



ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification



Cambridge English
Language Assessment

Exam Preparation Centre

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
REGLAMENTO INTERNO
GEORGE CHAYTOR ENGLISH COLLEGE

2019

IDENTIFICACION DEL ESTABLECIMIENTO

Sostenedor:	SOCIEDAD EDUCACIONAL EDUCAR S.A
Representante Legal:	OSVALDO DURAN VERGARA
Nombre del Establecimiento:	GEORGE CHAYTOR ENGLISH COLLEGE
Director:	JORGE REINOSO ELGUEDA
Dirección del Establecimiento:	: Avenida Gabriela Mistral N° 0315
Rol Base de Datos:	20.235-5
Comuna	Temuco
Fono:	(45) 592400
Página web:	www.georgechaytor.cl
Fecha de creación del Colegio:	: 2008
Decreto Cooperador de la Función Educativa del Estado:	N° 924, de fecha 30 de abril del año 2008 Decreto Exento SECREDUC Región de La Araucanía.
Dependencia:	Particular Pagado
Nivel y Modalidad:	Pre básica – Educación Básica y Media. Científico-Humanista

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

PRESENTACIÓN

La Comunidad educativa del George Chaytor English College constituye una “agrupación de personas que inspiradas en un propósito común integran una institución educativa. Ese objetivo común es contribuir a la formación y el logro de aprendizajes de todos los alumnos que son miembros de ésta, propendiendo a asegurar su pleno desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico. El propósito compartido de la comunidad se expresa en la adhesión al proyecto educativo del establecimiento y a sus reglas de convivencia establecidas en el reglamento interno”¹.

1. RESEÑA HISTÓRICA DEL ESTABLECIMIENTO.

En el año 1914 el matrimonio formado por George Chaytor y Ethel Shilcock fue contactado por un misionero de la Sociedad Misionera Sudamericana, quien buscaba un profesor que se hiciera cargo de una escuela en Temuco. George era Director de una escuela en Inglaterra mientras Ethel era hija de un militar inglés, nacida en Nueva Delhi, quien, tras realizar sus estudios profesionales en el Wimborne College, se dedicó a la docencia durante tres años en el condado de Dorset.

El matrimonio aceptó el ofrecimiento, llegando a Chile a fines de 1914, para trasladarse de inmediato Temuco para iniciar su misión fundadora.

El colegio comenzó a funcionar en marzo de 1915 con 65 niños, provenientes en su gran mayoría de matrimonios de emigrantes que colonizaban la región de La Frontera. Según las costumbres de la época, el colegio funcionaba en dos locales distintos: el de hombres, dirigido por el matrimonio Chaytor, en Avenida Alemania, en el denominado Callejón Inglés, y el de señoritas, ubicado en calle Lautaro con Prat, dirigido por Mister Bevis y su hija.

George Chaytor enseñaba dibujo, carpintería e inglés, y también se preocupaba de la práctica de deportes, como el críquet, y el fútbol. Luego, cuando tuvieron el gimnasio construido, enseñaba igualmente el voleibol y el básquetbol. Ethel enseñaba historia inglesa, canto y recitación, además de tocar el piano. Del latín y del castellano se encargaban otros profesores, pero el requisito fundamental era hablar el inglés. De esta manera, el Colegio Inglés se caracterizó desde un comienzo por la enseñanza del idioma inglés y por la práctica del deporte, elementos clásicos de la enseñanza anglosajona.

El dinamismo juvenil del matrimonio fue su mejor arma para superar todos los obstáculos y entregar a la ciudad un centro educacional que constituyera un motivo de orgullo para la comunidad. Por ello, cuando la institución inglesa enfrentó dificultades económicas, el matrimonio Chaytor decidió comprar el Colegio Inglés de hombres a la Sociedad Misionera Sudamericana, juntando para ello peso a peso de su patrimonio el 75% de su valor, y pagando el saldo a cinco años plazo.

¹ Ley General de Educación, N° 20370.

El colegio comenzó a ser conocido en la región y el país. Llegaban niños de todo Chile, e incluso de Argentina, Perú, Bolivia y Ecuador, quienes quedaban internos durante el año.

En 1953 al colegio le fue otorgado el Decreto Cooperador de la función educadora del Estado.

El espíritu decidido y la motivación permanente de George Chaytor por entregar una educación de calidad, le hicieron merecedor de la medalla al Mérito Libertador Bernardo O'Higgins en 1967. El colegio continuó un sostenido desarrollo, y, tras el fallecimiento de Mr. George Chaytor, su esposa se mantuvo al frente para continuar la gran tarea que habían iniciado juntos.

La vocación de Ethel Chaytor estaba en la educación, y prueba de ello es que al igual que su esposo, fue condecorada en reconocimiento a su valiosa labor educacional con la orden al Mérito del Libertador Bernardo O'Higgins, en el grado de Comendador, en 1980.

Finalmente, en 1984 Ethel Chaytor hizo entrega de la administración del colegio al Centro de Padres y Apoderados, quienes continuaron la función educativa.

En 1995, el Directorio de Padres y Apoderados y la Sociedad Nueva Escocia, creada inicialmente por los mismos apoderados, trasladaron el Colegio desde el Callejón Inglés al sector de Lomas de Mirasur, Avenida Gabriela Mistral N° 03015, considerando el desplazamiento de la ciudad al poniente como el desarrollo de un nuevo sector residencial en su entorno. Para tal objeto, se construyó una moderna infraestructura educacional, situando así nuevamente al Colegio Inglés en un lugar de vanguardia. El colegio creció en cobertura educacional y en presencia regional, manteniendo la tradición inglesa fundadora.

En el año 2007 el Centro de Padres y Apoderados cesó en la administración del Colegio, asumiendo esta función la Sociedad Educacional "Educar", la que impulsó un renovado y fuerte empuje al Colegio.

La nueva sociedad educacional ha impulsado una profunda modernización del Colegio mediante la instalación de nuevos laboratorios informáticos, de Internet inalámbrico, de sistema de proyección en salas de clases, etc. Igualmente celebró un convenio estratégico con el English Council para promover pasantías de profesionales ingleses en el Colegio, con el objeto de fortalecer el uso del idioma inglés, y un acuerdo de colaboración con la Universidad Autónoma de Chile, para tener un uso preferente de su Biblioteca, bases de datos y recibir además asistencia técnica en el ámbito educativo.

Durante el año 2008 se impulsó una modernización y ampliación de la infraestructura del colegio como la construcción de un moderno gimnasio, dotado con carpeta sintética, instalaciones deportivas adecuadas para la práctica de diversos deportes, aposentaduras para más de 250 personas, etc. que fortalecerán la práctica del deporte por parte de nuestros escolares.

De esta manera, el George Chaytor English College es heredero de una larga tradición educativa originada en el año 1915, que potencia en el Siglo XXI el inglés, la informática, la práctica del deporte y los valores tradicionales de la sociedad occidental.

El George Chaytor English College es, de esta manera, una entidad educativa privada cuya misión prioritaria es ofrecer un entorno educativo que posibilite la formación de personas íntegras, una enseñanza orientada al dominio del idioma inglés, el manejo de las tecnologías y la práctica del deporte.

El George Chaytor English College *cree en el valor de la libertad personal, en el desarrollo individual y social a través de la educación y respeta a las personas como seres libres e iguales en dignidad y derechos.*

2. FUNDAMENTOS

MISIÓN OUR MISSION

El George Chaytor English College es una entidad educativa privada, de carácter laico, cuya misión prioritaria es ofrecer un entorno educativo que posibilite el surgimiento de las potencialidades académicas de sus estudiantes, la formación de personas íntegras, una enseñanza orientada al dominio del idioma inglés, el manejo de las tecnologías y la práctica del deporte. El George Chaytor English College cree en el valor de la libertad personal, en el desarrollo individual y social a través de la educación y respeta a las personas como seres libres e iguales en dignidad y derechos.

OUR VISION

El George Chaytor English College aspira a consolidarse como uno de los principales colegios de la región, a ser reconocido por la formación de personas íntegras que detentan un dominio fluido del idioma inglés y por el esfuerzo de la comunidad educativa en el logro de aprendizajes de calidad.

PROPOSITOS.

- a) Promover el mejoramiento de los diversos factores que inciden en el proceso de enseñanza aprendizaje y la formación axiológica, con énfasis en el idioma inglés, los valores, la tecnología y el deporte.
- b) Propiciar en los estudiantes su desarrollo personal, un comportamiento ético y un compromiso con la comunidad, sobre la base de promover los valores de la fraternidad, honestidad, respeto, responsabilidad y solidaridad.
- c) Mantener y ampliar una red de relaciones con instituciones educativas nacionales e internacionales que contribuyan a la consolidación de su proyecto institucional.
- d) Fortalecer un desarrollo institucional sostenido y sustentable.
- e) Promover un proceso formativo que enfatice en sus estudiantes el aprender a ser proactivo, reflexivo y crítico, capaz de conocer las propias habilidades y competencias, haciendo uso de los conocimientos en la práctica escolar y social.

VALORES INSTITUCIONALES

Nuestra Unidad Educativa adhiere a valores de trascendencia en su Proyecto Educativo y en los procesos formativos. Pretendemos que más que una declaración, estos se constituyan en el marco que guía cada una de las acciones de todos quienes integran esta Comunidad Educativa. Ellos son:

- Constancia
- Responsabilidad
- Confianza
- Fraternidad
- Justicia
- Amor
- Solidaridad
- Paz
- Honestidad
- Tolerancia

3. LOS ACTORES DEL PROCESO EDUCATIVO

PERFIL DEL ALUMNO

El egresado del George Chaytor English College es una persona que cuenta con un marco valórico que lo impulsa a la superación personal y al respeto de los terceros; utiliza el inglés para comunicarse fluidamente y está capacitado para acceder a la educación superior o a insertarse en la sociedad en forma exitosa, poseyendo las herramientas y estrategias para construir nuevo conocimiento.

PERFIL DE LA FAMILIA

La familia del alumno del George Chaytor English College conoce, acepta y practica los principios y valores del Proyecto Educativo Institucional. En especial, los padres y apoderados están conscientes que el George Chaytor English College es un establecimiento orientado a la excelencia académica, a la enseñanza del idioma inglés y a la formación de valores. Reconocen, igualmente, que es la familia es el primer espacio formativo de valores por excelencia y que el Colegio complementa dicha función. Consecuentemente las familias de los alumnos del George Chaytor English College:

1. Promueven relaciones respetuosas, cálidas y abiertas al diálogo, que fomentan el desarrollo tanto de alumnos como de apoderados, profesores y otros funcionarios.

2. Adhieren al Proyecto Educativo Institucional.
3. Apoyan y facilitan el proceso educativo de sus hijas e hijos y participa de las actividades que organiza el colegio.
4. Se comprometen con el colegio y/o con especialistas externos, en la atención de sus hijas e hijos en caso de que presente necesidades especiales.
5. Favorecen la participación de sus hijas e hijos en ideas y proyectos de responsabilidad social.
6. Promueven el cuidado de los bienes muebles e inmuebles del colegio.

PERFIL DE NUESTROS DOCENTES

El docente del George Chaytor English College posee actualizado conocimiento disciplinar, tanto en aspectos curriculares como metodológicos. Comparte y manifiesta a través de sus dichos y actitudes, la misión del colegio y los valores que la sustentan. El docente, además:

1. Confía en las posibilidades de superación de cada alumno y alumna, reconociendo, valorando y elogiando sus logros y estimula en sus estudiantes la alegría de aprender.
2. Aprende y aplica diversos métodos que le permiten centrarse en el aprendizaje de sus alumnos, y no sólo en la enseñanza de los contenidos.
3. Promueve el desarrollo integral y armónico de sus alumnos, desarrollando conocimiento, competencias y valores en conjunto con ellos.
4. Es capaz de establecer con calidez, normas claras y consistentes, considerando la diversidad.
5. Trabaja en equipo con otros en pro de sus alumnos.
6. Se perfecciona y actualiza continuamente en la búsqueda de la excelencia académica.

DEFICIONES CURRICULARES

Lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad acorde con los objetivos institucionales obliga a definir y optar por un modelo curricular o la combinación eficaz de dos o más modelos.

El **Modelo Constructivista**, más actual, y que tiene como característica la complementariedad de diversas corrientes es el que más se ajusta para “lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad acorde con los objetivos institucionales”.

El constructivismo es un marco explicativo de la educación escolar. Dicha explicación muestra su potencialidad en la medida en que es utilizada como instrumento para el análisis de las situaciones educativas y como herramienta útil para la toma de decisiones inteligentes inherentes a la planificación, puesta en marcha y evaluación de la enseñanza.

En este modelo se da especial importancia a los procesos internos cognoscitivos. Se centra en el análisis de cómo el alumno/a llega a conocer, su interés está centrado en el proceso de enseñanza aprendizaje y no sólo en el producto, no desprecia los contenidos pero busca un equilibrio entre éstos y el proceso de conocimiento. Lo que el alumno/a debe desarrollar son destrezas generales para aprender (estrategias de aprendizaje); lo fundamental en el proceso es que la persona pueda lograr tácticas, las estrategias y los conocimientos prácticos que los capaciten para incorporar nuevos contenidos cuando sea necesario.

En el aprendizaje intervienen numerosos aspectos de tipo afectivo y relacional. El aprendizaje y el éxito con que lo resolvamos desempeñan un papel definitivo en la construcción del concepto que tenemos de nosotros mismos (auto concepto), en la estima que nos profesamos (autoestima) y, en general, en todas las capacidades relacionadas con el equilibrio personal.

Una de las condiciones que David Paul Ausubel consideraba indispensable para la realización de aprendizajes significativos era la manifestación, por parte del alumno, de una disposición hacia el aprendizaje significativo, esto es, de una disposición para ir al fondo en el tratamiento de la información que se pretende aprender, para establecer relaciones entre ella y lo que ya se sabe, para aclarar y detallar conceptos.

En el enfoque profundo (aprendizaje significativo) la intención de los alumnos es comprender el significado de lo que estudian, lo que lleva a relacionar su contenido con conocimientos previos, con la experiencia personal o con otros temas, a evaluar lo que se va realizando y a perseverar en ello hasta que se logra un grado de comprensión aceptable. Si se compara con el enfoque superficial, la intención se limita a cumplir los requisitos de la tarea, de tal modo que más importante que la comprensión del contenido es prever el tipo de preguntas que pueden formularse sobre él, lo que el profesor va a considerar relevante, y cosas similares. Se produce un desplazamiento del interés desde el “núcleo intrínseco” de contenido hasta la “periferia” de las exigencias extrínsecas planteadas.

Parece existir acuerdo en que el interés por el contenido de parte del alumno/a está asociado a las características de la tarea propuesta y a los requisitos de la evaluación. Para sentir interés, hay que saber qué se pretende y sentir que ello cubre alguna necesidad; al contrario, cuando todo ello permanece desconocido, lo que emerge como guía son las indicaciones del profesor para cumplir con los requisitos de la tarea, que al no poder ser relacionadas con las finalidades a que responden pueden hacer adoptar un enfoque superficial. Los alumnos tenderán a la autonomía y a implicarse en el aprendizaje en la medida en que puedan tomar decisiones razonadas sobre la planificación de su trabajo, así como en la medida en que se responsabilicen de él, conozcan los criterios a través de los cuales se van a evaluar sus realizaciones y puedan ir regulando.

Que nuestros alumnos tiendan a un enfoque profundo no es una cuestión de suerte, sino el producto de diversas variables, algunas de las cuales tienen que ver con lo que les proponemos que hagan y con los medios de que nos dotamos para evaluarlos. Tener en cuenta que la elaboración de conocimiento requiere tiempo, esfuerzo e implicación personal, así como ayuda experta, aliento y afecto, puede contribuir a que el proceso se modifique en cierto grado para que se ajuste más a lo que esperamos: que los alumnos aprendan, y que estén contentos de aprender; que los profesores comprueben que sus esfuerzos son útiles, y se sientan gratificados.

Mientras los alumnos aprenden, a la vez que se construyen significados sobre los contenidos de la enseñanza, los alumnos construyen representaciones sobre la propia situación didáctica, que puede percibirse como estimuladora y desafiante o, por el contrario, inabordable y abrumadora, desprovista de interés o inalcanzable para sus posibilidades.

Construyen también representaciones sobre sí mismos, en las que pueden aparecer como “personas competentes”, interlocutores interesantes para sus profesores y compañeros, capacitados para resolver problemas que se plantean, o, en el polo opuesto, como personas poco hábil, incompetente o con pocos recursos.

Todo lo anterior tiene lugar en el curso de las interacciones que se establecen en el seno de la clase, alrededor de tareas cotidianas, entre los alumnos, y entre los alumnos y el profesor; y es en el curso de esas interacciones cuando se construye la motivación intrínseca, que no es una característica del alumno, sino de la situación de enseñanza aprendizaje, y que afecta a todos sus protagonistas.

Este enfoque pone de manifiesto el rol activo y responsable, tanto del alumno como del docente.

El aprendizaje escolar es un proceso activo desde el punto de vista del alumno, en el cual éste construye, modifica, enriquece y diversifica sus esquemas de conocimiento con respecto a los distintos contenidos escolares a partir del significado y el sentido que puede atribuir a esos contenidos y al propio hecho de aprenderlos. Aprendizaje significativo y profundo.

Debido a la peculiar naturaleza social y cultural de los saberes que los alumnos deben aprender, ese proceso activo no puede, en el Colegio, confiarse al azar ni separarse de una actuación externa, planificada y sistemática, que lo oriente y guíe en la dirección prevista por las interacciones educativas recogidas en el currículum.

La conjunción de ambas ideas supone que esa actuación externa, es decir, la enseñanza, debe entenderse desde la concepción constructivista, como una *ayuda* al proceso de aprendizaje. Ayuda necesaria, porque sin ella es altamente improbable que los alumnos lleguen a aprender. Pero sólo ayuda, porque la enseñanza no puede sustituir la actividad mental constructiva del alumno ni ocupar su lugar.

MODELOS DE GESTIÓN ESCOLAR²

I. Gestión Escolar.

Hoy por hoy existe un consenso amplio en torno a que la educación o que los procesos educativos deben dar cuenta o incluir entre sus preocupaciones el tema de la calidad. No basta con implementar políticas generales o planificaciones en torno a la acción en la escuela o en las aulas. Se hace necesario poder contar con instrumentos de gestión o de planificación que permitan definir estratégicamente que se quiere lograr, de que se forma se implementará y lo más importante poder dimensionar el impacto que estos diseños tienen en el logro de objetivos y el clima organizacional de los colegios.

¿Qué se entiende por gestión escolar? A pesar de que la teoría educativa ha dado pasos significativos, no existe consenso en la construcción de un discurso común relativo a conceptos recurrentes en la dinámica de los centros educativos: gestión, gestión escolar, gestión del currículo, etc. Escapa a este trabajo esta discusión, sin embargo es necesario acordar, aunque sea convencionalmente, un concepto unificador. Para efectos de este trabajo entenderemos la gestión escolar **“como un conjunto de acciones articuladas entre sí, que posibilitan la consecución de la intencionalidad de la institución”**.³

Por cierto que esta articulación es intencionada, obedece a un propósito. Implica una racionalidad en la percepción de lo complejo que resulta ser un centro educativo en tanto constructo social. Implica (idealmente) una reflexión crítica sobre los actores al interior del establecimiento.

Así la gestión resulta ser una estructuración de propósitos, de intenciones. Luego gestionar un centro educativo es **“articular todo lo que ocurre diariamente en él para lograr que los alumnos aprendan lo que necesitan aprender**.”⁴ Luego, el Director supera acciones meramente burocráticas, rígidas y lineales, al contrario ejerce un decidido liderazgo, se convierte en un conductor de equipos, orienta del trabajo hacia la calidad y se asume como un constructor de óptimos climas laborales. El profesor se asume como un actor decisivo en el aprendizaje de sus alumnos, reflexiona críticamente sobre su trabajo, profundiza su profesionalidad. Los actores centran sus energías en los aspectos significativos del centro escolar: los estudiantes, su aprendizaje y su desarrollo como sujetos de la acción educativa.

Por su parte, los alumnos y alumnas se involucran en sus propios aprendizajes, desarrollan competencias y habilidades, basadas en el trabajo metódico y la disciplina, tienen metas claras y se orientan al cumplimiento de ellas. Los alumnos y alumnas tienen un apoyo sostenido en el hogar, no sólo en el sentido de “hacer la tareas con ellos”, sino que de preocupación por sus aspiraciones, por el uso del tiempo libre, por el fomento de hábitos y rituales que refuerzan el trabajo de la escuela. etc.

Los padres, se asumen como colabores de la tarea formativa del Colegio, son capaces de comprender que tanto el Colegio como ellos tienen los mismos intereses, aprehenden, en el sentido profundo, el concepto “comunidad educativa”. Son reflexivos y críticos de lo que ocurre en el Colegio, pero manifiestan sus inquietudes, dudas y juicios, a través de los conductos institucionales, en un marco de respeto y de colaboración, conocen el proyecto educativo del Colegio al que adhieren voluntariamente. Se comprometen con sus hijos y asumen sus responsabilidades.

² Hoy se encuentra superado el concepto de “administración educacional”. El concepto de gestión escolar es representativo de procesos más complejos e interrelacionados que el de administración, propio de la tradición racional en la investigación educativa.

³ **Castro Rubilar**, Fancy, “Representación de los Procesos de Gestión Escolar y Práctica Pedagógica en Establecimientos Educativos con Programa Liceo Para Todos. La voz de los directivos y docentes en la experiencia de la reforma educacional chilena”, Pág. 24

⁴ **Castro Rubilar**, Fancy. Ob. Cit. Pág. 24.

Como sostiene un autor (Castro) desde esta perspectiva, gestionar **“implica enhebrar, hilvanar, entretejer todo aquello que acontece diariamente en el cotidiano de la escuela con miras a un fin, una meta a lograr, que es una educación de calidad (CIGA, 2002).”** Gestionar, por ello, es hacer posible el logro del propósito de la institución.⁵

Por otra parte, la gestión escolar significa (Navarro, 2003) “un proceso multidimensional de prácticas administrativas, organizacionales, políticas, académicas y pedagógicas que construyen a la escuela desde los sujetos que la conforman y que orientan la cultura de lo escolar hacia la transformación y mejora de la escuela y de sus resultados”⁶.

La gestión escolar, en este contexto, se define como el “conjunto de acciones realizadas por los actores escolares en relación con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los alumnos aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación...”⁷

Por lo anterior contar con un Modelo de gestión Escolar, significa contar con herramientas explícitas sobre el sentido de lo queremos ser como centro escolar, como vamos a lograr lo que queremos ser. Es contar con una carta de navegación. Que no sea la inercia la que “mueva” a la institución, sino que sea el propósito declarado, la comunión de sus integrantes y el esfuerzo de todos, quien guíe el Colegio hacia sus fines últimos: la formación humana de sus alumnos y el lograr que emerjan los mejores talentos de quienes son la principal preocupación de todos sus integrantes: los niños y niñas de nuestro Colegio.

Desde otra perspectiva, existen muchos ensayos y propuestas de Modelos de Gestión Escolar. No nos es ajeno el avance y proliferación de estas propuestas. Casi todos ellos dan cuenta de variables tales como el liderazgo, la convivencia escolar, la gestión del currículo y el uso de los recursos. En Chile, el Ministerio de Educación ha puesto a disposición, de la comunidad educativa nacional, una serie de orientaciones y documentos de gestión escolar, contenida en el Modelo de Calidad Gestión Escolar, en el Marco de la Buena Enseñanza, Más Directivos y el Marco de la Buena Dirección⁸, que vienen en significar un apoyo decisivo a los procesos de gestión escolar en los colegios de Chile.

Asimismo, la Fundación Chile ha desarrollado su propio modelo de Gestión escolar, centrado en la calidad de los procesos educativos.

La mayoría de los modelos incluyen una serie de variables estándares o dimensiones, las que giran en torno a liderazgo, trabajo en equipo, gestión del clima organizacional, gestión curricular, recursos, prácticas docentes, etc.

La investigación educacional se refiere a aquellos factores que inciden en el mejoramiento de las escuelas. La importancia de conocer estos factores radica en el hecho de que es a partir de ellos que se pueden estructurar modelos de organización o gestión escolar. Sammons et al (1995) resumen diferentes investigaciones realizadas en Gran Bretaña y Estados Unidos, y los factores que enumeran, a partir de los resultados de dichas investigaciones⁹:

1. Liderazgo profesional (firme y propositivo, participativo y con competencia profesional).

⁵ Castro Rubilar, Fancy. Ob. Cit. Pág. 25.

⁶ Citado por **Ogando Fernando A., Diciembre 2004** “Reporte sobre Estado de la Investigación en Gestión Escolar, Práctica Pedagógica y Calidad Educativa”, Pág. 3, en www.ciedhumano.org/FERNANDOOGANDOInformedeInvestigacion.pdf.

⁷ Modelo de Gestión Escolar para Directivos www.scribd.com/doc/16671810/

⁸ www.gestionyliderazgoeducativo.cl/portal/. Hoy en proceso de revisión y actualización. Constituye un aporte significativo a la gestión escolar

⁹ Citado por **Ogando Fernando A., Diciembre 2004** “Reporte sobre Estado de la Investigación en Gestión Escolar, Práctica Pedagógica y Calidad Educativa”, Pág. 6. en www.ciedhumano.org/FERNANDOOGANDOInformedeInvestigacion.pdf.

2. Visión y metas compartidas (unidad de propósitos, colaboración, consistencia).
3. Ambiente favorable de aprendizaje (clima ordenado, ambiente de trabajo atractivo).
4. Concentración en la enseñanza y en el aprendizaje (buen uso del tiempo, énfasis académico, orientación al rendimiento).
5. Expectativas elevadas (altas expectativas, expectativas comunicadas, proporcionar retos intelectuales).
6. Refuerzo positivo (disciplina clara y compartida, retroalimentación).
7. Seguimiento del progreso (estudio de itinerarios, evaluación de la escuela).
8. Derechos y responsabilidades (autoestima, responsabilidad, control del trabajo).
9. Enseñanza intencional (organización eficiente intra y extra aula, claridad de objetivos, prácticas adoptadas).
10. Una organización para el aprendizaje (desarrollo de la profesionalización y del clima organizacional)
11. Cooperación familia-escuela (implicación de los padres).

Para Alvariano et al, (2000) "las conclusiones a que se ha llegado en estas investigaciones conducen a validar la idea de que los centros educativos pueden alterar en medidas más o menos significativas las variables asociadas a resultados a partir de sus propias propuestas y el desempeño de sus miembros. Y es a partir de aquí, justamente, que se abre la discusión respecto a la importancia de la gestión escolar"¹⁰.

II. Sus Componentes y dimensiones.

Ya hemos intentado una aproximación al concepto de gestión escolar, lo suficientemente flexible y articulador de la compleja y múltiple realidad de un centro educativo. Corresponde explicitar sus componentes y dimensiones. En otras palabras, qué significa cada uno de sus enunciados, que queremos decir cuándo, por ejemplo, hablamos de gestión del currículo.

A.- Autoevaluación: Santos Guerra sostiene que "la autoevaluación es un proceso de autocrítica que genera unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad"¹¹. Proceso complejo pero enriquecedor cuando es asumido desde la más profunda profesionalidad del profesor. Significa problematizar la realidad y reflexionar sobre la práctica docente: ¿Qué estamos haciendo y porque lo hacemos de este modo? ¿Cuáles son los resultados de nuestro trabajo? ¿Existen otras formas de asumir la práctica docente? Mi trabajo ¿es innovador? ¿Mis alumnos y alumnas crecen en sus aprendizajes? etc.

Existen diferentes metodologías de realizar procesos de autoevaluación, la idea es la recolección de información para la toma fundada de decisiones. La evaluación es fundamental en los procesos, un autor dijo: "dime cómo evalúas y te diré que clase de profesor eres".¹² Con esto resaltaba la íntima e imprescindible vinculación entre la práctica docente y las prácticas evaluativas.

B.- Liderazgo: Un punto de encuentro común en los diferentes Modelos de Gestión escolar es el que se refiere al liderazgo y al rol que asumen el director, los equipos de gestión y técnicos y especialmente de los profesores. La investigación más reciente en educación lo ubica como uno de los puntos centrales en la tarea de conducción de las escuelas.

Para DeBevoise (1984), el liderazgo del Director engloba todas "aquellas acciones que asume un director, o que delega en otros, tendentes a impulsar el avance en el aprendizaje del alumno"¹³.

Según Greenfield (1987), son "las acciones llevadas cabo con la intención de desarrollar un ambiente de

¹⁰ Citado por Ogando Fernando A., Pág. 7.

¹¹ Citado por Graciela Simari y Mónica Torneiro en "Autoevaluación docente. Un momento para reflexionar sobre nuestra práctica", en www.educ.ar.

¹² Santos Guerra, Miguel. Taller de Evaluación en Magister en Educación. Universidad de Alcalá, 2005

¹³ Citado por Dávalos Luis A. "LOS DIRECTORES EFICIENTES V". www.educadormarista.com/articulos.

trabajo productivo y satisfactorio para los profesores, y unas condiciones para el aprendizaje y unos resultados en los alumnos, acordes con lo deseado"¹⁴.

Por su parte, el Marco de la Buena Dirección lo conceptualiza como aquellas “prácticas desarrolladas por el director, equipo directivo y/o de gestión para orientar, planificar, articular y evaluar los procesos institucionales y conducir a los actores de la comunidad educativa hacia una visión y misión compartida para el logro de las Metas Institucionales”. Lo entiende como el “desarrollo personal y profesional de un director y equipo directivo, orientado a coordinar los esfuerzos de la comunidad educativa que conduce”. Añade el citado documento, “Cabe señalar que el liderazgo escolar no es una característica exclusiva del rol de director, sino que es deseable en todos los actores que asumen la responsabilidad sobre una tarea, o contribuyen a generar visiones de cambio”¹⁵.

El proceso de actualización que lleva adelante el Ministerio de Educación para el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo, lo conceptualiza como “la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr los objetivos y meta compartidas (Leithwood et al., 20016)

Tres ideas básicas, ligadas a este liderazgo del director en la enseñanza, y que son consideradas relevantes son:

1. Los directores eficientes tienen asumida una imagen o una visión de lo que quieren conseguir.
2. Esta visión orienta a los directores en la gestión y la dirección de sus escuelas.
3. Los directores eficientes centran sus actividades en la enseñanza y en la actuación de los profesores en el salón de clases (Greenfield, 1987; Manasse, 1985).¹⁶

C.- La gestión del currículo: Esta dimensión involucra uno de los aspectos esenciales de la gestión escolar, sino el más importante.

Desde el contenido conlleva “construir saberes teóricos y prácticos en relación con la organización del establecimiento escolar, con los aspectos administrativos, con los actores que forman parte de la institución y por supuesto con el currículum escolar”¹⁷.

Su desarrollo en un centro educativo tiene las siguientes implicancias¹⁸:

- a) **En el ámbito escolar:** contiene los significados, saberes y valores respecto de lo educativo y lo didáctico, pero también las decisiones adoptadas en función de planes y programas de estudio, la asignación de actividades y responsabilidades a los docentes, las maneras de planear y organizar la enseñanza, el uso del tiempo disponible para la enseñanza, la ubicación y el uso de los espacios de la escuela y las aulas para actividades de enseñanza aprendizaje, la utilización de materiales y recursos didácticos, la realización de acciones extracurriculares, los criterios para la evaluación y acreditación de los alumnos; el seguimiento y acompañamiento entre docentes y por parte del director de las actividades de enseñanza entre otras”.
- b) **En el ámbito del trabajo docente:** refiere al conjunto de significados y prácticas pedagógicas de los docentes: El uso y dominio de planes y programas; el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas; los estilos de enseñanza, las formas de organizar y planear las actividades; las relaciones con

¹⁴ Dávalos. Ob. Cit.

¹⁵ MINEDUC, Marco de la Buena Dirección. Criterios para el desarrollo profesional y evaluación del desempeño. Chile

¹⁶ Dávalos. Ob. Cit.

¹⁷ Modelo de Gestión Escolar para Directivos www.scribd.com/doc/16671810/

¹⁸ Tomadas de Ramírez Flores, José, “La importancia de la gestión escolar para el buen funcionamiento de las instituciones”. México.

los alumnos; las actividades, enfoques y criterios para evaluar el aprendizaje; la relación que se establece con los padres o tutores de los alumnos para acompañar su aprendizaje en el hogar; la formación y actualización de los docentes para fortalecer sus competencias didáctico-pedagógicas.

- c) **En la organización escolar:** a la forma de organizar el funcionamiento de la escuela, a las instancias de participación y la asignación de responsabilidades a los diferentes actores de la escuela: las comisiones docentes (actos cívicos, seguridad e higiene, turnos, etc.), la vinculación con el Centros de Padres, Asimismo, considera el conjunto de formas de relacionarse entre los miembros de la comunidad escolar y las normas explícitas e implícitas que regulan esa convivencia como, por ejemplo, el reglamento interno las prácticas cotidianas y las ceremonias que identifican a esa comunidad escolar.
- d) **En el funcionamiento administrativo:** Alude al complejo de tareas que permiten o facilitan el funcionamiento regular de la escuela, basadas en una coordinación permanente de personas, tareas, tiempo, recursos materiales: a las formas de planeación de las actividades escolares; a la administración de personal (desde el punto de vista laboral: asignación de funciones y responsabilidades; evaluación de su desempeño, etc.); el uso del tiempo de las personas y de las jornadas escolares; la administración de los recursos materiales de la escuela, para la enseñanza, para el mantenimiento, la conservación de los muebles e inmuebles; la seguridad e higiene de las personas y los bienes; la administración de la información de la escuela y de los alumnos (registro y control escolar, estadísticas).
- e) **Dimensión comunitaria y de participación social:** Hace referencia al modo en el que el Colegio (el director, los docentes) conoce y comprende las condiciones, necesidades y demandas de la comunidad de la que es parte; así como a la forma en la que se integra y participa de la cultura comunitaria. También alude a las relaciones de la escuela con el entorno social e institucional, considerando tanto a la familia de los alumnos, los vecinos y organizaciones de la comunidad, barrio o colonia, así como a otras instituciones relacionadas con la educación.

D.- Clima Organizacional y Convivencia Escolar:

Implica asumir integralmente estas dos componentes. El clima de la organización y la convivencia, que aunque no sean estrictamente lo mismo, repercuten en la organización escolar y se constituye en uno de los “los factores en los que el director y equipo directivo puede influir más directamente”¹⁹.

El clima organizacional lo entendemos como las “percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo”²⁰.

La investigación educacional en las últimas décadas pone de relieve un nuevo concepto que es necesario incorporar a la hora de gestionar el clima organizacional en un ambiente escolar: el de la micropolítica de las escuelas.

El considerar aspectos de micropolítica en las escuelas implica asumir que en ellas “se desarrollan relaciones y procesos... supone admitir que las escuelas no son estructuras racionales, con metas claras y consensuadas capaces de orientar linealmente la acción de sus miembros, sino organizaciones formadas por personas y grupos con intereses distintos que, de forma más o menos explícita, luchan por que estos lleguen a formar parte de la definición y propósitos de la organización”²¹.

¹⁹ MINEDUC, Marco de la Buena Dirección. Criterios para el desarrollo profesional y evaluación del desempeño. Chile

²⁰ www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf

²¹ González González, María Teresa, Micropolítica Escolar: algunas acotaciones. Revista de currículo y formación del profesorado, www.ugr.es

El clima organizacional tiene una relevancia significativa para aspectos tales como la identidad, el compromiso, el involucramiento, potenciando el enfoque centrado en los individuos, el trabajo en grupo, el control y la responsabilidad, tolerancia al riesgo y al conflicto, etc.

Entendemos por “**convivencia escolar** la interrelación entre los diferentes miembros de un establecimiento educacional, que tiene incidencia significativa en el desarrollo ético, socioafectivo e intelectual de alumnos y alumnas”.

La convivencia escolar debe entenderse como un esfuerzo asumido por todos los integrantes del centro escolar por construir un espacio de crecimiento y desarrollo personal. No es una realidad estática, sino que esencialmente dinámica y cambiante. Aunque incluye los aspectos de “bullying” o violencia escolar, por cierto que es mucho más que eso. Implica asumir la interrelación entre personas en un marco de respeto y tolerancia. Implica asumir que el dialogo y los formas pacíficas de resolución de los conflictos son las únicas que aseguran ciertos niveles de éxito en la tarea de prevención, control y manejo de conflictos.

E.- Gestión de Recursos.

La gestión de recursos se “refiere a los procesos directivos de obtención distribución y articulación de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo”²².

En particular, los criterios relativos a la gestión de personas consideran acciones destinadas a la implementación de estrategias de mejoramiento de recursos humanos, desarrollo del trabajo en equipo y la generación de un adecuado ambiente de trabajo. Respecto a los criterios que dan cuenta de la gestión de recursos materiales y financieros, este dominio hace referencia a la obtención de recursos y su adecuada administración con el fin de potenciar las actividades de enseñanza, los resultados institucionales y los aprendizajes de calidad para todos los estudiantes.

III. Estándares del Modelo.

No basta con declarar que queremos hacer y como lo vamos a hacer, sino que es imprescindible definir de qué forma revisaremos, continuamente, si lo que estamos haciendo es coherente con lo que nos comprometimos. La investigación en educación en los últimos años ha construido lo que denominan estándares de desempeño o indicadores de gestión. Son definidos “como referentes, criterios y normas, que sirven de guía para dar rumbo a las acciones que emprende el colectivo escolar, por lo que son un insumo para construir la escuela que se quiere tener en un futuro”.

Para cada una de las dimensiones de Modelo de Gestión Escolar se han propuesto estándares e indicadores de desempeño. Ellos son amplios en su definición, flexibles y coherentes con la visión del centro escolar.

²² MINEDUC, Marco de la Buena Dirección. Criterios para el desarrollo profesional y evaluación del desempeño. Chile

LIDERAZGO				
NIVEL: DIRECTIVO				
Nº	Descriptor	Estándar		
		Insuficiente	Competente	Destacado
1	La Dirección y su equipo ejercen liderazgo efectivo, teniendo en cuenta la Visión y la Misión, administran el cambio al interior del Colegio George Chaytor, reflexionando críticamente sobre su trabajo y sobre sus estilos de liderazgo.			
2	El Director y equipo directivo comunican sus puntos de vista con claridad y entienden las perspectivas de otros actores, están abiertos a recibir ideas, sugerencias y comentarios.			
3	El Director y equipo directivo aseguran la existencia de información útil para la toma de decisiones oportuna y la consecución de resultados educativos, sistematizándola y utilizándola para retroalimentar el desempeño profesional			
4	El Director y equipo directivo son capaces de administrar conflictos y resolver problemas, estableciendo canales y mecanismo para la resolución de los mismos.			
5	El Director y equipo directivo difunden el proyecto educativo y propician la participación de los principales actores de la comunidad educativa en su desarrollo.			
6	El Director y su equipo directivo acepta la responsabilidad de lo que se hace en el Colegio.			
7	Centra los esfuerzos en el aprendizaje de todos los alumnos y alumnas, por lo que interactúa con los docentes en su mejora, a través de observación directa de su labor educativa, ofreciendo apoyo continuo a los profesores para mejorar su desempeño.			

GESTION DEL CURRICULO				
NIVEL: DIRECTIVO				
Nº	Descriptor	Estándar		
		Insuficiente	Competente	Destacado
1	El Director y equipo directivo conocen los marcos curriculares de los respectivos niveles educativos y aseguran la aplicación de los objetivos fundamentales y contenidos mínimos del Marco Curricular vigente.			
2	El Director y equipo directivo establecen mecanismos y tiempos para asegurar la calidad de las estrategias didácticas en el aula.			
3	El Director y equipo directivo aseguran la existencia de mecanismos de monitoreo y evaluación de la implementación curricular y de los resultados de aprendizaje en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional, garantizando instancias de reflexión y análisis de la relación entre el proyecto curricular, el currículum en uso y los resultados de aprendizaje.			
4	Aseguran la aplicación de métodos y técnicas de evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en coherencia con los planes y programas de estudio y los criterios de cada uno de los niveles.			
5	Generan instancias y tiempos de planificación para seleccionar y organizar los contenidos de los programas de estudio, generan condiciones para que el tiempo escolar sea usado efectivamente en procesos propiamente pedagógicos.			
6	El director y equipo directivo establecen mecanismos para asegurar la calidad de las estrategias didácticas en el aula, promueven entre los docentes y estudiantes altas expectativas de logros de resultados académicos.			

CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA				
NIVEL: DIRECTIVO				
N°	Descriptor	Estándar		
		Insuficiente	Competente	Destacado
1	Promueve los valores institucionales y un clima de confianza y colaboración en el establecimiento, los estudiantes y los padres y apoderados, para el logro de sus metas.			
2	Garantiza la articulación entre el proyecto educativo institucional con las características del contexto y la cultura del Colegio.			
3	Se relaciona con instituciones de su comunidad, para potenciar el proyecto educativo institucional y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, generando redes de apoyo pertinentes.			
4	Informan a la comunidad y sostenedor los logros y necesidades del establecimiento.			
5	Promueve nuevas formas de asumir la convivencia escolar, potenciando el respeto a las personas, la justicia y la equidad, en la administración de la disciplina de los estudiantes en el Colegio.			

GESTION DE RECURSOS				
NIVEL: DIRECTIVO				
N°	Descriptor	Estándar		
		Insuficiente	Competente	Destacado
1	Administra y organiza los recursos del establecimiento en función del proyecto educativo institucional y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.			
2	Motiva, apoya y administra el personal para aumentar la efectividad del establecimiento educativo.			
3	Genera condiciones institucionales apropiadas para el reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo del personal del establecimiento.			
4	Establece mecanismos y procedimientos para la evaluación del desempeño profesional, retroalimentando y estableciendo un clima de cooperación, entendiendo, como una tarea colectiva, la responsabilidad por la calidad de los aprendizajes.			
5	Da cuenta pública de su gestión.			

L I D E R A Z G O				
NIVEL: DOCENCIA				
Nº	Descriptor	Estándar		
		Insuficiente	Competente	Destacado
1	El profesor ejerce liderazgo reconocido para el mejoramiento al interior del Colegio, teniendo en cuenta los objetivos, valores, principios y estrategias del establecimiento.			
2	El profesor comunica sus puntos de vista con claridad y entiende las perspectivas de otros actores.			
3	Los docentes generan información útil para la toma de decisiones oportuna y la consecución de resultados educativos.			
4	Los docentes contribuyen decididamente a la creación de equipos de trabajo, fortaleciendo la dimensión profesional del trabajo docente, para actuar con eficacia y efectividad.			
5	Los docentes son capaces de mediar en los conflictos al interior del Colegio, siendo un factor de solución de problemas.			
6	Los docentes asumen la responsabilidad por el nivel de cumplimiento de metas propias y del equipo de trabajo.			



G E S T I O N D E L C U R R I C U L O				
NIVEL: DOCENCIA				
Nº	Descriptor	Estándar		
		Insuficiente	Competente	Destacado
1	Conoce el marco curricular de su nivel educativo y las directrices curriculares propias del Colegio, asegurando la aplicación de los objetivos fundamentales y contenidos mínimos del Marco Curricular vigentes y de técnicas de evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en coherencia con los planes y programas			
2	Organiza eficientemente los tiempos para la implementación curricular en aula, participando de instancias y tiempos de planificación para seleccionar y organizar los contenidos de los programas de estudio, como para definir las estrategias de enseñanza			
3	Establece mecanismos para asegurar la calidad de las estrategias didácticas en el aula, promoviendo entre sus colegas y estudiantes altas expectativas de logros de resultados.			
4	El docente participa activamente en instancias y tiempos para la reflexión docente sobre la incidencia de las prácticas pedagógicas en el logro de resultados.			

CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA				
NIVEL: DOCENCIA				
Nº	Descriptor	Estándar		
		Insuficiente	Competente	Destacado
1	El Profesor promueve los valores institucionales y un clima de confianza y colaboración en el establecimiento para el logro de sus metas.			
2	El Profesor promueve un clima de colaboración entre el establecimiento educacional, los estudiantes y los padres y apoderados.			
3	El Profesor se involucra y colabora en la articulación de la definición del proyecto educativo institucional con las características del contexto y la cultura del establecimiento.			
4	El profesor promueve nuevas formas de asumir la convivencia escolar, potenciando el respeto a las personas, la justicia y la equidad, en la interacción propia de la escuela.			

GESTION DE RECURSOS				
NIVEL: DOCENCIA				
Nº	Descriptor	Estándar		
		Insuficiente	Competente	Destacado
1	Administra y usa los recursos de su curso y ciclo en función del proyecto educativo institucional y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.			
2	Considera los recursos disponibles para elaborar la planificación de su curso y ciclo.			
3	Se caracteriza por un uso racional de los recursos y medios en su trabajo pedagógico, participando de la ejecución del presupuesto asignado al ciclo, dando cuenta de los ingresos y gastos.			

1. RECONOCIMIENTO OFICIAL

El George Chaytor English College cuenta con reconocimiento oficial otorgado mediante Decreto Exento N° 924, de fecha 30 de abril del año 2008, de la Secretaría Ministerial de Educación de la Región de La Araucanía. Siendo su representante legal en la actualizada don Osvaldo Durán Vergara.



OTORGA RECONOCIMIENTO OFICIAL
AL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL
PARTICULAR PAGADO GEORGE CHAYTOR
ENGLISH COLLEGE COMUNA DE
TEMUCO, AÑO 2008

TEMUCO, 30 ABR. 2008

RESOLUCIÓN EXENTA N° 924

VISTOS.
Lo dispuesto en lo dispuesto en el DFL N° 1 de 2005, Que fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza, el DFL N° 02 de 1998 modificado por ley N° 20247 de 2008 de Educación, y los Decretos de Educación N° 8143 y 8144 de 1980 y sus modificaciones; y D.S. N° 177 de 1996 y sus modificaciones, El Decreto Supremo de Educación N° 359 de 2006 que designa al Secretario Regional Ministerial de Educación y la Resolución N° 520 de 1996 y sus Modificaciones de la Contraloría General de la República y la solicitud del interesado.-

CONSIDERANDO .

- 1.- Que cuenta con el informe jurídico favorable según memorándum N° 239 del 07 de abril de 2008, de la Asesoría Jurídica de esta Secretaría Ministerial.
2. - Que, cuenta con el Certificado de Recepción Definitiva de Obras Municipales N° 480 del 18 de noviembre de 1996 , del Departamento de Obras de la Municipalidad de Temuco.-
3. - Que cuenta con el Informe Sanitario N° 2630 de fecha 12 de diciembre de 1998 que señala que el Colegio reúne las condiciones mínimas para su funcionamiento.-
- 4.- Que cuenta con el informe técnico pedagógico favorable de Reconocimiento Oficial de fecha 22 de enero de 2008 adjunto al Memorándum N° 059 del 23 de enero de 2008 del Departamento Provincial de Educación de Cautín Norte .-
5. - Que, cuenta con el Informe Aprobatorio de Infraestructura Educativa N° 065 del 24 de marzo de 2008, otorgado por el Departamento de Planificación de esta Secretaría Ministerial.-
- 6.- Que cuenta con el Certificado de Aprobación de la Infraestructura Educativa N° 03 del 22 de marzo de 2008 del Secretario Regional Ministerial de Educación.
- 7.- El Memorándum N° 064 del 02 de abril de 2008, del Departamento de Planificación de esta Secretaría Regional Ministerial, que otorga el Rol Base de Datos del citado establecimiento .-

RESUELVO .

1. - **RECONÓCESE OFICIALMENTE**, a contar del inicio del año Escolar 2008, al establecimiento educacional particular pagado denominado **GEORGE CHAYTOR ENGLISH COLLEGE**, RBD. N° 20235-5, ubicado en Avenida Gabriela Mistral N° 03015, Temuco , Comuna de Temuco , Provincia de Cautín , Jurisdicción Escolar de Cautín Norte.-
- 2.- **SEÑÁLASE**, que el Sostenedor del Establecimiento Educativo citado, es la Sociedad Educativa Educar S.A. Rut N° 76.967.730-5, con nombre de fantasía "EDUCAR S.A." Representado Legalmente por el presidente del Directorio de la Sociedad don Teodoro Javier Ribera Neumann Rut N° 7.837.945-6 con Título Profesional de Abogado, y domiciliada en Avenida Alemania N° 01090 de Temuco.



3.- ESTABLÉCESE, que el citado plantel impartirá durante el año 2008,
 - Educación Parvularia : Nivel Medio Menor , 1º Nivel de Transición y 2º Nivel de Transición.
 - Educación Básica niños, con cursos simples de 1º a 8º año y ,
 - Educación Media niños, con cursos de 1º a 4º año medio H-C,
 Con planes y programas oficiales de estudio, diurno, mixto, particular con régimen pagado.-

4.- DETERMÍNASE, que el establecimiento educacional posee una capacidad total de 1026 alumnos distribuidos en la siguiente forma:

Nº AULAS	ALUMNOS POR AULA	TOTAL
01-20 (20)	27	540
21-27 (07)	30	210
28-30 (03)	34	102
PREBASICA	29	174
TOTAL		1026

5.- DETERMÍNASE, que el citado Establecimiento Educacional, deberá ser supervisado por funcionarios del respectivo Departamento Provincial de Educación y de esta Secretaría Regional.

6.- CONSIDÉRESE, para todos los efectos legales y administrativos este Reconocimiento Oficial, que la referida unidad educativa mantendrá mientras cumpla con la legislación educacional vigente.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE
 "POR ÓRDEN DEL MINISTRO DE EDUCACIÓN"



EDUARDO ABDALA ABARZÚA
 SECRETARIO MINISTERIAL DE EDUCACIÓN
 REGIÓN DE LA ARAUCANÍA

EAA/MSG/JLM/jlm

DISTRIBUCIÓN :

- Asesoría Jurídica, Seceduc IX Región.-
- Depto. Provincial de Educación Cautín Norte.-
- Depto. de Educación, Seceduc IX Región.-
- Depto. de Planificación, Seceduc IX Región.-
- Depto. Administración, Seceduc IX región
- Sr Teodoro Javier Ribera Neumann, Avenida Alemania Nº 01090 - Temuco .-
- Sección Col. Subvencionados, Seceduc IX Región.- (Expediente)
- Oficina de Partes, Seceduc IX Región.-

CERTIFICO: Que la presente es copia fotostática fiel del original que he tenido a la vista y que devuelvo en este acto al interesado.

TEMUCO 05 JUN 2008

HECTOR BASUALTO SUSTAMANTE
 Notario Público



SECRETARIA MINISTERIAL
 DE EDUCACION IX - REGION
 MALLECO CAUTIN
 30 ABR. 2008
 DOCUMENTO TOTALMENTE
 TRAMITADO

2. DEL SOSTENEDOR

Es una persona jurídica, denomina Sociedad Educacional Educar S.A., la que es administrada por un Directorio.

El domicilio legal de la Sociedad es la ciudad de Temuco y la duración de ella es indefinida.

El objeto de la Sociedad es realizar actividades educacionales en todos sus niveles. En consecuencia, se dedicará a la Educación General Básica y Educación Media, fomentando la enseñanza del idioma inglés.

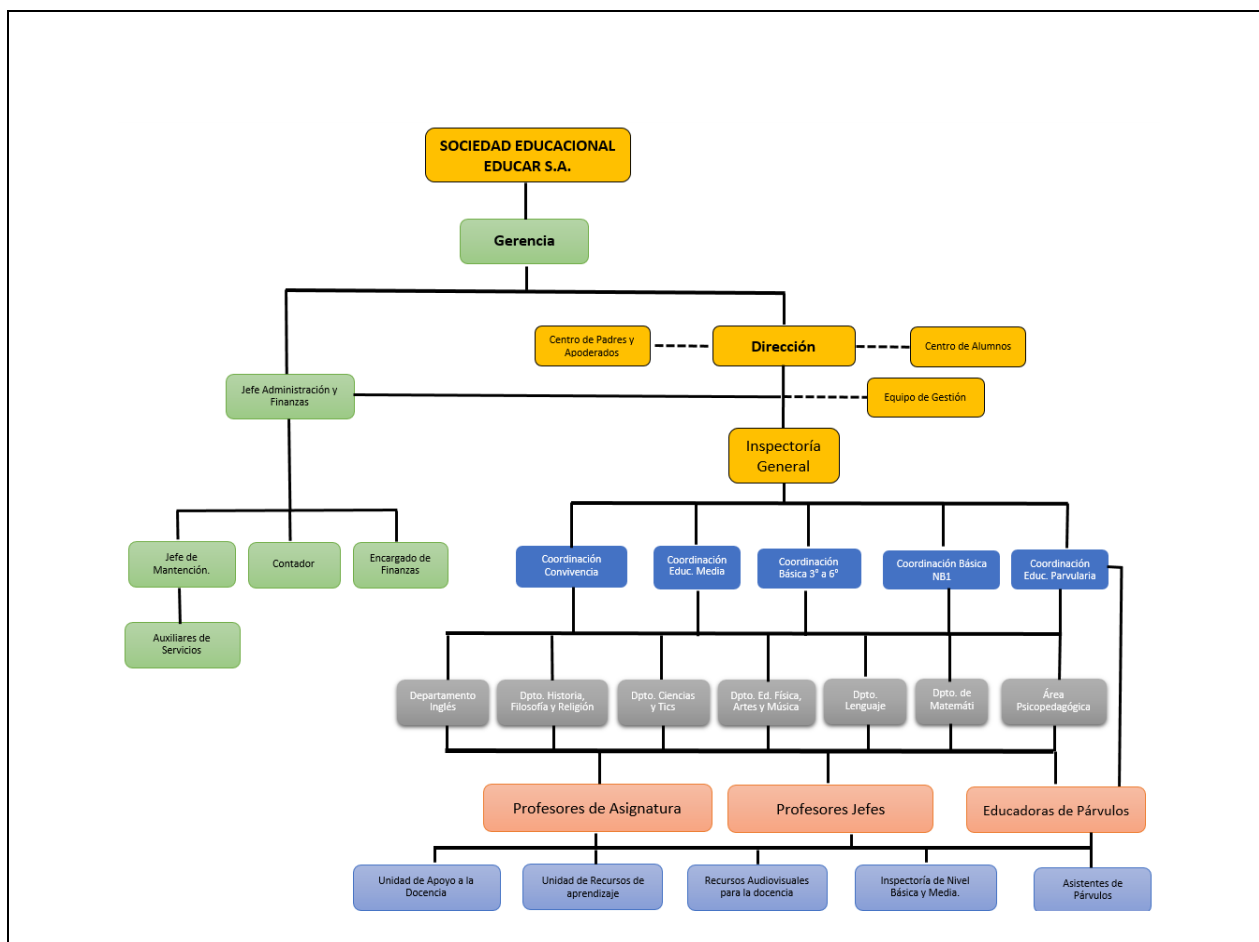
3. INFRAESTRUCTURA

EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA

Espacios Físicos	Cantidad	Estado
Salas de Clases	44	Muy Bueno
Oficinas de Dirección.	04	Muy Bueno
Oficinas atención apoderados	02	Muy Bueno
Biblioteca	01	Muy Bueno
Aula Tecnológica- Música	03	Muy Bueno
Casino	01	Muy Bueno
Laboratorios de Ciencias	01	Muy Bueno
Laboratorio de Informática	02	Muy Bueno
Enfermería	01	Muy Bueno
Gimnasio	01	Muy Bueno
Servicios higiénicos (estudiantes)	08	Muy Bueno
Servicios higiénicos (Docentes)	08	Muy Bueno
Servicios higiénicos (Administrativos y Auxiliares)	03	Muy Bueno
Cancha Multipropósito	01	Bueno
Patio Multipropósito	01	Bueno

EDUCACION PARVULARIA		
Espacios Físicos	Cantidad	Estado
Salas de Clases	09	Muy Bueno
Oficinas de Dirección.	01	Muy Bueno
Cra - Biblioteca	01	Muy Bueno
Servicios higiénicos (estudiantes)	02	Muy Bueno
Servicios higiénicos (Docentes)	01	Muy Bueno
Patio Multipropósito	01	Muy Bueno.

ORGANIGRAMA



4. PLANTA DE DOCENTE Y FUNCIONARIOS 2019

DOCENTES DIRECTIVOS	
Jorge Reinoso Elgueda	Director
Sergio Cifuentes Chacón	Inspector General
M ^a Soledad Riquelme Candia	Coordinadora Enseñanza Media
Claudia Bascur Belmar	Coordinadora Convivencia Escolar, Educación Básica
Carla Hernández Toro	Coordinadora Educación Básica (1 ^{er} y 2 ^{do} Año)
Claudia Molina Salamanca	Coordinadora Educación Parvularia.
Virginia de la Fuente Espina	Coordinadora Actividades Extraescolares

Docentes	
ABARZUA GOMEZ CRISTINA MARCELA	PROFESORA ENSEÑANZA MEDIA
ALARCON FERRADA ARLETI DEL PILAR	PROFESORA de EDUCACION GENERAL BASICA
ANDRADE MORENO OLGA ALEJANDRA	PROFESORA
ANRIQUEZ LARA LESLIE ADELINA	PROFESORA de EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA
ARAVENA CERDA PATRICIA ALEJANDRA	PROFESORA ENSEÑANZA MEDIA
BASCUÑAN MAURIZ MARCELA DE LOS ANGELES	PROFESORA
BEURET FONTANAZ PATRICIA BLUETTE	PROFESORA de EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA
BURGOS ULLOA JEANETTE	PROFESORA de EDUCACION GENERAL BASICA
CASTRO VALLEJOS SOFÍA	PROFESORA de EDUCACION GENERAL BASICA
CELEDON SANDOVAL ANGELICA VERONICA	PROFESORA ENSEÑANZA MEDIA
CERDA MANRIQUEZ XIMENA DEL CARMEN	PROFESORA ENSEÑANZA MEDIA
CERDA VALENZUELA JORGE EDUARDO	PROFESORA ENSEÑANZA MEDIA
CIFUENTES SALINAS MARCELA ANDREA	PROFESORA de EDUCACION GENERAL BASICA
CORREA SILVA MARISA DEL CARMEN	PROFESORA de EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA
CORTES SORDO MONSERRAT ANTONIA	EDUCADORA DE PARVULOS
CUBILLOS ROCCA VERÓNICA	PROFESORA ENSEÑANZA MEDIA

CHELÉN REYES CRISTIAN	PROFESORA ENSEÑANZA MEDIA
DE LA FUENTE ESPINA VIRGINIA ELIANA	PROFESORA ENSEÑANZA MEDIA
DIAZ INOSTROZA HUGO SEBASTIAN	PROFESORA ENSEÑANZA MEDIA
ESPARZA PALMA DORIS	EDUCADORA DE PARVULOS
FLORES OLIVERA ROCIO MACARENA	PROFESORA de EDUCACION GENERAL BASICA
FLORES PARRA JOSELYN VIVIANA	PROFESORA de EDUCACION GENERAL BASICA
FUENTES FUENTEALBA GLORIA ELVIRA	EDUCADORA DE PARVULOS
GAJARDO ROMERO MAURICIO RODRIGO	PROFESOR
GODOY ASTETE CLAUDIO ANDRES	PROFESOR
GODOY DELGADO JOHANA JACQUELINE	PROFESORA
GOMEZ BARRIOS ELSA CASANDRA	PROFESORA
GUZMAN VEGA MARIBEL DEL CARMEN	EDUCADORA DE PARVULOS
HUECHE CAIFUAL MARISEL	PROFESORA
ILLANES LOZANO ESMERITA ISABEL	PROFESORA de EDUCACION GENERAL BASICA
JARA MORALES CLAUDIA VIVIANA	PROFESORA
LANGER CONTRERAS MARIA TERESA ANTONIA	PROFESORA
LATASTE PEDROSA GHISLAINE DEL CARMEN	PROFESORA
LETZKUS PALAVECINO DOMINGA IVETHE	PROFESORA
LOPEZ RIVERA MARCELA ANDREA	EDUCADORA DE PARVULOS
LOYOLA NAVARRO LORENA	PROFESORA
MALDONADO SEGUEL DANIELA	PROFESORA ENSEÑANZA MEDIA
MANOSALVA SEGUEL GABRIELA LISBETH	PROFESORA
MUÑOZ MUÑOZ PAMELA VERONICA	EDUCADORA DE PARVULOS
ORTIZ LUENGO CLAUDIA XIMENA	PROFESORA
PINTO SOTO CONSUELO CAMILA	PROFESORA de EDUCACION GENERAL BASICA
QUILAQUEO MUÑOZ MARIA CECILIA	PROFESORA
QUIROGA GALLARDO ISABEL ROXANA	PROFESORA de EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA
RIOS CATALAN MARIA PAOLA	PROFESORA
RIOS JARA FERNANDA JAVIERA	PROFESORA
REINIKE FUENTES MARIA OLIVIA	EDUCADORA DE PARVULOS
ROJAS FERNANDEZ MAURICIO DANIEL	PROFESOR

ROBLES RUIZ CONSTANZA	EDUCADORA DE PARVULOS
SALINAS GONZALEZ CRISTOBAL IGNACIO	PROFESOR
SCHNAKE VASQUEZ MARIA VERONICA	PROFESORA
SILVA CASTRO OSCAR HERNAN	PROFESOR
SILVAN SILVAN NATALIA CRISTINA	PROFESORA
SOTO ALARCON ELIZABETH LEONOR	PROFESORA ENSEÑANZA MEDIA
VALENZUELA GUAJARDO ULISES	PROFESOR
VILLAFRANCA DUFEY CARMEN GLORIA	EDUCADORA DE PARVULOS
VILLAGRAN BELMAR VIVIANA ANDREA	PROFESORA

EQUIPO PSICOPEDAGÓGICO

GODOY PIZARRO CLAUDIA	PSICOLOGA
FRESNO URZÚA ISABEL	EDUCADORA DIFERENCIA
VOITMANN TORO CLAUDIA	EDUCADORA DIFERENCIA

FUNCIONARIOS

VASQUEZ CARPO ASTRID ELIZABETH	JEFE DE ADMINSTRACIÓN Y FINANZAS
ALLAIRE SEPÚLVEDA JACQUELINE ALEJANDRA	SECRETARIA DE DIRECCION
BRAVO CARRASCO CAROLINA FRANCISCA	BIBLIOTECARIA
BRIONES VERGARA SONIA MARIA	CONTABILIDAD
BURGOS PALACIOS ALVARO ANDRÉS	INFORMÁTICO
ELTIT MORA CLAUDIO MANUEL	RECEPCIONISTA
GUTIERREZ LAGOS MIRIAM DEL PILAR	FINANZAS
OSSES TORRES SYLVIA PAOLA	ADMINISTRATIVA
TOLEDO SEPÚLVEDA MARIBEL DEL PILAR	ADMINISTRATIVA

ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN	
ALFARO URRRA FABIOLA NOEMI	ASISTENTE DE PARVULO
AGUAYO ORTIZ JENIFER SOLEDAD	ASISTENTE DE PARVULO
BALBOA RODRIGUEZ CAROLINA	EDUCADORA DE PARVULOS
BECERRA OJEDA JEANNETTE DE LOURDES	ASISTENTE DE PARVULO
CISTERNA SOTO KAREN ISMENIA	ASISTENTE DE PARVULO
CORTES JARA OSCAR RENE	INSPECTOR DE NIVEL
ESSE SEPULVEDA HAMBAR PATRICIA	ASISTENTE DE PARVULO
FERNANDEZ FARIAS PAMELA	ASISTENTE DE PARVULO
FERNANDEZ FERNANDEZ PAMELA	ASISTENTE DE PARVULO
FIGUEROA ULLOA CAROLINA	ASISTENTE DE PARVULO
JAMEUS FERNANDEZ PATRICIA	ASISTENTE DE PARVULO
LONCON CATRIFOL CLAUDIA MERCELA	ASISTENTE DE PARVULO
QUIROGA CANOBRA MARIA CELFA	INSPECTOR DE NIVEL
SCHREBLER GUZMAN PATRICIA	INSPECTOR DE NIVEL
VALENZUELA REBOLLEDO CAROLINA ALEJANDRA	ASISTENTE DE PARVULO
ZURITA ARIAS VALENTINA ALEJANDRA	ASISTENTE DE PARVULO