

educar

La importancia del liderazgo y compromiso, según Carmen Pellicer, educadora y presidenta de la Fundación Trilema.

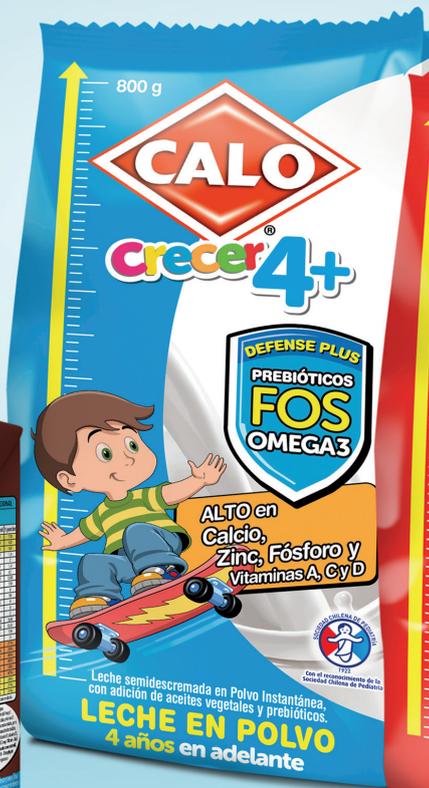
“Un buen líder debe ser capaz de trabajar en equipo”, señala Emma Tinoco, del Tecnológico de Monterrey (México).

LIDERAZGO con sentido

PARA VERLOS CRECER



CON EL RECONOCIMIENTO
DE LA SOCIEDAD
CHILENA DE PEDIATRÍA



LECHE ESPECIALMENTE FORMULADA PARA NIÑOS A PARTIR DE 1 AÑO DE EDAD. APORTA AL DESARROLLO Y CRECIMIENTO SALUDABLE EN CADA ETAPA DE TUS HIJOS.



REVISTA EDUCAR

AGOSTO 2017
EDICIÓN Nº 213

DIRECTORA/ EDITORA
Marcela Paz Muñoz I.

DIRECTOR EJECUTIVO
Alfredo Zelaya E.

COMITÉ EDITORIAL
Aníbal Vial, Paulina
Dittborn, Luz María Budge,
Alfredo Zelaya

PERIODISTAS
Marcela Paz Muñoz I.,
Angélica Cabezas,
Victoria Dannemann

DISEÑO
Trinidad Zegers

COLABORADORES
Artequín, Soledad Garcés

CORRECTOR
David Fuentealba

REPRESENTANTE LEGAL
J. Joaquín González E.

SUSCRIPCIONES
contacto@grupoeducar.cl

IMPRESIÓN
A IMPRESORES

DISTRIBUCIÓN
META S.A.

DOMICILIO
San Crescente 452,
Las Condes, Santiago

TELÉFONO
222463222 - 222246311

E-MAIL
contacto@grupoeducar.cl

SITIO WEB
www.grupoeducar.cl

FACEBOOK
facebook.com/grupoeducar.cl

TWITTER
@grupoeducar

INSTAGRAM
@grupoeducar



REPORTAJE

Los directores necesitan empaparse de su rol, gestionar y focalizarse en lo pedagógico, para lo cual requieren trabajar con autonomía. Una escuela en Alto Hospicio ya lo hizo.



MIRADAS

Emma Tinoco del Tecnológico de Monterrey (Mexico), señala la importancia de trabajar en equipo para un buen líder.



14

ACTUALIDAD

La educadora española Carmen Pellicer explica cómo trabajan los líderes efectivos en las escuelas.

6 ENTREVISTA

Conversamos con Pamela Meléndez, alumna egresada de Enseña Chile.

18 ORIENTACIÓN

Paul Bambrick-Santoyo revela la efectividad de una retroalimentación real de los profesores.

22 LÍDERES

El trabajo en articulación de la Escuela Municipal Diego Portales Palazuelos.

24 TUS INQUIETUDES

El liderazgo que requieren las escuelas, según Rodrigo Inostroza de la Fundación Pentecostés.

34 LADO B

El reconocido humorista Jajá Calderón y sus recuerdos del colegio.



Suscríbete desde **\$27.990** anual

Suscríbete hoy y disfruta del acceso a los contenidos de GRUPO EDUCAR desde el dispositivo que tú quieras.

Más info: www.grupoeducar.cl

La voz DE NUESTROS LECTORES



**Mails asociados a
Liderazgo**

Virginia González Pérez

Agradezco a Grupo Educar la calidad de sus seminarios. Recientemente asistimos junto a un grupo de colegas al seminario sobre “El Desafío de Educar competencias blandas”, y la experiencia fue muy gratificante. El nivel de los relatores y calidad de las charlas, excelente. Muchas gracias por la oportunidad que nos brindan de capacitarnos a los profesores.

**Equipo de profesores
de colegio municipal de
Santiago**

Pedro Peñafiel del Campo

Gracias por la posibilidad que nos entregan de participar en seminarios de alta calidad. Excelente seminario sobre competencias blandas.

**Profesor municipal Comuna
El Bosque**

Sé parte de Grupo Educar y envíanos tus opiniones y comentarios a mmunoz@grupoeducar.cl.

 @grupoEducar

 [www.facebook.com/
grupoeducar.cl](http://www.facebook.com/grupoeducar.cl)

El liderazgo directivo

Sra. Directora:

El director-líder, al diagnosticar los problemas por los que atraviesa la escuela, debe ser capaz de diferenciar que existen dos tipos de problemas: los técnicos y los adaptativos.

Para los problemas técnicos siempre existirá una solución; pueden ser de carácter simple o complejo, de diversa gravedad o complejidad, teniendo la solución nosotros o quizás la tenga otra persona o una autoridad competente.

No es el caso de los problemas adaptativos, para estos no hay solución a la mano. La solución no la tiene un experto. La mayoría de los cambios que enfrentamos a diario en la escuela, están relacionados con las propias personas, siendo ellas el problema y la solución.

José Aravena González

Director, Colegio Santo Tomás
Ñuñoa

Familia y escuela unidas

Sra. Directora:

La experiencia nos ha enseñado la importancia de que familia y escuela trabajen por una causa común. Para transformar la vida de los alumnos, familias y colegios deben “cerrar filas” por su desarrollo, poner los medios, los tiempos y fijar metas ambiciosas para acompañarlos en su aprendizaje. Lograr esta disciplina, es fruto del trabajo y la perseverancia en el acompañamiento que desarrolla la alianza entre la escuela y la familia.

Juan Enrique Guarachi

Director ejecutivo
Fundación Belén Educa

Educación técnica: el momento es ahora

Sra. Directora:

La educación técnico-profesional es estratégica para la productividad del país y para la generación de oportunidades. Las transformaciones tecnológicas están generando rezagos más intensos en sectores y países que no abordan con decisión este desafío. En esto existe consenso, pero a pesar de ello la formación técnica en Chile ha sido una trayectoria muchas veces olvidada en el discurso público y en los hechos.

Para avanzar es necesario alejarse de la idea de que “importar modelos” es la llave. Es fundamental entender las características de nuestra economía y actores, tanto del mundo formativo como productivo, para articular un sistema que responda con eficiencia a las necesidades y cambios del mercado laboral.

Lo anterior no es fácil y requiere una mirada orgánica. Actualmente están sobre la mesa propuestas que incluso son contradictorias: se propone masificar modelos que promueven la formación altamente especializada y al mismo tiempo se establece la necesidad urgente de fortalecer la formación general, sin detenerse a pensar cómo se resuelve ese trade off.

Abordar este tipo de preguntas y entender por qué ha sido tan difícil mejorar el funcionamiento de esta formación es parte de lo que estamos trabajando en una alianza que conformó el Centro de Políticas Públicas UC con la CPC, Duoc UC e Inacap y que culminará con la presentación de propuestas concretas, que estamos co-creando junto a actores clave y usuarios de este sistema.

Macarena Cea Subdirectora de Investigación Aplicada, Centro de Políticas Públicas UC

LIDERAZGO AL SERVICIO EDUCATIVO



E

stá claro que la educación de hoy necesita de líderes que dirijan con vocación de servicio, directores capaces de gestionar el día a día de su escuela, sabiendo que ella está compuesta por distintos actores, quienes conforman la comunidad educativa.

Señala Emma Tinoco, del TEC de Monterrey, que “los líderes que buscamos para estar al frente de nuestras escuelas, deben ser verdaderos diseñadores sociales, capaces de visualizar y construir espacios”.

Cada vez es más recurrente que padres y apoderados necesiten orientaciones concretas, profesores que requieren de luces claras que den respuesta a su desarrollo e ilusión profesional y alumnos a quienes hay que ayudar a que aprendan, a que desarrollen al máximo su libertad; que sean, en definitiva, personas de bien.

Carmen Pellicer, pedagoga valenciana, comentará que el liderazgo “entendido como una fuerza compartida que transforma todo el centro, es donde los profesores que son más fuertes son capaces de ayudar a sus compañeros a crecer como equipo”.

Revisaremos algunos criterios y visiones respecto al liderazgo, pero, sobre todo, nos detendremos en las buenas prácticas; en particular, el caso de la escuela Juan Pablo II de Alto Hospicio, en donde su director, César Gavilán, con conciencia clara de su quehacer profesional, va paso a paso ilusionando e inculcando cambios estratégicos que harán de su escuela, en solo cinco años, la mejor de la región.

Liderar un establecimiento escolar, una familia, una sala de clases, un alumno; no es más ni menos que encontrar y poner en práctica principios sólidos y coherentes; que permitan guiar con acierto la gestión educativa. 

Alfredo Zelaya E.
Director Ejecutivo Grupo Educar



¿Cómo formar líderes exitosos?

Chile se ubica dentro de los países de Latinoamérica donde los directores dedican más tiempo a tareas administrativas (31,27%), pese a que distintas investigaciones afirman que el tiempo dedicado al ámbito pedagógico se relaciona directamente con el aprendizaje de los estudiantes. Conversamos con Pamela Meléndez, alumni egresada de Enseña Chile y coordinadora de Políticas Públicas.

POR MARCELA PAZ MUÑOZ ILLANES

En Enseña Chile están convencidos de la importancia de formar líderes exitosos, y para ello realizan un plan de trabajo basado en dimensiones de liderazgo, alineado a ciertas competencias que la literatura señala como predictoras de un agente de cambio. “Desarrollamos esas competencias que fueron identificadas durante un arduo proceso de selección, las que se ponen a disposición del trabajo en el aula para generar en conjunto con los estudiantes una propuesta de cambio en esos entornos que permita reconocerlos, valorarlos y desde ellos construir, lo que nosotros llamamos una visión contextualizada y compartida”, explica **Pamela Meléndez, alumni egresada de Enseña Chile y coordinadora de Políticas Públicas.**

El plan de formación de la fundación, explica Pamela Meléndez, busca ser de naturaleza integral; es decir, trabaja diversas dimensiones de liderazgo, que consideran tanto al profesional (liderarse a sí mismo), como su sala de clases y la comunidad en la que trabaja día a día.

—¿Es posible formar líderes educacionales exitosos?

—Hace un tiempo consideramos que es clave enamorarnos del problema, más que de una solución específica, por lo que continuamente miramos nuestro proceso de formación, empatizando y diseñando

Según Pamela Meléndez, hoy con el trabajo realizado por la Agencia de la Calidad y la Alta Dirección Pública, sería posible distinguir aquellas escuelas que tienen la capacidad suficiente para absorber un mayor grado de autonomía en su gestión, pudiendo tomar las decisiones y responsabilizarse de la gestión.

con las necesidades de quienes reciben nuestro trabajo, confiando en que lo que nos dicen es real, sintiendo que nuestra propuesta sirve cuando al otro lo ayudó a crecer.

Para cualquier profesional o persona a quien se le encarga la tarea de liderar un proceso, una tarea y para el caso de Enseña Chile, la tarea más importante: liderar una sala de clases, es fundamental generar un proceso de formación continuo, basado en la experiencia, el contexto y la confianza. Estos son ejes esenciales del trabajo.

Depositar confianza en los profesionales y acompañarlos, señala Pamela Meléndez, “evidenciando sus avances en los procesos, y por sobre todo alimentando la motivación y sentido de propósito es fundamental, pues esto es lo que permite a un “líder educacional” levantarse y volver a intentarlo, porque de seguro habrá días difíciles, donde se requiere reflexionar, volver a revisar la práctica, acudir a un conocimiento nuevo si es necesario y volver a intentarlo, confiando en que el propósito lo vale”.

—¿Cómo forman en Enseña Chile, líderes que sean capaces de impactar entornos vulnerables?

—En Enseña Chile guiamos nuestro trabajo desde nuestros valores: Es posible; Trabajo en red; Excelencia; Aprendizaje continuo; y Hacernos cargo. Esto inspira el proceso de formación de nuestros profesionales donde el centro de todas las acciones son nuestros estudiantes y su futuro.

—¿Qué áreas son las que presentan mayores dificultades para poder formar líderes educacionales exitosos?

—En los contextos y en las escuelas en que trabajamos las urgencias agobian a

diario a los miembros de la comunidad, eso muchas veces genera que el profesor se aisle, perdiendo la perspectiva. Esa es una dificultad, el poder escuchar la necesidad del descanso y compatibilizarlo con la necesidad de trabajar en red con otros, a veces se ven como contrapuestos.

Otra dificultad es salir del rol de experto del “líder” y desarrollar en ellos la adaptabilidad ante los aprendizajes diarios, reflexionando desde la evidencia para informar la toma de decisiones.

—¿Estamos al debe en Chile en ese aspecto?

—Lo que hemos observado en las escuelas es que las capacidades, res-

ponsabilidades y recursos tienden a estar muchas veces por encima de la escuela, e incluso de los sostenedores (municipales), lo que aumenta el agobio burocrático, el gasto ineficiente y la superposición de funciones de organismos que intervienen la escuela. Lo cual desvía el foco de quienes lideran la escuela.

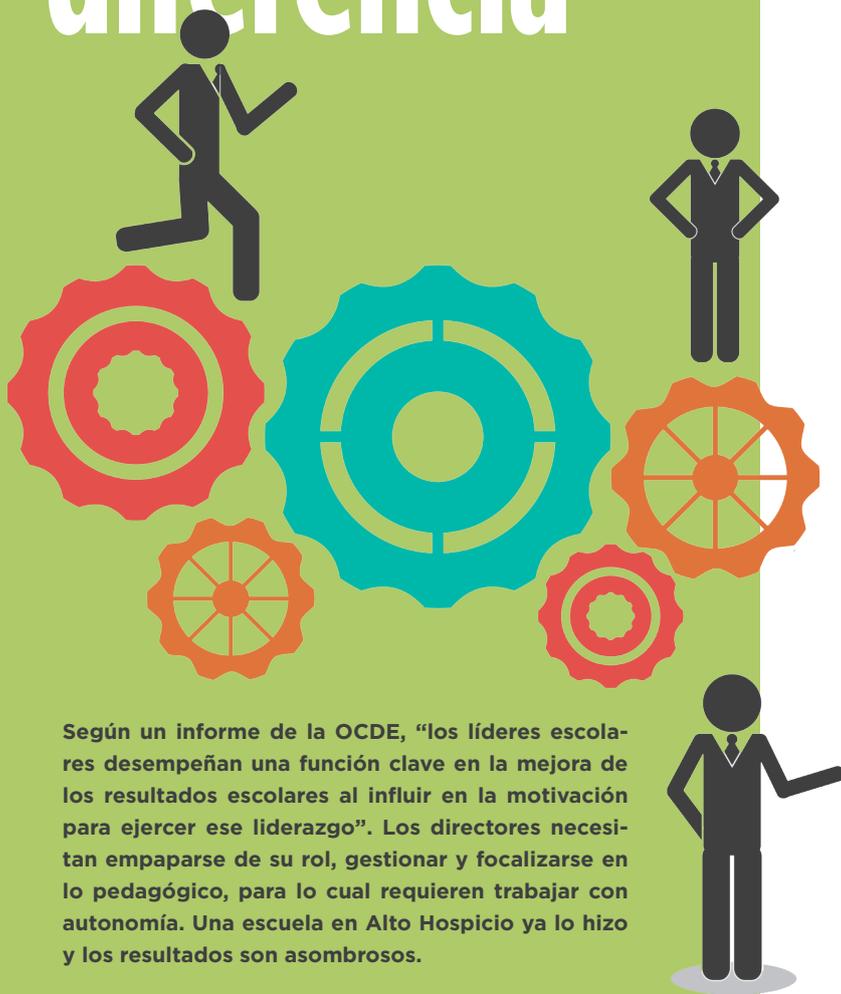
Hoy tenemos un desafío y tremenda oportunidad en la nueva institucionalidad de la educación pública que se discute en el Congreso, donde lo esencial a nuestro parecer es fortalecer las capacidades de las personas que están tomando decisiones a nivel local, en los establecimientos, con sus equipos directivos, y otorgar autonomía condicional a la capacidad de estos. 



¿CÓMO IMPLEMENTAR UN LIDERAZGO QUE TRANSFORME LAS ESCUELAS?

- 1. Conocer** el escenario que está en juego para nuestros estudiantes, esto implica un entendimiento profundo de los estudiantes y su contexto particular, para luego trazar juntos con ellos una trayectoria hacia un futuro posible, de manera que puedan construir junto al profesor un propósito grupal que los movilice hacia él.
- 2. Vivir** un ciclo de aprendizaje continuo. Como organización hemos aprendido que no basta con las “ganas de aprender” o de tener el valor de aprender continuamente. Por ello hemos generado un proceso y/o un sistema simple y claro, que podamos replicar para lograr este objetivo de aprendizaje continuo. Este incluye, por ejemplo: la experiencia, la reflexión de ella, la búsqueda de conocimiento nuevo si es necesario y volver a practicar.
- 3. Realizar** un trabajo en red que favorezca las relaciones humanas. Las personas y sus relaciones, junto con una técnica, o un quehacer en la sala de clases, hacen la diferencia.

Directores empoderados marcan la diferencia



Según un informe de la OCDE, “los líderes escolares desempeñan una función clave en la mejora de los resultados escolares al influir en la motivación para ejercer ese liderazgo”. Los directores necesitan empaparse de su rol, gestionar y focalizarse en lo pedagógico, para lo cual requieren trabajar con autonomía. Una escuela en Alto Hospicio ya lo hizo y los resultados son asombrosos.

POR MARCELA PAZ MUÑOZ ILLANES

Cuenta el **director del Liceo Bicentenario Minero Juan Pablo II en Alto Hospicio, César Gavilán**, que, al asumir la dirección de su establecimiento, los resultados eran muy malos en todos los aspectos: académicos, culturales, deportivos y de convivencia escolar.

“Nos preguntamos qué hacer. Partimos trabajando con los maestros en un acompañamiento permanente en el aula, por parte del director, jefe técnico o coordinadores pedagógicos, con la finalidad de instalar prácticas pedagógicas que se enfocaran en el aprendizaje efectivo de nuestros alumnos. Por otro lado, se trabajó con tutorías, ya sea para mejorar los aprendizajes de los estudiantes con bajos niveles de desempeño en matemática y lenguaje; o bien, para que los estudiantes que tienen buenos resultados sean aún mejores”, narra el director Gavilán.

Lo que ocurrió fue que se hicieron cargo de los estudiantes, con sus virtudes y defectos, y de su aprendizaje. “Para ello, había que estar en sala casi todo el día, o en las distintas actividades que realizan los estudiantes, acompañarlos en los recreos, en el desayuno, en el almuerzo, recibirlos y despedirlos cada día en la entrada del establecimiento, apoyar a los profesores, para que no se desanimaran, ya que la tarea era difícil. Debíamos modificar la cultura escolar y estar en todos los frentes. Lo fundamental es que cada actividad fuera enfocada en hacer las cosas bien, con excelencia, instaurando una nueva forma de pensar y ejecutar acciones”, dice el director.

Y los frutos no demoraron mucho en llegar, porque en cinco años, pasaron de tener 170 a 850 estudiantes, los resultados SIMCE subieron desde los 180 puntos a más de 300 en los últimos tres años, y aumentaron los porcen-

tajes de alumnos titulados en la especialidad desde un 5% a un 98%. A ello se suma el hecho de que mejoraron sustantivamente los índices de convivencia escolar. “Logramos crear identidad, y en definitiva una nueva cultura escolar, virtuosa y con foco en el aprendizaje de calidad de los jóvenes de Alto Hospicio”, señala orgulloso el director del establecimiento.

El caso del Liceo Bicentenario es prueba, sin duda, de que uno de los factores más importantes en una escuela es el director, pues es quien, junto a su equipo, dirige la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. “Su rol determina el éxito de un colegio, pues es él quien lidera el Proyecto Educativo. Por lo tanto, su trabajo debe centrarlo en lo pedagógico y todo lo que pasa en el colegio debe estar relacionado con el aprendizaje de los alumnos”, asegura César Gavilán.

Porque, dice **Rodrigo López, gerente general de Aptus Chile**, los esfuerzos individuales de profesores dentro de escuelas caóticas, o mal organizadas, por heroicos que sean, lamentablemente van a tener poco efecto en los aprendizajes de largo plazo de sus estudiantes. “Esto suena duro, pero la verdad es que la mayoría de los alumnos pasa por decenas de profesores durante su vida escolar; si la enseñanza recibida no es consistentemente buena, los esfuerzos y avances de un profesor efectivo un año se disuelven si al año siguiente la enseñanza de calidad no se mantiene. Es por esto que los directivos juegan un rol clave, ellos son los que tienen la posibilidad de reclutar y formar un equipo de profesores que consistentemente haga clases excelentes”.

Suena obvio, dice López, pero “una escuela de excelencia es aquella que consistentemente desarrolla aprendizajes sobresalientes en sus estudiantes para que sean personas libres y responsables, y para lograr esto, lo clave es que todas las clases sean consistentemente buenas. En consecuencia, liderar exitosamente un establecimiento implica lograr que cada semana las clases en el establecimiento sean mejores que la semana anterior. Los líderes que logran esto analizan permanentemente –semana a semana– los datos de aprendizaje de sus estudiantes, identifican qué está funcionando y qué no en cada clase y utilizan esta información para formar a su equipo docente mediante un sistema regular y consistente de retroalimentación focalizado en la mejora”.

Sucede que, explica **Juan Ignacio Canales, profesor de Historia y Geografía PUC y relator de Grupo Educar**, el ejercicio de un liderazgo adecuado, facilitará las condiciones para que el proceso formativo pueda desplegarse con el apoyo, la consistencia y el clima que demanda la incorporación de aprendizajes relevantes en niños. “Esta condición es clave a la hora de entender por qué razón hay escuelas en las cuales esto funciona y otras, de similares características, en donde sencillamente esto no se produce”.

Justamente, en el caso del Liceo Juan Pablo II la clave “fue aprender a conocer a su comunidad escolar, entendiéndose: estudiantes, padres y apoderados, profesores y asistentes profesionales de la educación, y lograr que cada uno cumpla su rol adecuadamente, poniendo siempre en el centro el aprendizaje de los estudiantes. Para ello, el director debe ser activo y sa-



CÉSAR GAVILÁN

Director del Liceo Bicentenario
Minero Juan Pablo II en Alto Hospicio.

“Son los directores y su equipo de gestión, los llamados a desarrollar su proyecto educativo, y deben tener en cuenta que muchas veces las mejores capacitaciones suceden dentro de la propia escuela, cuando los mismos profesores capacitan a otros docentes o comparten sus buenas prácticas”.



RODRIGO LÓPEZ

Gerente General de Aptus Chile.

“Liderar exitosamente una escuela implica lograr que cada semana las clases en el establecimiento sean mejores que la anterior. Para ello, se analizan permanentemente los datos de aprendizaje de sus estudiantes, y utilizan esta información para formar a su equipo docente mediante un sistema regular de retroalimentación”.

ber lo que ocurre diariamente en su establecimiento, gestionar cada día con centro en lo pedagógico, procurando una comunidad virtuosa, con identidad, permitiendo y promoviendo que también aparezcan otros liderazgos dentro de ella, para que sean capaces de asumir proyectos con foco siempre en lo pedagógico y en concordancia con el proyecto educativo.

¿CÓMO FORMAR UN DIRECTOR?

A ser director, así como a ser profesor, aseguran en Aptus, se aprende en la práctica. “Un gran líder escolar es alguien que desarrolla, entre otras cosas, la capacidad de analizar datos para tomar decisiones efectivas, de observar y retroalimentar de forma estratégica para potenciar la mejora de sus docentes y de liderar culturas escolares efectivas. Al igual que los docentes, los líderes necesitan aprender practicando y recibiendo retroalimentación efectiva”.

Luego, añade Canales, “tenemos que relevar y desarrollar sus capacidades como comunicador. Un líder, y en especial un líder escolar, debe conocer el arte de la conversación que le permite darse a conocer, expresar con claridad sus propósitos y metas, generar acuerdos y, sobre todo, escuchar”.

Finalmente, indica Canales, “podemos afirmar que un director que pretenda ser líder de su comunidad, deberá ser capaz de trabajar con otros en equipo. Delegar, colaborar, implementar estrategias colaborativas y promover el logro común por sobre el lucimiento individual. Para ello, deberá tomar conciencia de que un líder no tiene la obligación de saber todo y que su tarea es dejar que todos jue-

guen, aportando desde la diversidad y armonizando esa energía”.

GESTIONAR UNA ESCUELA EXITOSA

Dice César Gavilán que todos los recursos de los que dispone el colegio, deben ir enfocados en acciones pedagógicas, y todo lo que pasa en una escuela tiene como fin el aprendizaje de los estudiantes, ya sea en el ámbito valórico, académico, cultural, deportivo; en fin, todo lo que se realice en la escuela, cuestiones que, a mi juicio, no pueden ir separadas. Por ello, los recursos para tener buenos baños, talleres deportivos, científicos, son tan importantes como aquellos que se dan a los profesores para elaborar una clase exitosa.

En esa misma línea, señala Rodrigo López, “fomentar el trabajo en equipo y el aprendizaje colaborativo son ideas que suenan bien en educación; sin embargo, hay que tener cuidado. No todo trabajo en equipo es útil, ni todos los esfuerzos colaborativos generan aprendizajes relevantes”.

El objetivo es lograr conjugar ambos; la unidad del equipo y la mejora en la práctica. “Para eso, un buen trabajo colaborativo parte desde los datos: identificando qué profesores están logrando resultados sobresalientes en qué temas. Si, por ejemplo, una profesora de matemática logra consistentemente buenos resultados en operatoria de fracciones con sus alumnos, el equipo directivo puede fomentar que esa profesora lidere un taller de didáctica de fracciones para el equipo de matemática, o que profesores que están teniendo problemas específicamente en ese tema vayan a observar su sala, o que ella actúe como su mentora. Para que un

“Nadie podrá conducir y animar una comunidad, sin comprender en profundidad cuál es su identidad cultural, su espíritu, su sentido de proyecto. En definitiva, el líder de una organización debe ser capaz de comprender y encarnar la misión que declara esa organización”.

JUAN IGNACIO CANALES

Profesor de Historia y Geografía PUC y relator de Grupo Educar.



trabajo colaborativo sea efectivo, debe partir por el análisis de datos”, asegura López.

En esa misma línea, agrega el profesor de la PUC, una escuela será verdaderamente exitosa si logra transmitir a sus alumnos la pasión por desplegar su vocación trascendente. “En consecuencia, es el director y no otra persona quien deberá ‘marcar’ presencia en cada una de esas áreas. Para que ello ocurra y que el director cuente con los tiempos y los espacios disponibles, deberá delegar. No existe otra manera de hacerlo”.

AUTONOMÍA DE LOS DIRECTORES

Es evidente que una buena gestión requiere la autonomía y la libertad para poder tomar decisiones estratégicas. Esa es la función del líder. “Poder visualizar qué es lo que se necesita realizar en el tiempo adecuado y con los recursos necesarios. Para ello, si no se quiere caer en la tentación autoritaria, deberá conversar, escuchar, reflexionar e invitar a otros con los cuales podrá generar criterios de acción. Sin embargo, es él quien deberá tomar las determinaciones y asumir el costo de sostener la acción para dar a la organización la estabilidad que necesita”, agrega Canales.

Sucede, coinciden los entrevistados, que el actual estado de cosas en Chile dificulta que esto sea posible. “La escuela vive una profunda crisis de autoridad y esto no es algo que solo afecte a los profesores, sino al conjunto de la organización. Como fruto de esta crisis, la escuela ha perdido la autonomía de la que antes gozaba. Esto produce que la marcha de las determinaciones críticas se burocratice, entorpeciendo la gestión escolar y afectando los resultados esperados”, indica Juan Ignacio Canales.

Frente a esta disyuntiva, agregan en Aptus, una solución efectiva que han observado es que las escuelas tengan un profesional de primer nivel de administrador o director de

operaciones. “Esa persona se hace cargo de todos los procesos y trámites que no inciden directamente en el aprendizaje de los estudiantes, protegiendo el tiempo del resto del equipo directivo para que se dedique a lo pedagógico. Esta solución permite enormes avances; sin embargo, no quita la necesidad de que como país hagamos un gran acuerdo para diseñar un sistema de control y fiscalización que priorice la autonomía y responsabilidad de los equipos directivos”. 



Si quieres capacitarte en liderazgo ingresa a www.grupoeducar.cl/cursos/gestion-curriculum-institucional/

Los líderes escolares necesitan desempeñar un papel más activo en el liderazgo educativo al:

- ✓ **Supervisar y evaluar el desempeño de los maestros.**
- ✓ **Realizar y organizar la instrucción y la tutoría.**
- ✓ **Planificar la formación profesional del maestro.**
- ✓ **Organizar trabajo en equipo y el aprendizaje .**

CHARLA SOBRE "APRENDIZAJE EN EL AULA"

17 de agosto de 15 a 18 hrs.

Grupo Educar y Duoc UC invitan a los profesores, orientadores y personas de la comunidad escolar a participar de este interesante encuentro. La relatora es la experta y profesora María Ligia Astorga, quien posee vastos conocimientos en la materia.

Más info: www.grupoeducar.cl



XI VERSIÓN DEL SEMINARIO UNA MIRADA AL ALMA

Inicio jueves 10 de agosto de 2017

Con el tema "Hacer familia hoy", la Universidad Andrés Bello dará inicio al ciclo de cuatro charlas que comenzará el jueves 10 de agosto y que se extenderá por cuatro semanas. Este año participarán destacados profesionales: Neva Milicic, Carolina Dell 'Oro, el doctor Sergio Canals y Consuelo Undurraga.

Más info: vinculacion.unab.cl 1cultura@unab.cl



XVIII SEMINARIO "CLAVES PARA LA EDUCACIÓN DEL FUTURO, FORTALECIENDO EL TRABAJO COLABORATIVO EN RED"

3 y 4 de agosto

La Fundación Arturo Irarrázaval Correa y Grupo Educar realizarán un seminario para los colegios integrantes de la red. El encuentro contará con la participación de dos invitadas internacionales, Carmen Pellicer, presidenta de la Fundación Trilema en España, y Emma Tinoco, directora de Secundarias del Sistema TEC de Monterrey, México.

Más info: www.grupoeducar.cl



NÜPAAKA, UN VIAJE A NUESTROS ANCESTROS

Del 5 de agosto al 10 de septiembre

Tomás es un niño fanático del computador y los videojuegos. Sin embargo, el destino le tiene preparada una aventura que cambiará sus gustos e intereses cuando en una lluviosa tarde de invierno, un corte de luz lo lleva a descubrir un antiguo juego de mesa que lo transporta a un viaje mágico por culturas indígenas ancestrales.

Más info: www.teatroinfantil.uc.cl

RISAS A LA AMERICANA

Hasta el 6 de agosto

Se trata de un ciclo dedicado a la comedia, cuya capacidad para observar el medio social estadounidense le valió el reconocimiento del público, la crítica y la Academia de Hollywood.

Más info: www.cine.uc.cl



CURSOS CERRADOS A COLEGIOS

REVISA NUESTRAS 6 ÁREAS DE FORMACIÓN

- CONVIVENCIA & CLIMA ESCOLAR
- GESTIÓN EDUCATIVA
- FORMACIÓN DOCENTE CONTINUA
- FORMACIÓN CURRICULAR
- FORMACIÓN METODOLÓGICA & CURRICULAR
- FORMACIÓN PARA EL AUTOCUIDADO

Más información en
contacto@grupoeducar.cl - www.grupoeducar.cl

Como presidenta de la Fundación Trilema, ha sido clave impulsando cambios profundos en escuelas de su país y en otros lugares del mundo. La productora del documental “Profes, la buena educación” y el recién estrenado “La otra educación” es una convencida de que “un buen maestro puede cambiar para siempre la vida de un niño. Una escuela, la de una comunidad. La educación puede cambiar un país”.

En esta entrevista nos cuenta qué papel juega el liderazgo, cómo se forma un líder y por qué ello es urgente en medio de la crisis del panorama educativo.

—Se habla mucho de liderazgo en distintos ámbitos. ¿Qué se entiende por liderazgo efectivo en la educación?

—Es la capacidad de generar y de acompañar un proceso sistémico para cambiar una institución educativa. Para cambiar una escuela hay que tener una

visión sistémica de la organización y ser capaz de cambiar todos los aspectos, no solamente las personas, sino también el aprendizaje, la organización, el currículum, y eso requiere una forma distinta de ver la escuela.

—¿Cómo llega un directivo a tener ese liderazgo?

—Hay disposiciones naturales que siempre ayudan, como la mayor capacidad de comunicación o de empatía, pero creo que el liderazgo se aprende. Primero se aprende con buenos líderes. Hay una parte que tiene mucho de arte más que de ciencia y que se aprende viviendo y viendo organizaciones o escuelas que son buenas en sí. Otro componente importante es ser un buen docente. En España decimos “no puedes mandar lo que no sabes hacer”. El líder tiene que tener prestigio y ser respetado porque es un buen profesor.

—¿Y qué aspectos se pueden entrenar o perfeccionar?

—A partir de lo anterior, hay que prepararse en una serie de elementos que van desde la capacidad de gestión eficaz de recursos personales, económicos, tecnológicos, pedagógicos y humanos. También un componente importante tiene que ver con la visión: debe tener una preparación pedagógica educativa potente para generar una visión de excelencia de escuela y ser capaz de generar itinerarios que le ayuden a alcanzar esa visión. Eso supone también la necesidad de inspirar a los que trabajan con uno, ir contagiando y logrando conmover al equipo para lograr una identificación con el proyecto educativo.

—¿Qué errores o faltas son comunes, en relación con la generación de liderazgo?

—Hay muchos errores. Uno es la prisa. No se puede improvisar un liderazgo educativo, hay que invertir en una formación exigente y potente desde el inicio. Dejar madurar la docencia. Los buenos líderes han pasado primero por las aulas durante un tiempo razonable, han experimentado en sí mismos el hecho de ser maestros. A partir de ahí hay que hacer una formación específica exigente y potente. No vale un cursillo. Muchos llegan a dirigir a puestos

Liderazgo y compromiso por una educación de calidad

La educadora, teóloga y escritora española Carmen Pellicer estará por primera vez en Chile presentando dos temas en el XVIII Seminario “Claves para la Educación del Futuro, fortaleciendo el trabajo colaborativo en RED”, que organiza Grupo Educar, los días 3 y 4 de agosto.

POR VICTORIA DANNEMANN

de responsabilidad casi por casualidad. Se requiere preparación en dirección educativa.

Luego, hoy no se puede dirigir solo. Los francotiradores no van a cambiar las escuelas. Hace mucha falta el liderazgo compartido: generar equipos fuertes que sean capaces de contagiar esa fuerza. La dirección en equipo tampoco es fácil de improvisar. Un error muy común es creer que el líder es un carismático medio loco que lleva a todo el mundo por delante, pero ese excesivo personalismo hace que los proyectos mueran cuando esa persona desaparece. La dependencia de una organización de una persona es un error muy común en la educación y muy peligroso.

—En ese contexto, ¿qué papel juegan los profesores?

—Un concepto muy importante en teoría de la dirección educativa es el tema del liderazgo intermedio. El empoderar a personas clave en la organización, que ejerzan responsabilidades y compartan el poder, es hoy una necesidad. Dirigir una escuela es algo muy complejo y los niños y adolescentes cada vez presentan desafíos nuevos. No se puede trabajar solo y es importante tener un proyecto de acompañamiento y desarrollo profesional docente, que capacite a los profesores para ejercer roles tan fundamentales como tutorizar a los alumnos. El tutor es una figura clave. Además, están la construcción curricular en los departamentos y las responsabilidades en la gestión de los distintos procesos educativos.

—¿Cuál es su diagnóstico de la educación actual, con respecto al liderazgo?

—A nivel mundial, creo que estamos en un momento de crisis importante en el panorama educativo, porque ya no es posible conformarse con una educación mediocre. El cambio vertiginoso de la cultura de la tecnología, incluso de la ética, de la historia y de la política, está generando desafíos muy diferentes para el futuro de nuestros alumnos. Eso hace que la escuela tradicional, que se ha conformado con una instrucción mecánica



Carmen Pellicer, señala que las nuevas tecnologías son “una especie de huracán imparables que está cambiando los modos de aprender, y suponen una apertura hacia un mundo global y una disponibilidad de una cantidad enorme de información que requiere de un pensamiento y juicio crítico, creativo y riguroso para construir conocimiento”.

y una alfabetización cultural, tenga que superar esos parámetros y eso requiere una forma diferente de liderar ese cambio. No estamos hablando de un cambio superficial, sino de un gran desafío, de cambiar el concepto y el lugar que la educación escolar ocupa en la socialización infantil.

—En el documental “Profes, la buena

educación”, se plantea que la educación es algo que impacta no solo en la sala, sino que puede cambiar un país. ¿Es una mirada realista?

—Sí, porque la educación es la fuente de la identidad de un pueblo. El cambio de la forma en que un país se comprende a sí mismo y genera sus aspiraciones y su horizonte es lento. Ese cambio tiene

que producirse en cómo se educa la mente y el corazón de las generaciones que van creciendo. Para eso hay que tener mucho corazón y mucha generosidad cuando se tiene responsabilidad y poder político.

—¿Qué efectos ha visto en las escuelas en que se observan esos liderazgos?

—Nosotros dirigimos una red de escuelas, que llamamos “Escuelas que aprenden”, que han adoptado un modelo de gestión de cambio integral sistémico. Si tuviéramos que definir cuál es el factor clave de ese modelo de cambio, a mi juicio es el liderazgo. El hecho de que se construya o consolide un equipo que tenga un proyecto claro y un compromiso activo con el aprendizaje, que investigue, que innove, que acompañe al profesorado, que lo evalúe y evalúe las prácticas docentes, tiene un impacto directo en la mejora de resultados del aprendizaje de los alumnos. No solamente en sus aprendizajes académicos, que son muy importantes, sino en todo el desarrollo de las dimensiones de la persona, emocional, moral y espiritual, que son tanto o más importantes que las académicas.

—¿Es posible medir esos logros?

—Nosotros trabajamos con un sistema de indicadores de liderazgo de dirección y en los distintos roles en la vida de un centro educativo. Tenemos una serie de parámetros para evaluar el desempeño docente y hacemos un seguimiento de los procesos de mejora de las escuelas en función también del impacto que tienen sobre los resultados de los alumnos. Hemos podido bajar las tasas de fracaso escolar en algunos entornos de más del 40% a un 10%, que es lo máximo aceptable que se puede permitir una institución.

—¿Son importantes los padres para apoyar el liderazgo que se ejerce en la escuela?

—La familia es el factor más importante al educar un niño. Esto es lo que contamos en la segunda película, que hemos estrenado hace apenas un mes.



Nuestras familias nos han dejado a todos una marca que condiciona nuestra personalidad. Pero un niño no elige la familia en la que nace. Muchos hemos tenido la suerte de nacer en familias que nos quieren y que además han apostado por una educación potente, de calidad, y nos han acompañado en todo nuestro proceso de maduración. Desgraciadamente, en muchos casos esto no se da. Entonces, creo que la escuela tiene que hacer un esfuerzo por lograr la complicidad de las familias que apoyan el desarrollo educativo, pero a la vez a aquellos niños que, por distintas razones, no les ofrecen las oportunidades educativas que necesitan, la escuela tiene que garantizar el acceso, la igualdad y la justicia de que puedan tener esas oportunidades que todo niño merece.

—¿Qué significa en lo personal para un profesor y para un director asumir ese camino de liderazgo?

—Un profesor es bueno cuando quiere a sus alumnos. Yo creo que el cariño es la clave de la buena educación, que es lo que cuento en mis películas y en mis libros. Y al final, cuando uno quiere a un niño, hace una apuesta por buscar lo mejor y eso le lleva a investigar, a experimentar, a innovar. La fuente del compromiso con la innovación, con la educación investigativa, descansa en el compromiso con cada uno de nuestros alumnos. Y esa es la base que une la docencia con el liderazgo y la necesidad de desarrollar proyectos que sean capaces de ayudar no solo a un niño, sino a toda la infancia. 

FUNDACIÓN TRILEMA Y EL LIDERAZGO

Convencida de la importancia de la educación para cambiar la vida de las personas, Carmen Pellicer creó Trilema en 1998. La fundación realiza proyectos de investigación, publicación y asesoría. “Trilema tiene una red con 22 escuelas que llevan nuestro modelo y estamos presentes en más de 3.000 escuelas en toda España. Tenemos más de 6 mil horas de formación presencial del profesorado cada año, más una oferta importante en formación online”, indica Carmen Pellicer.

También publica libros de texto, materiales educativos y recursos didácticos con los cuales llegan directamente a las aulas. A través de diversos proyectos tiene un gran impacto a nivel nacional e internacional. “En los últimos tres años hemos llevado a cabo un proyecto muy importante en Guinea Ecuatorial, trabajando en 84 escuelas, y hemos formado a cientos de profesores allí y también en Camerún”, explica la presidenta de Trilema.

Ahora está lanzando dos proyectos en distintos países de América Latina. Uno de ellos aborda el desarrollo de habilidades ejecutivas (“Aprender a pensar”), y está basado en la investigación que ha realizado Carmen Pellicer en la Universidad de Nebrija, Madrid.

Por Carlos Henríquez
SECRETARIO EJECUTIVO DE LA
AGENCIA DE CALIDAD DE LA
EDUCACIÓN.



Cultura del mejoramiento

Para que las grandes ideas se transformen en grandes políticas debemos analizar la realidad a la luz de lo cotidiano. En educación esto implica focalizar la atención en sus protagonistas: estudiantes, familias, profesores y directivos, los artífices de la experiencia escolar. Por eso son fundamentales los procesos de gestión que ocurren en los establecimientos, porque se trata de interacciones y relaciones relevantes para sostener las trayectorias de mejora.

Es así que después de avanzar en entregas de resultados educativos que hoy incluyen estándares de aprendizaje, reportes por eje del currículo, ejemplos de preguntas y errores frecuentes -además de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social-, desde este año la Agencia de Calidad entrega información oficial acerca de los procesos de gestión escolar, aquellos que repercuten todos los días en las salas de clases de nuestro país.

Las Visitas de Orientación y Evaluación del Desempeño que realizamos son un registro in situ, sustancial, de lo que sucede en los establecimientos, el lugar donde se manifiestan los procesos de enseñanza, aprendizaje y convivencia entre los distintos actores. A partir de estos registros construimos el libro Panorama de la gestión escolar, documento que busca responder una interrogante fundamental de nuestro sistema educativo: ¿Cómo avanzamos en calidad en las escuelas que más lo requieren?

En el marco del trabajo del Sistema de Aseguramiento de

la Calidad, apostamos a que la respuesta se sustente en un trabajo de orientación y apoyo basado en la confianza y en la profesionalización de las escuelas. Esto, junto con el refuerzo de las expectativas de docentes y de los propios estudiantes, es lo que permite innovar y generar más y mejores oportunidades de aprendizajes para todas nuestras niñas, niños y jóvenes.

Así lo hemos visto en las Visitas de Aprendizaje, las que tienen como propósito recoger experiencias en escuelas de alto desempeño, que sirvan como evidencia de que “es posible” avanzar hacia una educación de calidad, aun cuando el contexto genere mayores dificultades.



Pero no se trata de dar recetas. Sabemos que la calidad no mejora por arte de magia o apretando tres botones. Se trata entonces de tener un propósito que oriente el trabajo de toda la comunidad escolar, y que ponga como foco principal del quehacer aquello que ocurre al interior de las salas de clases, y que asegure que todos los estudiantes alcancen aprendizajes significativos.

Como institución buscamos incentivar una cultura del mejoramiento, donde cada decisión se funde en información relevante y se sostenga en experiencias exitosas y redes de apoyo que acompañen cada esfuerzo realizado por la escuela. Hacemos un llamado especial a las comunidades a no aflojar y continuar con su esfuerzo por consolidar y mejorar la calidad escolar que entregan, para juntos dar un salto en calidad con equidad en nuestro país. 

“Si no usamos evaluaciones como el Simce y la PSU, no sabremos si los alumnos aprendieron”

De visita en nuestro país el pasado mes de junio, el experto en temas de liderazgo y director de Uncommon School, Paul Bambrick-Santoyo, conversó con Revista Educar, luego de participar en el seminario sobre el tema, invitado por Aptus Chile. En esa oportunidad lanzó su libro “Las palancas del Liderazgo Escolar”, una guía práctica para construir colegios exitosos.

POR MARCELA PAZ MUÑOZ ILLANES

Paul Bambrick - Santoyo, director, de Uncommon School y quien ha entrenado a más de 10 mil líderes de educación en el mundo, señala que “el foco del aprendizaje debe estar en el desarrollo profesional de los profesores y directivos”. Para que aquello se cumpla, es necesario seguir ciertos pasos, como felicitar y destacar los aspectos positivos de la clase, hacer preguntas dirigidas en vez de decirle al profesor que algo determinado estuvo mal, explicar en detalle los pasos a seguir, de manera que sean comprensibles para el profesor, además de definir qué es lo que se espera que el profesor y el alumno hagan, con expectativas reales y claras.

—Según revelan las investigaciones, durante mucho tiempo los sistemas escolares no han funcionado y los resultados en los aprendizajes no son los esperados, ¿estamos al debe en temas de liderazgo escolar?

—Pese a que existen muchos colegios que poseen alumnos a quienes les va bien; para mí, el éxito ocurre cuando todos tienen buen desempeño escolar.

En ese sentido, el apoyo y el trabajo del líder constituyen la clave más importante. Será el encargado de que todos sus profesores tengan un muy buen desempeño. Un buen director empoderado es capaz de marcar la diferencia y mejorar el destino de sus alumnos.

—Según el libro, la clave está en qué hace un director, cómo y cuándo lo hace, ¿cuáles son los factores esenciales de un líder escolar exitoso?

—Los directores tienen enormes tareas de tipo administrativo y operativo que deben realizar en sus escuelas. Quienes son efectivos son aquellos directores que dejan un espacio sagrado para ejercer su rol de liderazgo instruccional. Pese a todos los obstáculos que tienen, logran dedicar al menos el 40% de su tiempo a observar las clases y revisar la retroalimentación. Es un esfuerzo orientado a lograr el objetivo primordial que es la enseñanza y aprendizaje de todos los alumnos.

De hecho, asegura el experto estadounidense, la transformación ocurre, cuando un profesor logra mejorar. “Si los docentes en una escuela mantienen un nivel

bajo, la escuela se comportará de la misma manera. En cambio, si los profesores queremos que las escuelas mejoren, tenemos que desarrollar mecanismos para que la comunidad de maestros se perfeccione. La clave es que el líder dedique el tiempo para el desarrollo continuo de sus profesores y permita la retroalimentación entre los pares.

—Entonces, ¿cuáles son los requisitos para ser un buen docente y líder?

—Existen a mi parecer tres elementos necesarios: en primer lugar, que el profesor esté abierto a la retroalimentación, que posea intención y muchas ganas de aprender y que cuente con un buen líder que le permita crecer y desarrollarse en su trabajo. Con esas tres cualidades un profesor va a salir adelante. Las notas en la universidad no hacen a un maestro, un buen líder y docente. Si quiere mejorar, es posible hacerlo.

—¿De qué manera es posible paso a paso ir implementando el liderazgo, de parte de un buen director?

—Es necesario ir observando al menos siete horas a la semana el trabajo del equipo que supervisa un director, o un

Si...

“Si un alumno tiene tres años consecutivos un buen profesor y líder, puede llegar a duplicar su aprendizaje.”

“Si no medimos a los alumnos a través de las evaluaciones, no sabremos si aprendieron o no.”

“Los resultados en el Simce constituyen la mejor evaluación de los profesores.”

“Una evaluación que no se basa en el aprendizaje de los alumnos, será una evaluación que no tendrá impacto alguno.”



SOBRE EL AUTOR

PAUL BAMBRICK-SANTOYO es reconocido mundialmente por ser el director ejecutivo de las Uncommon School en Newark, New Jersey. Plantea que la clave del éxito de sus colegios radica en la educación continua de sus profesores, ya que para educar en vulnerabilidad no basta con estudios universitarios, sino también es necesario un entrenamiento práctico. La gran meta que se proponen en esta red es que los alumnos egresen de la educación superior, objetivo que trabajan junto a los alumnos que entran a los colegios. Bambrick-Santoyo es también autor de otras obras: *Driven by Data*, *Great Habits*, *Great Readers* y *Leverage Leadership*.

jefe técnico, a quien le corresponda. Esa es la cantidad mínima de tiempo necesaria. Siempre se aconseja estar al frente del colegio, todas las mañanas.

Por ello, si el director solamente ocupa su tiempo en asuntos administrativos, es difícil que sus docentes y comunidad escolar puedan mejorar. Es necesario trabajar un poco del tiempo en las labores de administración y dejar el tiempo primordial para el resto de sus maestros. Los directores que logran que aquello suceda, es porque dejan algunas de las labores administrativas y de contabilidad en manos de otra persona del establecimiento, para que el director se ocupe de las mejoras de sus profesores.

—¿Cómo aconseja que el director supervise a sus maestros y ocurra el proceso de retroalimentación necesario para las mejoras?

—En cada establecimiento deben existir líderes instruccionales, que pueden ser los subdirectores o jefes de área, de manera que exista tiempo real y efectivo para realizar las transformaciones al interior de la sala de clases. En algunos establecimientos, los directores pueden

encargarse solo del trabajo administrativo, pero en ese caso es el subdirector quien ejerce el rol directivo en los aspectos académicos.

Asimismo, respecto a las prácticas y planificación de las clases —cuenta Paul Bambrick-Santoyo—, no existe ningún equipo de fútbol que no practique antes de llegar a un campeonato. “Lo mismo ocurre a nivel educacional, no podemos llegar a la cancha sin antes haber planificado nuestro trabajo. La cultura de la práctica es una de las maneras de poder transformar los establecimientos educacionales”.

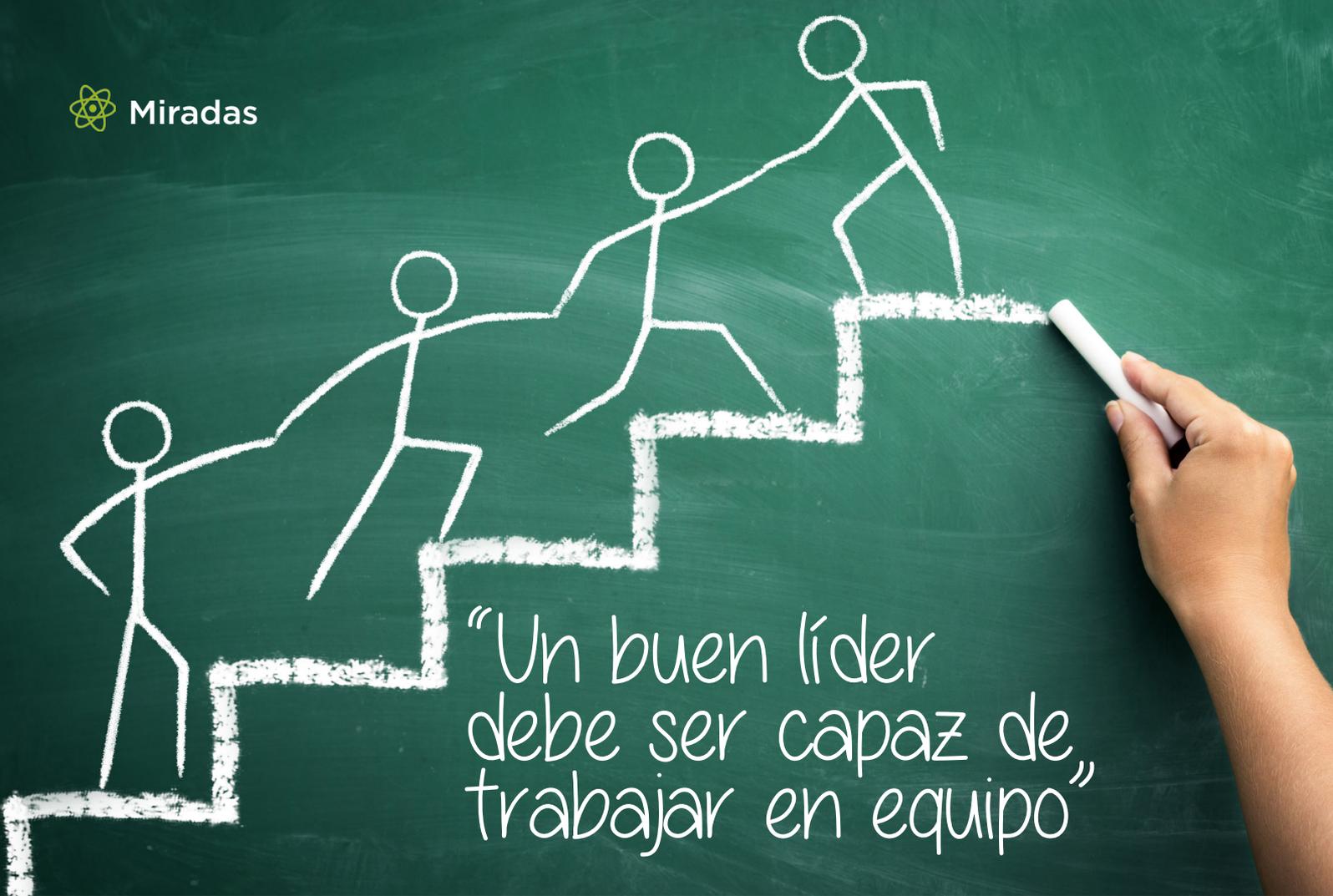
—¿Es posible convertir las acciones deficientes en efectivas?

—Hay una fórmula: obsérvalo, nómbralo y hazlo. Lo que significa que, en primer lugar, hay que observar un modelo a seguir y, si es posible, conocer la brecha que existe entre el modelo que estás haciendo y el objetivo a desarrollar. Si creamos una cultura de observación, como mencionamos antes, podemos cambiar la forma de trabajar.

—¿Por qué es tan importante una bu-

na retroalimentación?

—En veinte años, un profesor recibe al menos 20 evaluaciones acerca de sus clases; en cambio, si otro docente recibe input de su trabajo todas las semanas, en un solo año habrá recibido casi la misma evaluación de su trabajo que el primer docente. Lo que sucede es que ese último profesor puede mejorar y cambiar más rápidamente. Lo anterior es factible de medir si se observa el aprendizaje de los mismos alumnos. 



“Un buen líder debe ser capaz de, trabajar en equipo”

Señala desde México, Emma Tinoco, coordinadora nacional de Secundarias de la Escuela Nacional de Preparatoria del Tecnológico de Monterrey. Asegura -convencida- que “vivimos tiempos de cambios, en muchos casos estos han sido exponenciales y han revolucionado nuestras sociedades e instituciones, la manera en la que interactuamos, en la que nos comunicamos y en la que tomamos decisiones. El sector de la educación no es una excepción”.

POR MARCELA PAZ MUÑOZ ILLANES

Hace más de 10 años, en una de las charlas más vistas de “Ted Talks”, cuenta **Emma Tinoco, coordinadora nacional de Secundarias de la Escuela Nacional de Preparatoria del Tecnológico de Monterrey**, señalaba Sir Ken Robinson: “La educación no necesita ser reformada, necesita ser transformada; y para lograr esta transformación debemos repensar, replantear el liderazgo educativo ya que es una pieza fundamental en este proceso de transformación”.

—Esos cambios también han afectado a nuestros líderes educacionales, ¿qué distingue a aquellos líderes exitosos?

—En mi opinión, los líderes que buscamos para estar al frente de nuestras escuelas hoy en día deben ser diseñadores sociales; es decir, ser capaces de visualizar y construir espacios donde la gente comparta y combine sus talentos, sus pasiones, donde todos estén dispuestos a aprender y discutir, argumentar entre colegas. Espacios donde la comprensión y la aceptación del otro sea un principio, donde no exista temor para expresarnos.

Buscamos líderes que sean capaces de aplicar la fuerza de la colaboración y el trabajo en equipo para que nuestras comunidades escolares sean un ejemplo de lo que queremos construir en nuestras sociedades. Pensemos que

nuestros estudiantes de secundaria al graduarse de la universidad entrarán a trabajar a empresas que aún no existen y resolviendo problemas que aún no los identificamos como tales. Esa es una idea que expuso Karl Fish. Imagina por un instante las características de una “sociedad ideal”, queremos que estas sean incluyentes, respetuosas, donde las reglas se cumplan, donde todos estén dispuestos a dar su mejor esfuerzo y donde el error se entienda como parte del proceso de aprendizaje.

Necesitamos líderes capaces de diagnosticar, planificar, actuar y evaluar para prever y dirigir mejor nuestras acciones futuras. Ese es el reto de los

líderes de los centros escolares hoy en día.

—Sabemos que los directores están con muchas responsabilidades. ¿Es posible compatibilizar el trabajo administrativo y convertirse en un buen líder?

—En mi opinión, es cuestión de tener claras las prioridades. Sabemos que la cultura de una institución es el activo más grande que esta tiene. Es en ella donde todo el proceso de enseñanza - aprendizaje se lleva a cabo, por lo que los directores deben estar conscientes del rol que juegan en la construcción de la cultura escolar. Esta puede ser positiva, incluyente y vibrante, en donde los niños, los jóvenes y todos en general saquen lo mejor de ellos mismos.

Para ello también debemos comprender que el ejemplo de los maestros y personal de la escuela, las relaciones de los estudiantes con sus compañeros, el manejo de las reglas y la disciplina, la resolución de conflictos, el contenido del plan de estudios, el rigor de las normas académicas, la rectitud en las evaluaciones, la atención que damos a los deportes y actividades artísticas, todo ello forma parte de nuestra cultura. Es aquí donde el director tiene la enorme oportunidad y responsabilidad de actuar.

Al invertir tiempo y talento en la construcción de la comunidad nos daremos cuenta que como resultado habrá también tiempo para las actividades y responsabilidades administrativas.

ACOMPAÑAMIENTO Y SUPERVISIÓN

—¿De qué manera los líderes son capaces de mejorar el aprendizaje de toda la comunidad escolar?

—Todos los adultos que trabajamos en un centro escolar, en una institución educativa, debemos ser capaces de tener resistencia emocional elevada que nos permita soportar la crítica de nuestra práctica docente en general. Saber reconocer lo que podemos mejorar es lo que se necesita para iniciar el cambio y rediseñar nuestra forma de enseñanza. No debemos olvidar que el concep-

to de comunidad aplica para todos en el centro escolar, incluyendo los profesores.

—¿Es posible supervisar mejor a los nuevos docentes?

—Tal vez, la palabra “supervisar” la reemplazaría por la palabra “acompañar”, de tal manera que pudiera proponerse una tradición de acompañamiento a los nuevos profesores o a aquellos que están necesitando apoyo. De esta manera, vamos tejiendo redes donde todos los compañeros están conscientes de que el proceso de aprendizaje nunca acaba para el docente y que mejorar nuestras prácticas para que nuestros alumnos aprendan más y mejor puede ser un proceso divertido y estimulante.

—Al momento de acompañar, los líderes efectivos ¿es posible convertir prácticas poco efectivas en exitosas?

—Cuando tenemos claro cuáles son las prácticas que nos llevan a resultados poco eficientes, estamos ante la posibilidad de cambiar la forma en la que hacemos las cosas. Claro que es posible, debemos tener un buen entendimiento de qué es lo que no está funcionando para poder rediseñar las acciones y tener resultados diferentes, mejores, más enfocados y, por tanto, más efectivos.

—¿Por qué es tan efectiva una buena retroalimentación dentro de la comunidad escolar?

—Cuando diseñamos la retroalimentación como un proceso compartido, donde incluimos la observación entre colegas (de preferencia de la misma materia, con mayor experiencia), la opinión de los alumnos y hasta los modelos de actuación de mentores, donde los profesores con mayor experiencia son los facilitadores de ese proceso, este tiende a suavizarse; es decir, la retroalimentación se vuelve una práctica casi cotidiana, se vuelve común y lo que en verdad estamos promoviendo es la reflexión.

Si lo anterior ocurre, veríamos que el profesor sería mucho más riguroso y estricto con su autocrítica que los mis-



EMMA TINOCO ENTREGA PREGUNTAS CLAVE PARA DISEÑAR UNA RETROALIMENTACIÓN EFECTIVA

- ¿En qué momento logaste la mayor atención/participación de tus alumnos?
- ¿Qué fue lo mejor de tu secuencia didáctica?
- ¿Qué hubieras hecho diferente para lograr un aprendizaje más significativo?
- ¿Cuáles fueron tus ejemplos más poderosos?

mos colegas. Si además este proceso se acompaña de otras estrategias como la filmación de clase, la revisión en academias de lo aprendido, veríamos que la comunidad de profesores estaría encontrando un espacio más de colaboración donde el compartir las mejores prácticas se volvería parte de la cultura, en un lugar donde todos son conscientes de la importancia del trabajo en equipo para elevar el nivel de la práctica docente del conjunto de profesores. Una comunidad que sabe que la retroalimentación no es otra cosa que una forma de crecer juntos como comunidad educativa. 



Las ventajas de la articulación educativa

En la Escuela Municipal Diego Portales Palazuelos, D-538, de Concepción, decidieron potenciar una exigencia de las bases curriculares de educación parvularia, que tiene relación con la articulación entre niveles, y la han convertido en una ventaja competitiva.

POR ANGÉLICA CABEZAS TORRES

Luzmira Gómez, directora de la Escuela Diego Portales Palazuelos, de Concepción, nos cuenta sobre la articulación académica que se da en su colegio entre los niveles prebásico y básico. Esta iniciativa contempla que los docentes se reúnan para compartir los avances de sus alumnos y juntos diseñar las metodologías adecuadas para enseñarles más y mejor. Por este trabajo, en junio pasado fueron destacados por la Red de Escuelas Líderes, de la cual la escuela es parte.

—¿En qué consiste el trabajo colaborativo que ustedes realizan?

—Este trabajo se trata de articulación académica entre prekínder, kínder, y primero y segundo año básico. Es una instancia enriquecedora y novedosa en la que trabajamos como equipo para que haya una coherencia curricular y estrategias comunes en el proceso de enseñanza-aprendizaje de estos cursos, pues así se forma un “puente co-

La escuela municipal Diego Portales Palazuelos, D-538, está ubicada en la zona sur de Concepción, posee Excelencia Académica 2016-2017, atiende a 276 niños de prekínder a octavo básico y tiene un Índice de Vulnerabilidad Escolar de 86,8%.

nocido” para acceder al curso siguiente, provocando menos ansiedad en los niños.

Es un proceso donde todos participan, equipo de docentes de los respectivos cursos, equipo directivo y de gestión, asistentes y apoderados. Diseñamos y planificamos juntos una actividad. Por ejemplo, realizamos “Cocinar”, en el cual los niños aprendieron a confeccionar diversas recetas que compartieron con la comunidad. Son alumnos activos y actores principales de sus propios conocimientos.

—¿Qué pasos siguieron para implementar este trabajo?

—Primero, se realizó un diagnóstico y nos percatamos de que nuestra debilidad era la educación parvularia. Los niños se iban a colegios particulares subvencionados, generando un déficit de matrícula a nivel de

escuela en el primer ciclo.

Una vez detectada esta debilidad, realizamos todos los pasos de planificación estratégica y pedimos colaboración activa de nuestros apoderados que tenían diversas habilidades. Una muestra de los resultados fue, por ejemplo, el 2° lugar comunal que obtuvimos el año pasado con nuestro proyecto de articulación denominado “Leer para crecer”.

—¿Qué dificultades han tenido?

—Las propias de un establecimiento que trabaja en contexto de pobreza, la falta de recursos. No obstante, tengo que destacar que nuestros apoderados fueron la mayor fuente proveedora de los recursos en 2016. Este año lo incluimos en el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) y contamos con recursos SEP. 

EN ESTA INNOVACIÓN PEDAGÓGICA, ¿CUÁL HA SIDO SU ROL?



“Nuestro equipo es cohesionado porque tiene en común las altas expectativas. Queremos que nuestros niños y niñas sean felices aprendiendo y nos esforzamos todos para que las actividades sean motivadoras y ocurran en un clima armonioso. Para ello, planificamos en conjunto, nos organizamos y cada uno adquiere un compromiso y lo cumple; como Directora confío en ellos, sé que mi equipo siempre cumple. Nuestras metas van más allá de la nota, queremos formar buenas personas, buenos ciudadanos”.

LUZMIRA GÓMEZ, DIRECTORA DE LA ESCUELA DIEGO PORTALES PALAZUELOS, D-538



Ventajas del TRABAJO COLABORATIVO

- Los alumnos aprenden jugando, compartiendo con apoderados y con otros niños, adquiriendo vivencias emocionales y culturales.
- La motivación tiene un alza significativa en los aprendizajes, se desarrolla el lenguaje verbal y no verbal, se realiza la iniciación a la lectura, fomento lector, se comienza el juego matemático, también el arte (en la próxima actividad se realizarán visitas a diversos lugares de nuestra ciudad con esculturas y luego ellos crearán sus obras), etc.
- Permite la reflexión sobre las prácticas pedagógicas y organización eficaz.
- Se involucra a los apoderados en el proceso de enseñanza generando la empatía y participación democrática, se fomenta el respeto, el saber escuchar al otro y se practica la tolerancia.
- Disminuye el índice de retiro de alumnos.
- Los niños ya conocen a sus futuros profesores.
- Ha permitido el prestigio institucional a nivel de la comuna y fuera de ella con la Red de Escuelas Líderes.

El liderazgo que requieren nuestras escuelas

“El liderazgo es importante porque transmite pasión y orientación. Es la capacidad de mostrar el norte que nos conduce y movilizar las voluntades hacia ello”, asegura Rodrigo Inostroza, subdirector de la Fundación Pentecostés, de la Red de Colegios Kentenijianos.

POR ANGÉLICA CABEZAS TORRES

La literatura resume el concepto “liderazgo” como la capacidad de influir, pero además “se complementa con algo que es condición para ello: la pasión necesaria en el corazón del educador, que finalmente lo lleva a movilizar todas sus fuerzas para influir en quienes le son confiados”, indica **Rodrigo Inostroza, subdirector de la Fundación Pentecostés**, con una vasta experiencia como director de colegio y profesor de postgrado en estas áreas.

Inostroza habla de pasión, porque el liderazgo no influye solo en la efectividad de una determinada actividad, sino también en cómo se lleva a cabo. “Se nota en la cara de la persona, en su postura física, en cómo se prepara y finalmente en la fuerza de atracción que ejerce en los otros. Todas estas características pueden ser aplicadas al liderazgo educativo”.

—¿Cuánto influye la gestión directiva en lo que sucede dentro del aula?

—Cuando escucho esta pregunta no puedo dejar de pensar en la tremenda carga administrativa que tienen los directivos escolares. La pregunta clave es cuánto logran impactar en el aula los directivos a pesar de esa fuerte carga que tienen.

La investigación es clara y coincidente en señalar que la primera variable de efectividad escolar al interior de la escuela es lo que el profesor realiza en el aula; siendo la segunda variable el liderazgo directivo. En términos de gestión, la labor del director es fundamental. Esta busca establecer sistemas de aseguramiento de la calidad y proporcionar las mejores condiciones (humanas, comunitarias y técnicas) para que los profesores realicen su labor de





» **Rodrigo Inostroza** señala que los valores contenidos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), son las orientaciones que el director debe tener siempre a la vista.

la mejor forma y con el más alto estándar posible.

—¿Qué modelo de liderazgo necesitan nuestros colegios?

—Hoy por hoy, la respuesta que resuena en forma casi automática es “liderazgo distribuido”. Se trata de un modelo muy eficiente y efectivo. Permite no solo la instalación de capacidades al interior de la escuela, sino que también hace partícipes y corresponsables a todos los miembros de la comunidad “empoderándolos”, haciéndolos sentirse protagonistas y responsables.

Sin perjuicio de lo anterior, creo que un modelo debe responder en gran medida al estado del desarrollo organizacional y a las demandas que enfrenta la escuela. Hay contextos en que una institución precisa de un liderazgo quizás menos distribuido y más directivo; o bien, un liderazgo francamente democrático o uno más inspirador. En otras palabras, el norte es siempre un modelo que favorezca la participación, valoración, integración y codirección de la escuela.

—¿Qué características debe tener un buen director de colegio?

—Creo que todo director debe tener al menos tres características principales. Lo primero que debe tener es pasión por lo que hace y un profundo anhelo de responsabilidad por quienes le son confiados. Estas características y expectativas deberían ser reconocidas por su comunidad ya que son propias de un liderazgo que da testimonio de lo que anhela.

En segundo lugar, debe tener una estabilidad personal que le permita manejar las exigencias propias del cargo y que, al mismo tiempo, le ayude a construir relaciones saludables con las personas con quienes se vincula diariamente. Esto resulta ser un elemento muy crítico en el éxito de todo director. Un líder inseguro tenderá a retraerse o incluso a mostrarse autoritario; un director seguro de sí mismo tenderá a la construcción de relaciones de colaboración, amenas y con espacios de desarrollo personal y colaborativo.

En tercer lugar, debe tener conoci-

mientos pedagógicos y de gestión educativa sólidos y actualizados, que le permitan tomar decisiones oportunas y pertinentes. Las competencias vinculadas a la toma de decisiones y comunicación resultan de gran relevancia.

—¿Dónde debe estar el foco del liderazgo de un director escolar?

—Todo director debe tener focos muy concretos: a saber: el aprendizaje, el desarrollo y una sana convivencia e integración de los estudiantes. Toda acción debe ir en miras a lo anterior.

La inspiración, formación y conducción de un equipo de gestión resulta clave para la instalación de un liderazgo más distribuido en la escuela. Si pensamos que el liderazgo de un director es indirecto en la sala de clases, esta influencia la realiza por medio de su equipo de gestión. El director es responsable de que su equipo sea efectivo y eficiente en las tareas que realiza; pero no puede dejar de lado el carácter inspirador y formativo. En este sentido, el director modela la forma en que espera que los miembros de su equipo gestionen a su vez.

Construir vínculos con la comunidad y las familias es una perspectiva que el director no puede dejar de tener. Se trata de poner en marcha una mirada sistémica; es decir, mantener una mirada que no solo vea el detalle de las acciones, sino que sea capaz de mirar cómo se relacionan e interrelacionan profesores, estudiantes, familia y entorno. 



Si quieres capacitarte en liderazgo ingresa a www.grupoeducar.cl/cursos/gestion-pedagogica-para-directivos/



CONGRESO NACIONAL CUMPLE 206 AÑOS. SUS PRIMERAS LEYES: LIBERTAD DE VIENTRES E INSTRUCCIÓN PRIMARIA

Con principios basados en la libertad, la educación y la autodeterminación, el 4 de julio de 1811 nació el Congreso Nacional. La libertad de vientres y la instrucción primaria fueron las primeras leyes que promulgó el Congreso Nacional, organismo constituido, en el edificio de la Real Audiencia, el 4 de julio de 1811 y que acaba de cumplir 206 años.

La ley de libertad de vientres –texto legal pionero– declaraba libre “a todo hombre que naciera en el territorio, sin hacer distinción de la condición de sus padres”. Prohibió el ingreso de esclavos al país y reconocía como hombres libres a aquellos esclavos que, pasando por el territorio, se detuviesen en él más de seis meses.

Fuente: www.soychile.cl

SE CALCULA EN 130 MIL LOS ESTUDIANTES QUE DEJARÁN DE PAGAR EL PRÓXIMO AÑO



El pasado 30 de junio finalizó el plazo para que los colegios subvencionados dieran a conocer su decisión de pasar a ser una organización sin fines de lucro o pagados en 2018; esto, en el marco de la Ley de Inclusión. De esta forma,

el Mineduc informó que 3.020 colegios comenzaron los trámites o ya obtuvieron la categoría de fundaciones sin fines de lucro, los cuales concentran cerca de un millón de estudiantes, de los cuales 290 mil comenzaron a estudiar sin costo el año pasado y el actual, además de otros 130 mil que dejarán de pagar el próximo año.

Fuente: www.elciudadano.cl

“MÁS MATEMÁTICA”: EL PROGRAMA QUE CONTRIBUYE A MEJORAR RESULTADOS SIMCE EN LA ZONA NORTE

Los resultados de la última prueba del Sistema de Mejoramiento de la Calidad de la Educación (SIMCE), correspondiente a 2016, dejaron en evidencia los escasos avances en cuanto a desempeño y aprendizaje. Es así como, por ejemplo, los índices de Comprensión de Lectura en Segundo Medio han bajado 7 puntos durante el periodo que comprende 2006 a 2016. Mientras, en Matemática hubo un incremento de 14 puntos, pero esto también en el lapso de 10 años.

Dentro de este contexto, resultan importantes las buenas prácticas que han implementado algunos colegios y entidades con el fin de desmarcarse de los resultados poco auspiciosos. Ese es el caso de la Corporación Crea+, que lidera SQM, cuyos recintos apadrinados experimentaron relevantes alzas gracias a su programa “Más Matemática”.

Fuente: www.eldinamo.cl



CIERRE DE LA UNIVERSIDAD ARCIS QUEDA PROGRAMADO PARA EL 2021

La decisión fue tomada luego de la reunión que llevó a cabo la División de Educación Superior junto a la Federación de Estudiantes de la Universidad Arcis y la Confech. Además, resolvieron que se nombrará un nuevo administrador de cierre.

Fuente: www.radiouchile.cl

La **CLAVE** **PSU** para una buena

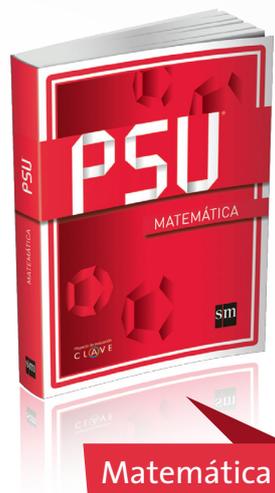
Novedad



Ciencias Naturales



Lenguaje y Comunicación



Matemática



Ciencias Sociales

- Contenidos **ACTUALIZADOS**, presentados de forma esquemática.
- **ENSAYOS MODELADOS**, preguntas resueltas de forma profunda y detallada.
- **ENSAYOS TEMÁTICOS**, preguntas sobre los contenidos específicos de cada capítulo.
- **ENSAYOS COMBINADOS**, al final de cada sección.

Proyecto de evaluación

C L A V E



TODOS LOS ENSAYOS INCLUYEN SOLUCIONARIO Y EL DETALLE DE LOS CONTENIDOS Y LAS HABILIDADES EVALUADAS.





EL LIDERAZGO EN EL SÉPTIMO ARTE

Las siguientes películas son buenos ejemplos de liderazgo y trabajo en equipo, que encontramos en escenarios tan diversos como la naturaleza o la realeza. Con creatividad y trabajo en conjunto, se pueden realizar hazañas notables.

POR VICTORIA DANNEMANN



Lorax: en búsqueda de la trufula perdida

Título original: Dr. Seuss' The Lorax / Director: Chris Renaud / Género: infantil, animación / Año: 2012 / Duración: 94 min. Edad recomendada: Desde 6 años.

En un pueblo ya no crecen árboles ni nada vegetal. En su lugar todo es artificial, simple decoración plástica. Un niño que intenta impresionar a la chica que le gusta, encontrará el camino para llegar hasta un anciano que le contará la historia del Lorax y unos árboles que alguna vez fueron fuente de riqueza, pero que por la codicia de algunos terminaron extinguiéndose.

Para trabajar en el aula:

Posee un importante mensaje en favor de la naturaleza y el cuidado del medio ambiente. Muestra que la naturaleza es un bien irremplazable y que, si no la cuidamos, corremos el riesgo de destruirla. Asimismo, destaca la importancia de trabajar unidos por proteger y conservar la naturaleza. En ese sentido, no importa que en un principio sean unos pocos los que defienden estas ideas. Si creen en ello, generan conciencia y son capaces de convencer también a otros, pronto irán sumando a más personas y todos juntos podrán generar un cambio importante.



La marcha de los pingüinos

Título original: La marche de l'empereur / Director: Luc Jacquet / Género: documental / Año: 2005 / Duración: 80 min. Edad recomendada: Desde 8 años.

Este documental muestra la impresionante marcha de cientos de pingüinos emperador que cada año recorren más de 100 kilómetros desde la costa hasta el interior de la Antártica, desafiando el frío invierno, peligros y el acecho de predadores, para llegar al lugar de apareamiento y donde ponen sus huevos.

Para trabajar en el aula:

La importancia de estar unidos para enfrentar los peligros y compartir las tareas para lograr mejores resultados. Es interesante ver cómo la crianza es una tarea compartida, en la que padre y madre son indispensables, y cómo cada uno asume su rol poniendo el mayor esfuerzo. También sorprende la capacidad de proteger a los más pequeños y la forma de organizarse para ello, así como la paciencia y la confianza en la espera y la sabiduría para superar los momentos difíciles y tomar las decisiones correctas en favor del grupo. Asimismo, revela los peligros y las muertes que ocurren durante la travesía.



El discurso del rey

Título original: The king's speech / Director: Tom Hooper / Género: drama, historia / Año: 2010 / Duración: 111 min. Edad recomendada: Desde 14 años.

Basada en hechos reales, esta película retrata la figura del Rey Jorge VI, quien debió asumir el trono de Inglaterra luego de que su hermano abdicara. En esas condiciones, y sin haber pensado nunca que ostentaría el cargo más importante del país, le correspondió enfrentar un momento histórico, ante el surgimiento del nazismo en Alemania y la inminente Segunda Guerra Mundial.

Para trabajar en el aula:

Una gran película sobre liderazgo, con excelentes actuaciones y un guion que pone el acento en la humanidad de sus personajes y deja un importante mensaje: reconocer con humildad las dificultades, pedir ayuda a otros es el punto de partida para ser mejores. Con ellos, se pueden superar los obstáculos y emprender los mayores desafíos. Invita a reflexionar sobre la importancia de creer en uno mismo y trabajar por ser mejores para cumplir con la tarea que nos han encomendado. Para ello, la confianza, el apoyo de los demás y el trabajo son decisivos. No importa que se trate de un simple mortal o del rey de Inglaterra.

Diplomado e-learning



GRUPO educar

BUENA DIRECCIÓN Y LIDERAZGO ESCOLAR



Gestión de la
convivencia escolar

19
Junio



*Si tú mejoras...
¡Todo mejora!*

Gestión del currículum
institucional

21
Agosto

Gestión pedagógica
para directivos

21
Agosto

Liderazgo para
escuelas efectivas

16
Oct.

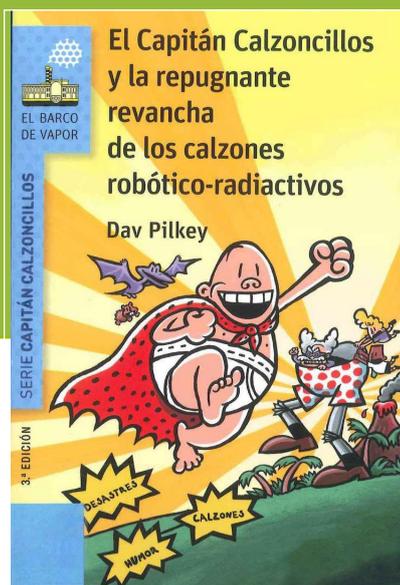
Gestión de la
Convivencia escolar

16
Oct.



Para mayor información www.grupoeducar.cl

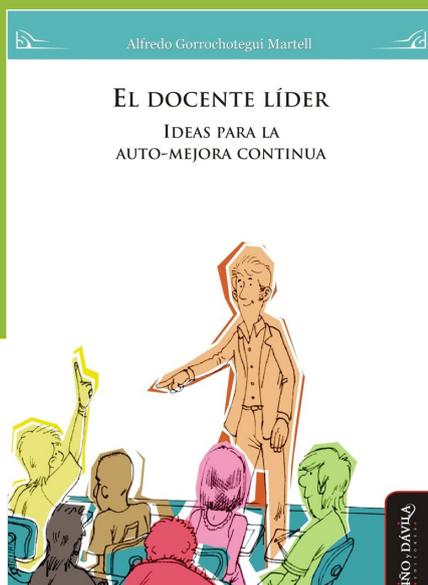
La lectura contribuye al aprendizaje



EL CAPITÁN CALZONCILLOS Y LA REPUGNANTE REVANCHA DE LOS CALZONES ROBÓTICO-RADIATIVOS
Dav Pilkey, Editorial SM

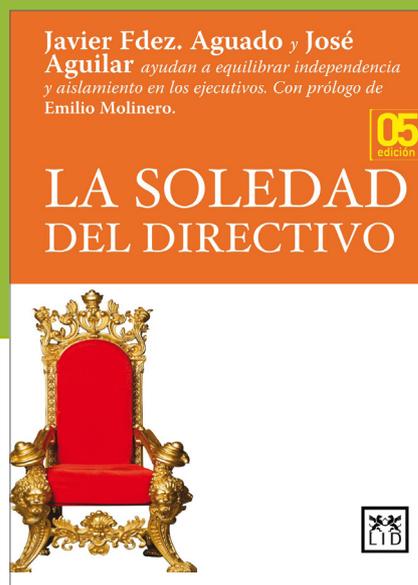
¿Crees que sabes cómo empezó el universo? ¿Y por qué se extinguieron los dinosaurios? ¿Y qué provocó la Edad de Hielo? ¿Y cómo comenzaron los humanos a pintar en las cuevas? ¡Te equivocas!

Pero, ahora, gracias a la Cocomáquina del Tiempo de Cocoliso Cacapipi, Jorge, Berto y tú descubrirán la verdad sobre esas cuestiones... Y también te reirás un rato, claro. O varios.



EL DOCENTE LÍDER. IDEAS PARA LA AUTO-MEJORA CONTINUA
Alfredo Gorrochotegui Martell
Editorial Miño y Dávila

Este libro es una invitación a reflexionar sobre el modo de ser docente y la forma de hacer docencia, brindando al estudiante en Pedagogía o al mismo profesor las herramientas para mejorar la calidad educativa. La finalidad es ayudar a los profesores a analizar la visión que ellos tienen sobre lo que significa educar: lo que hacen en el aula, el modo de organizar el trabajo y de tratar a los alumnos, de transmitir el conocimiento y relacionarse con los demás docentes, directivos y el entorno.



LA SOLEDAD DEL DIRECTIVO
Javier Fernández Aguado y José Aguilar López
Editorial LID

La percepción general que se tiene de los directivos impide a veces reconocer que se trata de seres humanos, regidos por emociones y susceptibles de sentir angustias y temores. Detrás de la seguridad, la firmeza y la solidez que pueda reflejar un alto mando, se esconde una persona a quien su condición de líder le impone unos retos personales de enorme complejidad, que en el año 2006 obtuvo el premio al mejor libro europeo de gestión, entiende que la soledad es consustancial a los cargos de poder. Tras explorar la faceta humana de los directivos, propone varias claves para entender y gestionar adecuadamente esa inevitable soledad, para encauzarla en el sendero de lo razonable y evitar que se torne malsana. 



Puedes descargar más libros en www.grupoeducar.cl/material_de_apoyo/

MOVIMIENTOS ARTÍSTICOS

Relatos abstractos

María Dolores Mariscal Martín, Área Educativa,
Museo Artequin, Santiago

GIACOMO BALLA

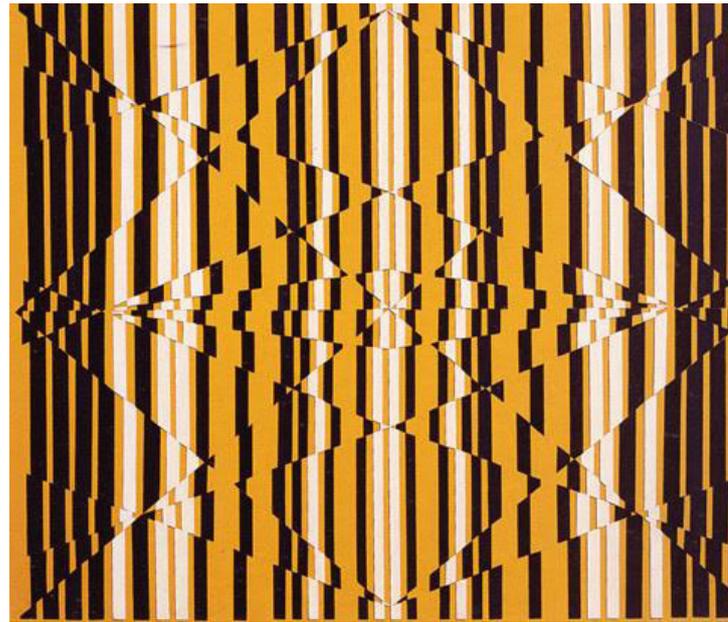
Nace en 1871 en Turín y muere en 1958 en Roma. Fue uno de los principales pintores y escultores del movimiento futurista surgido en Italia en la primera década del siglo XX.

En Francia estudia la obra de los artistas puntillistas Seurat y Signac, interesándose por el color y puntillismo, aspectos que le llevan a la reflexión sobre el movimiento y la velocidad. Junto a Filippo Marinetti, poeta italiano, publica en 1910 El Manifiesto Futurista.

Su obra destaca por la búsqueda del movimiento y velocidad. Al principio, en sus obras se pueden identificar paisajes, formas y personajes, pero poco a poco se va alejando de las formas figurativas para acercarse a la abstracción, destacando la composición geométrica, la luz, el color y las líneas.



»» Detalle de 'Dinamismo de un perro con correa', 1912. Óleo sobre lienzo, 89x109 cms Albright-Knox Art Gallery, Buffalo.



»» "Construcción maderas número 20", 1982. Collage madera duco, 100x120 cm. MNBA, Santiago de Chile.

MATILDE PÉREZ

Nace en 1916 en Santiago de Chile y muere hace apenas tres años, 2014, en la misma ciudad.

Pionera del arte cinético en Chile y Latinoamérica. Comienza su carrera artística como pintora figurativa. Después, se introduce en las técnicas del mural junto a Laureano Guevara, sorprendida por la simplificación de las formas y las grandes dimensiones.

Formó parte del Grupo Rectángulo, cuyo punto central es la abstracción geométrica, donde la artista se centra en el dibujo depurando al máximo forma y color.

En 1960 es becada durante un año para estudiar en París. Allí conoce a Víctor Vasarely, quien le abrió la puerta al mundo cinético. Sus obras demuestran una inagotable experimentación con el movimiento virtual, la ilusión óptica o movimiento real a través de electricidad. Elementos que incorpora en sus obras a partir de 1970. 

Actividad (recomendada para estudiantes de educación básica)

Se sugiere presentar a los estudiantes algunos artistas antiguos, modernos y actuales que hayan trabajado con el movimiento, como por ejemplo William Turner, Giacomo Balla, Jackson Pollock, Marcel Duchamp y Matilde Pérez, entre otros.

Observar estas obras, detenerse en dos o tres de ellas y compararlas, generando un diálogo con los estudiantes sobre la distinta manera para representar el movimiento. En la parte práctica, realizarán un taumatropo, considerado como uno de los antecedentes del cine. Es

un juguete óptico utilizado para producir la sensación de movimiento en las imágenes. Los estudiantes realizan una imagen en ambas caras del círculo o disco. En los márgenes de este se colocan dos hilos que se retuercen mucho y que, al estirarlos, hacen girar el círculo a mucha velocidad. Estos giros provocan en el espectador una ilusión óptica, haciendo que ambas imágenes parezcan estar juntas. Para finalizar, cada uno debe presentar su trabajo y comentar su creación, propiciando la reflexión crítica entre los compañeros.



TIC y educación

Por Soledad Garcés

¿DÓNDE ENCUENTRO VIDEOS EDUCATIVOS PARA MIS CINE-FOROS?

✓ La web “cine para estudiantes” <http://www.cinemaparaestudiants.cat/es/peliculas-archivo/> dispone de cientos de películas educativas ya revisadas por docentes.

Cine y valores

✓ <http://cineyvalores.fad.es/> es una web que sugiere películas para debatir con estudiantes.

✓ <https://www.novasur.cl/> es la web oficial del Consejo Nacional de Televisión donde se encuentran cientos de videos asociados a diferentes materias del currículum escolar chileno.

Mediateca Madrid: ofrece videos, imágenes y archivos de audio subidos por sus usuarios para que puedas utilizarlos. No tiene publicidad y hay videos en español.

Banco de recursos de INTEF: El Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado Español ha dispuesto este espacio virtual para compartir videos, audio e imágenes didácticas.

Profe, ¿Veamos una película?

5 PASOS PARA DESARROLLAR UN CINE-FORO

Cada minuto se suben a YouTube más de 100 horas de videos... y muchos de ellos pueden ser un gran aporte al proceso de aprendizaje. Entonces ¿cómo aprovecharlos? Aprendamos a trabajar el cine-foro como una herramienta educativa que seguramente nos traerá grandes satisfacciones.

Cuando se ve una película o programa de televisión, el espectador recibe mensajes que no siempre son tan claros y directos como se podría suponer. A veces se requiere analizar y clarificar lo que ve para llevarlo a un plano consciente, que le permita relacionar con su realidad: sobre todo en alumnos que aún no tienen un criterio formado.

Para propiciar el análisis de videos y el pensamiento crítico, existen varias herramientas; sin duda, la más interesante de todas es el cine-foro.

Se trata de un recurso metodológico que permite el diálogo entre espectadores y la obra audiovisual. El foro puede responder a muchos temas diferen-

tes. Según quién lo dirija, será un aporte a los objetivos de aprendizaje.

Quien guíe el cine-foro debe ser receptivo frente a la realidad de los espectadores y moderar la participación con ellos, sabiendo llevar el debate, y capitalizando los comentarios de cada uno de ellos.

Los cine-foros, generalmente, se inician con las preguntas que dan introducción y contexto al tema a tratar. Luego, se proyecta el video o película para terminar con preguntas previamente determinadas por el profesor y moderadas por él mismo o, bien, por alumnos que han sido nominados como moderadores.

CÓMO GUIAR UN CINE-FORO EN 5 PASOS:

- 1** **Prepara la clase:** determina los objetivos de la actividad, busca los videos o películas que necesitas y planifica las preguntas para ir motivando el debate.
- 2** **Introduce:** para iniciar un cine-foro, es importante introducir los temas y objetivos de la clase para que los alumnos se predispongan a ella.
- 3** **Proyección de la película** o video: procura que todos los alumnos vean la pantalla y el audio cumpla con los mínimos de calidad para que todos puedan participar. No olvides respetar los derechos de autor.
- 4** **Duración:** procura que la película tenga una duración apropiada.
- 5** **Debate:** generar un debate al finalizar la película o bien detenerla en determinados momentos para responder las preguntas propuestas para la actividad es el foco más importante del cine-foro. 🎧

Punta Arenas

Nao Victoria Museo

El Nao Victoria no es un museo común. Se trata de una colección de cuatro réplicas a tamaño real de embarcaciones históricas relacionadas con la Región de Magallanes y el país: la Nao Victoria, el James Caird, el HMS Beagle y la goleta Ancud.

Aquí los visitantes tienen la oportunidad de recorrer los barcos y conocer algunos objetos e instrumentos relacionados con la navegación. La idea es ofrecer una experiencia interactiva que permita recrear los momentos históricos de los cuales estas embarcaciones fueron protagonistas.

Como la que da nombre al museo y que tiene que ver con un hito mundial. Hernando de Magallanes, al mando de la Nao Victoria, descubrió en 1520 el paso marítimo desde el océano Atlántico hacia el Pacífico, por el estrecho que hoy lleva su nombre, y con ello, también descubrió el actual territorio chileno. La nave continuó su viaje y, conducida por Sebastián Elcano, completaría su travesía alrededor del mundo.



» La Nao Victoria, con más de 25 metros de eslora y tres cubiertas, es una de las atracciones de este museo a orillas del Estrecho de Magallanes.

El bergantín británico Beagle es famoso por su viaje de exploración al extremo sur del continente en 1830, al mando del capitán Fitz Roy, llevando a bordo al naturalista Charles Darwin. Por esta embarcación fue nombrado el canal que separa Tierra del Fuego de la Isla Navarino. El James Caird es el bote salvavidas con el que el explorador inglés Ernest Shackleton logró ir en busca de ayuda para rescatar a su tripulación, tras el hundimiento del Endurance, en 1916. 

Ubicación: Km. 7,5 de la ruta desde Punta Arenas a Río Verde, Región de Magallanes / **Más info:** +56 9 9640 0772



Conoce más de este museo en

www.naovictoria.cl

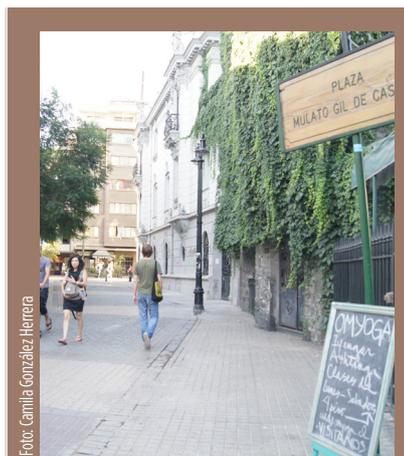


Foto: Camila González Herrera

Ubicación: José Victorino Lastarria 305/307, Santiago / **Más info:** info@mavi.cl /

Plaza Mulato Gil Santiago

La plaza Mulato Gil se ubica en pleno barrio Lastarria de la capital y debe su nombre al pintor peruano José Gil de Castro, conocido como el Mulato Gil de Castro, retratista de próceres y ciudadanos ilustres de la época de la Independencia. El artista vivió en una casona frente a la cual se consolidó posteriormente la plaza.

La Fundación Cultural Plaza Mulato Gil de Castro cuenta con dos museos con una oferta bastante diversa: el Museo Arqueológico de Santiago (MAS) y el **Museo de Artes Visuales (MAVI)**. El primero presenta una colección de objetos de uso cotidiano y ceremonial de pueblos precolombinos; por ejemplo, de las culturas Chinchorro, Aymara, Mapuche, Rapa Nui, Selk'nam y Yámana. El MAVI nos trae al presente, con la colección de arte contemporáneo Santa Cruz-Yaconi, que reúne obras representativas de artistas chilenos. El área educativa ofrece visitas participativas y diseña distintos programas de educación, cultura y acción social. **Más info:** www.mavi.cl



» Museo de Artes Visuales



JAJÁ CALDERÓN,
HUMORISTA CHILENO

“Para mí, el humor siempre fue una suerte de catarsis”

Reconocido por su larga trayectoria y sus imitaciones, llamó la atención en febrero pasado, en la Quinta Vergara. Quisimos compartir junto a él sus años y memorias de escolar.

POR MARCELA PAZ MUÑOZ I.

Recuerda que ese día entró nervioso al escenario, se le notaba en su voz. Pero a los pocos minutos logró silenciar la Quinta Vergara y con respeto fueron aplaudidos los primeros chistes del comediante. Recibió Gaviota de Plata.

—¿Anécdotas del colegio?

—Recuerdo días de mucho sacrificio, pues éramos muy pobres; pero de una enseñanza tremenda en el tiempo en términos de solidaridad. Mi madre solía decir: “Las cosas son de quien las necesita”. Y es algo que me quedó como enseñanza de por vida.

Tuve que emigrar a la ciudad (Curicó) para continuar mis estudios, mi madre me pagaba pensión... Era el Liceo de Hombres Luis Cruz Martínez, de donde tengo gratas memorias.

—¿Empezaron así sus imitaciones?

—Imitaba al rector del Colegio y él me autorizaba para que las últimas palabras de la bienvenida, las realizara con su voz. En eventos me he encontrado con compañeros de curso y volvemos a revivir aquella etapa maravillosa.

—¿Qué maestro no olvida?

—Mi primer profesor y quien me enseñó las primeras letras, a leer. Todavía recuerdo su nombre, Juan Barahona Leighton, sus clases eran de mucha interacción: nos hacía leer un libro y luego venía la representación de lo que habíamos leído.

—¿Siempre le gustó el humor?

—Para mí el humor siempre fue una suerte de catarsis. Intentaba usar el humor como una máscara que me iba a permitir ser parte de la alegría de los otros alumnos en el colegio; inventaba adivinanzas, hacía poemas graciosos. Eso me colocaba en un sitio distinto al resto de mis compañeros, me permitía ser más apreciado por mis compañeras de curso.

—Último libro que está leyendo.

—Uno sobre los perros pues mi próximo espectáculo está referido a la labor que ha cumplido en la historia esta mascota; de hecho, el show se llama “Mi perro y yo” (que no nos gane la rabia).

—¿De dónde saca sus rutinas?

—Me levanto con los ojos muy despiertos para poder captar todo lo que me entrega el día. 



LarrainVial[■]
FUNDACION

Para pensar en el futuro,
primero tenemos
que invertir en él.

Por eso

Fundación LarrainVial

apoya iniciativas como

Revista Educar

y muchos otros proyectos
con fines educativos.

El cambio
**COMIENZA CUANDO
TODOS AYUDAMOS.**



YOGHURT
LIBRE DE AZÚCAR



Bien por ti