, donde era un simple botones conocido como Zero (Tony Revolori) y el lugar estaba dominado por su conserje carismático, M. Gustave. Interpretado por Ralph Fiennes, un ser excéntrico un tanto cortésano y soberano, pero un sirviente dedicado a los huéspedes. La historia, además, incluye el robo y recuperación de una pintura renacentista de incalculable valor; una frenética batalla por una inmensa fortuna familiar; y el inicio de la más dulce historia de amor.

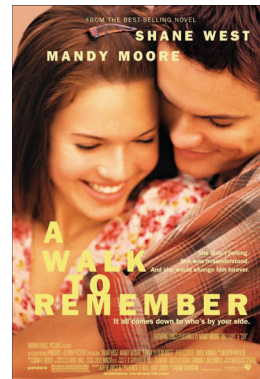
Se trata de una película entretenida y atractiva, que rememora ambientes de la Segunda Guerra Mundial.

Temas para reflexionar en torno a la película :

La relación paterno-filial (jefe/subalterno).
Europa entre guerras y cómo enfrentar una situación bélica o un conflicto dentro de la propia familia.

“UN PASEO PARA RECORDAR”

Género: Drama adolescente.
País: EE.UU.
Dirección: Adam Shankman.
Intérpretes: Shane West, Mandy Moore, Peter Coyote.
Año: 2002
Duración: 99 min.
Público apropiado: Adolescentes-jóvenes, a partir de los 14 años..



Landon Carter, un joven alocado y mal estudiante, pero líder en el Instituto de Beaufort (Carolina del Norte), da un giro total a su vida cuando entabla una relación con Jamie, una compañera de clase, blanco de todas las burlas de los compañeros de su pandilla. Landon carecía de planes para el futuro, y aunque no le interesaban los estudios, seguía asistiendo al instituto porque allí se sentía importante, admirado por sus compañeros.

Jamie era todo lo contrario de Landon: responsable y estudiosa; entregada a los demás (trabajaba como voluntaria en las tutorías de los sábados); amante de las ciencias y el arte (pertenecía al club de astronomía y al de teatro); serena, tranquila y muy segura de sí misma, aunque nada soberbia: era profundamente creyente y no le importaba decir a los demás que su fe era lo más importante en su vida, aunque esto le supusiera burlas y descalificaciones.

En varias actividades Landon coincide con Jamie, a la que se ve urgido a pedir ayuda. Muy pronto, en contra de sus expectativas personales y ante la sorpresa de sus amigos, Landon se enamora de esa joven, que vive los valores de los que él y sus compañeros carecen.

Para conversar con los alumnos :

El amor auténtico exige un proceso esforzado y laborioso.

El amor verdadero busca incondicionalmente el bien del amado y no está sometido al tiempo y al espacio.

LOS ANIMALES EN EL ARTE

ARIEQUIN
arte, educación y entretenimiento



Giacomo Balla, pintor y escultor italiano

Giacomo Balla (1871-1958) fue un pintor y escultor italiano considerado uno de los principales exponentes del movimiento futurista. Estudió dibujo en la Academia Albertina de Turín, Italia. En 1895 se trasladó a Roma. En 1900 llega a París, donde se interesó en las obras de George Seurat y Paul Signac. El estudio del color y el puntillismo lo lleva a reflexionar sobre el movimiento y junto a Filippo Marinetti, un poeta italiano, publican en 1910 el Manifiesto Futurista.

Su obra se destaca por la búsqueda del movimiento y la velocidad. En un inicio se pueden identificar en sus pinturas formas, personajes y paisajes. Sin embargo, su interés por integrar dinamismo a la obra lo hace alejarse de la figuración para acercarse a la abstracción por medio de una composición geométrica, donde destaca el uso de la luz, el color y la multiplicidad de la línea.

Hacia 1930, se aleja paulatinamente del Futurismo y vuelve a realizar las pinturas realistas. A pesar de eso, es considerado uno de los precursores de la pintura abstracta, dejando además importantes aportes dentro del ámbito de la investigación en el arte, como el "manifiesto del color" de 1918, publicación en la cual reflexiona sobre el color y la luz en la pintura de vanguardia.

Si bien en su vida a Balla no se lo relaciona como un personaje cercano con los animales, una de sus obras más conocidas y que le dio reconocimiento dentro de la vanguardia futurista tiene como tema el movimiento que genera un perro al caminar.

En la pintura "Dinamismo de un perro con correa" el encuadre y composición de la obra pareciera que se mira desde arriba, como si justamente el artista hubiera estado observando la escena en que una mujer camina con su perro.

Como el título lo dice, el dinamismo y movimiento del caminar es lo que el artista captura. De la mitad del cuadro se aprecia una especie de cadena que llega al collar café que lleva el perro. Sus patas, orejas y cola presentan la misma sensación de movimiento que los pies de la mujer, que capturan la velocidad de la acción.



Giacomo Balla
Dinamismo de un perro con correa, 1912
Óleo sobre lienzo, 91 x 110 cm.
Galería Albright-Knox, Nueva York, EE.UU.

Actividad: para estudiantes desde segundo ciclo



Para la actividad se propone estudiar el Manifiesto Futurista y los cambios sociales e industriales que se generaron en esa época. Se recomienda hacer un paralelo entre los nuevos medios de transporte como el automóvil y la locomotora, para comprender la

nueva visualidad que estos generan en términos de movimiento y velocidad. Una vez contextualizada la vanguardia del Futurismo se propone realizar un zootropo donde los estudiantes dibujarán una serie secuencial de un animal que se encuentre realizando una acción. En este link se explica la confección del zootropo: <http://www.hagaloustedmismo.cl/paso-a-paso/proyecto/801-icomohacer-un-zootropo.html>

CUANDO NOS PREGUNTAN SOBRE CALIDAD ESTAS SON NUESTRAS RESPUESTAS

- ▶ **100% ACREDITADOS**
Tanto la Universidad como el Instituto Profesional y el Centro de Formación Técnica cuentan con acreditación institucional.
- ▶ **CARRERAS DE LA SALUD ACREDITADAS**
Primera universidad privada en obtener esta certificación en las carreras de Kinesología, Nutrición y Dietética, y Tecnología Médica.
- ▶ **5 AÑOS DE ACREDITACIÓN**
En carreras técnicas y profesionales emblemáticas para el desarrollo del país: Técnico en Enfermería de Nivel Superior, Técnico en Enfermería Gineco-Obstétrica y Neonatal, Ingeniería en Administración y Técnico en Administración.
- ▶ **PROFESORES DE EXCELENCIA**
Nuestros alumnos calificaron con un desempeño excelente y bueno a más del 90% de nuestros profesores.
- ▶ **PRESENCIA NACIONAL, COMPROMISO REGIONAL**
En 19 ciudades de Arica a Punta Arenas, con 14 sedes de la Universidad, 20 del Instituto Profesional y 21 del Centro de Formación Técnica.


Comisión Nacional de Acreditación
CNA-Chile

UNIVERSIDAD ACREDITADA
*GESTIÓN INSTITUCIONAL • DOCENCIA DE PREGRADO
3 AÑOS DESDE DIC. DE 2011 HASTA DIC. DE 2014.

INSTITUTO PROFESIONAL ACREDITADO
*GESTIÓN INSTITUCIONAL • DOCENCIA DE PREGRADO
4 AÑOS DESDE NOV. DE 2010 HASTA NOV. DE 2014.

CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ACREDITADO
*GESTIÓN INSTITUCIONAL • DOCENCIA DE PREGRADO
4 AÑOS DESDE DIC. DE 2009 HASTA DIC. DE 2013.



Un recorrido por el Centro Cultural de La Moneda

Por Rodrigo Cruzat



Dentro del Proyecto Bicentenario, en enero del año 2006, el ex Presidente Ricardo Lagos inauguró el Centro Cultural de La Moneda, espacio que ocupa más de 7.200 metros cuadrados que son distribuidos en 3 niveles subterráneos, al cual su arquitecto Cristián Undurraga logra darle iluminación natural a través del espejo de agua de la Plaza de la Ciudadanía.

El recinto cultural que se ubica entre Alameda y la parte sur del Palacio de Gobierno, abre sus puertas para ofrecerle al público el acceso a la creación y a un patrimonio visual y audiovisual, ya sea a nivel nacional como internacional, fomentando de esta manera el que sean verdaderamente comprendidos y valorados desde todas sus perspectivas.

Un importante objetivo, como lo es generar en el visitante una experiencia de inserción en la cultura global, promoviendo el reconocimiento de rasgos que sean comunes y diferenciadores

con otras culturas del mundo, es un sello por el cual el Centro Cultural de La Moneda tratará siempre de ser reconocido.

Tal exposición islámica dispuesta en la Sala Andes y la Sala Pacífico tiene una mirada artística tremendamente significativa. Logra diferenciarse de las demás en su arte decorativo si la entendemos como una expresión singular y única que trasciende de la funcionalidad cotidiana, al representar paralelamente con mucha mística aquello que tenga relación con los valores religiosos y una estrecha vinculación de lo terrenal con lo divino.

ZONA INTERACTIVA

Además, la belleza del Arte Islámico está en la llamada Zona Interactiva Mustakis (ZIM), en la cual niños, jóvenes y adultos tendrán la posibilidad de aprender de esa cultura a través de un espacio interactivo con tecnologías digitales, para que vivan una experiencia entretenida, lúdica y multisensorial alrededor

del mundo islámico. Mediante imágenes, texturas, incorporando el sistema braille, sonidos y olores, se podrá comprender que la original estética islámica cubre todos los rincones de la vida, con el fin de alcanzar el mundo espiritual y favorecer la contemplación.

El tema central de la ZIM con respecto al Arte Islámico será "Nuqtq, el punto de inicio" dando forma a una contundente simbología utilizada por los artesanos islámicos, quedando de manifiesto la inagotable capacidad creativa al momento de representar la divinidad sin llegar a imitar la cualidad creadora de su Dios, Alá.

En el interior de la ZIM, los visitantes serán testigos de cómo la cultura islámica profundiza en su caligrafía, una de las expresiones más relevantes que lleva enraizadas, así como también los patrones geométricos que usaban para decorar sus mezquitas y objetos. Realmente valdrá la pena poner atención en conocer las principales características y simbología de una nutrie cultura que dio vida en la actual Arabia Saudita.

La significativa muestra presentada entre el Centro Cultural de La Moneda y el Museo de Arte del Condado de Los Angeles, busca ofrecer contenidos por medio del arte, con el fin de alimentar la visión que existe de un territorio místico, el puente cultural entre Oriente y Occidente, dejando indudablemente una huella extensa en trazados, rutas y caminos que los conectan desde hace siglos, y que se ha transmitido hasta el día de hoy, no meramente por el intercambio cultural, sino también por la presencia innovadora, el dinamismo y la tolerancia con que han poblado un extenso territorio, de amplia geografía y de enormes diferencias culturales.

ATENCIÓN PROFESORES

No dejen pasar la oportunidad de llevar a sus cursos a una gran exposición nunca antes vista en el país: Arte Islámico. Es una colección de arte decorativo con más de 200 piezas que provienen del Museo de Arte del Condado de Los Angeles, creadas entre el siglo VII y el XIX, las cuales representan un profundo valor histórico y cultural.

Para visitar junto a sus estudiantes de educación media, el Centro Cultural La Moneda, el horario es de lunes a viernes desde las 10:00 hasta las 14:00 horas. Habrá que llenar antes un "Formulario de Reserva" para visitas guiadas y talleres, ingresando al sitio:

www.ccplm.cl



EXPOSICIÓN ARTE ISLÁMICO EN CENTRO CULTURAL LA MONEDA



PLATAFORMAS Y SISTEMAS DE GESTIÓN CURRICULAR:

¿Qué hay en la mira?

EN INNUMERABLES OCASIONES, HE ESTADO CON DIRECTIVOS QUE TEMEN INTRODUCIR TECNOLOGÍAS EN SUS SISTEMAS DE GESTIÓN CURRICULAR, PORQUE PODRÍAN IMPACTAR NEGATIVAMENTE PERDIENDO EL CONTACTO Y CONTROL DE LA COMUNIDAD ESCOLAR. PERO, ¿PODEMOS SISTEMATIZAR ALGUNOS PROCESOS DE GESTIÓN PARA OPTIMIZAR LOS PROCESOS? CREO QUE SÍ.

Por Soledad Garcés

Las plataformas de sistemas más conocidas interactúan entre ellas, lo que permite gestionar la información de manera integrada. La mayor ventaja que ofrecen los sistemas de gestión curricular y administrativa, es la posibilidad de gestionar la información según sean los requerimientos del profesor o cuerpo directivo.

¿Qué procesos pueden sistematizarse utilizando sistemas tecnológicos de soporte?

Independiente del tamaño del colegio, es recomendable que cada alumno tenga una ficha personal digital, con posibilidad de actualización periódica y que sirva como historial a lo largo de su estadía en el establecimiento. Esta información debiese permitir contrastarla, relacionarla con otros alumnos, graficarla y seleccionarla según se requiera.

Las comunicaciones internas en un establecimiento educacional también son un tema importante que es necesario sistematizar, con el objetivo de promover una comunicación directa, centralizada y organizada. ¿Usamos entonces gmail o un correo propio? ¿Qué es mejor, qué es más seguro?

Google Education ofrece un conjunto de aplicaciones totalmente *online* y gratuitas

para centros educativos. Entre otras, un correo institucional con respaldo, sin publicidad y personalizable con la imagen corporativa de la institución. Es gratis, funciona sin problemas y es flexible. Su inconveniente: el uso de herramientas cuyo servidor o empresa de origen es internacional, demanda un acceso a internet más caro que el costo del ancho de banda nacional.

¿Qué recomendamos como intranet?

Una intranet es una red informática que se utiliza para compartir información, sistemas operativos o servicios de computación dentro de una organización. La intranet suele ser un importante canal de comunicación institucional, tanto para profesores y administrativos como para alumnos y familias. Empresas como **Colegium.com** o **colegiointeractivo.cl** ofrecen sistemas de gestión de información escolar interna. La mayoría de los servicios viene en paquetes integrados para el soporte de notas, intranet, fichas de alumnos, gestión de información curricular, historiales, gestión de la comunicación, finanzas, entre otros. Me atrae la idea de utilizar los recursos de Google para gestionar una web interna con información propia del colegio y para su comunidad. Los googlesites, blogs de blogger y googledocs permiten definir una audiencia acotada y evitar la visualización de personas ajenas a la comunidad escolar.



Todos ellos se pueden diseñar como intranet. Son además gratuitos, no tienen gastos de mantenimiento, no requieren servidor y evitan el consumo de papel.

¿Qué recomendamos como plataforma educativa?

Una plataforma educativa es una herramienta virtual con fines pedagógicos, que ofrece la capacidad de interactuar con uno o varios usuarios. Contribuyen en el desarrollo de los procesos de aprendizaje y enseñanza, complementando o presentando alternativas a las prácticas de educación tradicional presenciales.



LEA ARTÍCULO COMPLETO AQUÍ

¿Todavía no te has suscrito?

Revista Educar

20 AÑOS APOYANDO LOS PROFESORES DE CHILE

\$26.180 + IVA
Suscripción anual (10 NÚMEROS)

SUSCRÍBETE
LLAMANDO
2 2463222

Para mayor información contáctenos a: storo@grupoeducar.cl / www.grupoeducar.cl



JUAN IGNACIO CANALES, CONSULTOR Y RELATOR DE GRUPOEDUCAR

Un líder marca la diferencia

UN DIRECTOR QUE EJERCE BIEN SU LIDERAZGO IMPACTARÁ POSITIVAMENTE TANTO EN LOS PARÁMETROS SOCIOEMOCIONALES, ACTITUDINALES O CULTURALES CON LOS CUALES TRABAJA LA ESCUELA, COMO EN LOS APRENDIZAJES Y LAS DESTREZAS COGNITIVAS QUE LOGREN LOS ALUMNOS.

Por Angélica Cabezas Torres

Si bien un establecimiento educacional trabaja con seres humanos, formando personas, en ningún caso es un ente ajeno al análisis sistémico de toda organización. “Como toda estructura compleja, sectorizada, jerárquica y multifuncional, demanda el ejercicio de múltiples roles y funciones. Entre ellos el rol del líder que conduce e inspira a toda la comunidad escolar”, dice **Juan Ignacio Canales, consultor y relator de Grupo Educator** en temas de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación efectiva, con amplia experiencia en este campo.

¿Cuánto influye un buen líder (director) en el desempeño de su equipo de profesores?

Hoy disponemos de una valiosa evidencia: un buen director comprometido con su proyecto educativo, que cree en lo que hace, marca la diferencia. Parte importante del aprendizaje que conlleva el proceso formativo en la escuela, está directamente ligada al carisma y al compromiso de su líder.

Ciertamente, habrá educadores en cualquier escuela que podrán entregar lo mejor de sí, dentro y fuera de la sala de clases; pero su trabajo tendrá mayor impacto a largo plazo y será más significativo, si cuenta con el respaldo y la inspiración de su director que, conociendo la realidad, sabe lo que hay que hacer (camino) para lograr las metas que se han propuesto alcanzar.

Un buen liderazgo no solo incide en los parámetros socioemocionales, actitudinales o culturales con los cuales trabaja la escuela, sino que determina en gran medida, el impacto de los aprendizajes y las destrezas cognitivas que los alumnos

de esa escuela en particular, son capaces de alcanzar. Dicho en forma clara: un líder que trabaja con efectividad, administrando adecuadamente sus recursos, hará posible de manera significativa que las clases de matemáticas, música o biología, sean de mejor calidad, logren la profundidad y el impacto deseados. Y esto no tiene que ver solamente con la disponibilidad de recursos.

¿La escuela visualizada como una organización, necesita de un buen “gestor” que pueda dar las directrices adecuadas a su equipo de profesores y de esta manera asegurar el éxito?

La escuela, a diferencia de otro tipo de organizaciones, trabaja con el ser humano. Esta es su “materia prima”. Anhela poder incidir significativamente en su desarrollo cognitivo y existencial. La escuela, como sistema, aspira a formar personas plenas, dignas y libres, capaces de emprender con creatividad su proyecto de vida para ocupar un puesto en el mundo.



Ciertamente, todo lo anterior esto demanda mucho conocimiento y técnica. Sin embargo, la efectividad en su empeño, está más ligada a la intuición y a la capacidad de “saber leer”, que a la mera implementación de procedimientos y técnicas. Se demanda pues, un liderazgo situacional que inspire con pasión a toda la comunidad.

Esta capacidad demanda “estar ahí”. No es posible liderar una organización escolar solo desde una gestión centrada en la administración de recursos. Si a ello agregamos la cantidad de tareas a las que estamos sometidos desde el nivel central, tenemos liderazgos perdidos de su rol fundamental; que es guiar el proceso formativo de sus alumnos junto con conducir a la comunidad. El liderazgo del director es más un arte que una técnica, exige compromiso emocional, intuición, capacidad empática y resolución.

¿Cómo se puede evaluar la efectividad organizacional de un establecimiento

escolar, sin que el equipo de profesores se sienta presionado?

La efectividad de la escuela se obtiene en la medida que se alcance el “escenario deseado”, con el menor esfuerzo y el menor gasto de recursos posible. Se trata de alcanzar las metas en el menor tiempo y de la manera más adecuada.

Ser efectivos al interior de la escuela implica alcanzar los objetivos optimizando los esfuerzos de todos (profesores, alumnos, administrativos y apoderados). Logrando que las metas propuestas y el plan estratégico trazado se concreten, en los tiempos y con los recursos diseñados.

Para ello, el rol del director, que busca conducir a la organización por el camino declarado, es el de “generar las tensiones creativas necesarias”. No es posible lograr lo uno sin lo otro. El líder, no asume plenamente su

Un buen líder educacional es quien es capaz de declarar con ambición (visión), cuál es el escenario deseado para su organización. Qué es lo que quiere lograr (misión), con sus alumnos, profesores, equipo administrativo, padres y apoderados. Cuál es su sueño; o el sueño implícito en el proyecto educativo de la escuela.

rol si no es capaz de comprenderse en esta tensión. Ejercer la presión necesaria es parte de su rol. Esta debe ser suficiente, de tal modo que no extreme las exigencias “agotando a su equipo”. Una organización sin tensión, difícilmente podrá cumplir sus sueños. Es parte de lo que le corresponde asumir como líder de la organización y debe saber que este desafío tendrá costos para él o ella.

Será parte de su función mostrar dicha tensión en pos de un propósito que le dé sentido al esfuerzo, al sacrificio, a esa cuota de trabajo extra que solo se valora conectándose con el objetivo final: formar. Dicho de otro modo, el salto de toda organización se alcanza desde la tensión, no desde la autocomplacencia.

¿Cuáles son las características que definen un buen líder?

Un buen líder no es un administrador eficiente de recursos. Esto es parte de sus obligaciones (como condición del cargo). Pero del mismo modo como un gerente cualquiera requiere administrar recursos, el director lo deberá hacer. No está ahí la clave de su verdadero éxito profesional.

Un buen líder educacional es quien es capaz de declarar con ambición, cuál es el escenario deseado para su organización. Qué es lo que quiere lograr, con sus alumnos, profesores, equipo administrativo, padres y apoderados. Cuál es su sueño; o el sueño implícito en el proyecto educativo de la escuela.


Un director sin un sueño, no será jamás capaz de convocar, de entusiasmar, de congregar, de suscitar adhesión. Jamás podrá invitar a soportar los “sacrificios” del camino, pues

no tendrá “un norte” que dé sentido a ese esfuerzo. Un director sin “un sueño educativo”, se transformará irremediamente en un funcionario. Una persona que cumple horario y realiza todas las tareas que le exige el reglamento, pero no será capaz de conducir cambio. Solo administrará.



Además del sueño, un líder tiene que saber escuchar. Escuchar a su entorno, escuchar el medio en el

cual la escuela está inserta, escuchar a todos sus alumnos, no solo al salir de octavo básico o cuarto medio, sino lo que ellos expresen como necesidad en su vida en la escuela en cualquier nivel y lo que estas personas requieran en 10 o 20 años, después de haber salido del sistema escolar.

Un buen líder es capaz de formar y conducir equipos humanos diversos, distintos a él. Equipos que se conforman con personas que no piensan como él, que no tienen la misma visión de las cosas. Profesores y profesoras que tienen experiencias distintas; que “miran” la vida de otra manera. Si se abre a esta posibilidad, enriquecerá la perspectiva y se verá en el desafío de caminar alcanzando consensos y acuerdos. 

¿Cómo se forman directores efectivos?

DESDE MEDIADOS DEL AÑO PASADO, GRUPOEDUCAR TRABAJA FUERTEMENTE EN EL ÁMBITO DEL LIDERAZGO DIRECTIVO, E IMPARTE DOS CURSOS DE E-LEARNING, “LIDERAZGO PARA ESCUELAS EFECTIVAS” Y “GESTIÓN PEDAGÓGICA PARA DIRECTIVOS”. SE TRATA DE INSTANCIAS DE FORMACIÓN DIRIGIDAS A DIRECTIVOS ESCOLARES, JEFES DE UTP, INSPECTORES GENERALES O PARA QUIENES SEAN CANDIDATOS A ESOS CARGOS.

Por Marcela Paz Muñoz Illanes



ISABEL RIVERA, PROFESORA Y COORDINADORA DE LOS CURSOS DE E-LEARNING

Isabel Rivera, profesora y Coordinadora de Capacitación, cuenta que el objetivo central del curso de Liderazgo es “desarrollar en los participantes las competencias necesarias para que orienten e influyan en los profesores, de tal modo que estos últimos logren más y mejores aprendizajes en sus alumnos. Mientras que la finalidad de “Gestión pedagógica” es permitir a los directivos que conozcan y apliquen herramientas de gestión de forma efectiva, atendiendo los currículum de sus centros.

¿Qué ventajas reviste para los profesores tomar un curso de e-learning?

—Una práctica y otra didáctica. La primera es geográfica, dado que en el curso pueden participar docentes que se encuentren en distintas localidades del país. Solo se necesita conexión a internet.

En cuanto a la ventaja pedagógica, y dado que las clases no están circunscritas a un espacio y tiempo restringidos a la sala de clases, como por ejemplo cuatro horas seguidas, el directivo tiene el tiempo necesario para aplicar en terreno. Es decir, implementar en su centro educativo las actividades de aprendizaje, y luego volver a la clase con respuestas, tanto para desarrollar las guías de trabajo como para compartir en los foros.

¿Cuáles son las principales herramientas que brinda este curso a los directivos escolares?

—El curso de liderazgo entrega instrumentos de autoevaluación y

análisis para desarrollar de forma personal y paulatina, las competencias de liderazgo que a cada participante le hacen falta. Por su parte, el de gestión pedagógica instala en los directivos la capacidad de generar instrumentos para lograr más y mejores aprendizajes en los alumnos.

¿Cuál es la dinámica del curso?

—Ambas instancias son completamente e-learning y se componen de cinco módulos cada una. En cada sesión, existen actividades de motivación, desarrollo y cierre. Sin embargo, el eje central corresponde al desarrollo de una guía de trabajo, donde los participantes deben aplicar los contenidos aprendidos hasta ese momento a la realidad de su propio establecimiento. Los resultados de la guía se comparten en un foro tipo plenario con los compañeros de curso y además son evaluados y retroalimentados por el profesor del curso.

En una palabra

e-learning: Flexibilidad.

Profesores: Entregan herramientas.

Gestión escolar exitosa: Buenos resultados e integridad.

Aprendizaje escolar: Desarrollo psicosocial e intelectual.

NUEVO MELÓN TUNA LA EXPLOSIÓN DEL SABOR



Es Watt's. Es fruta.



Bien por ti



LA LÍNEA DE PRODUCTOS BAJOS EN CALORÍAS, AZÚCAR Y GRASAS.
Mermeladas - Leche - Margarina - Conservas - Jaleas - Refrescos en Polvo - Flan - Gelatinas - Yogurt - Compota.