

<b>PAÍS:</b>	<b>Corea</b>
<b>POLÍTICA / PROGRAMA:</b>	<b>Políticas de fortalecimiento del liderazgo escolar</b>
<b>DESCRIPCIÓN:</b>	<p>Dado que el cargo de director de escuela es un puesto apetecido en el país, en el país no existen problemas de rotación en el cargo ni de insuficiente demanda por la posición. En la última década se han desarrollado esfuerzos para descentralizar la gestión escolar, institucionalizando el consejo escolar, fomentando la administración local, fortaleciendo la autoridad del director para organizar y administrar el currículo escolar y creando mecanismos de responsabilidad por resultados por parte de los directores de escuela. En la actualidad el director ha adoptado nuevos roles asumiendo responsabilidades como encargado de las finanzas escolares, especialista curricular, líder de la instrucción escolar, evaluador de docentes, líder visionario y nexo con la comunidad, entre otros. No obstante, se mantienen desafíos pendientes en relación con mejorías del rendimiento escolar, aumento de la participación y transparencia en los manejos financieros y resolución de conflictos entre los miembros de la comunidad educativa, para cuyo cumplimiento carecen de los recursos requeridos. Entre las medidas adoptadas para fortalecer el liderazgo escolar figuran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratación de directores capacitados: para estimular la responsabilidad por resultados en el servicio educacional, se modificó el antiguo sistema de selección y empleo de los directores (promoción en base a registros de servicio) optando desde 2006 por la selección de directores competentes y se diseñó un sistema de evaluación para ayudar a los directores a perfeccionar sus habilidades a lo largo del ejercicio de su cargo. Los estándares de antigüedad requeridos para lograr el puesto de director bajaron de 37 a 15 años y se implementó un nuevo sistema de evaluación multidimensional.</li> <li>• Preparación profesional tradicional y alternativa: Dado que no existe una institución dedicada a la formación de directores, el camino tradicional para llegar a ser director de escuela consistía en la promoción previa a sub director sobre la base de los puntajes acumulados en su carrera profesional considerando aspectos como desempeño laboral, capacitación. En 2006 se inició un programa piloto de invitación y reclutamiento abierto de directores ofreciendo oportunidades a postulantes que no completaron los estudios de certificación de director de escuela, pudiendo provenir incluso del sector privado. El nuevo sistema se aplicó en 150 escuelas en 2007.</li> <li>• Mejoría de los programas de capacitación de directores: la capacitación para directores duplicó el tiempo de dedicación (las 180 horas previas se elevaron a 360 horas de entrenamiento).</li> </ul>

#### **FUENTES DE INFORMACIÓN**

Kim, E. et al. S/F. Improving School Leadership. Country Background Report for Korea. OECD /Korean Educational Development Institute. En: <http://www.oecd.org/dataoecd/33/46/39279389.pdf>

Meesook Kim y Parkay, F. 2004. Beginning Principals in the Republic of Korea: The Challenges of New Leadership. En KEDI Journal of Educational Policy Vol.1 No.1 2004 85-97, En: [http://eng.kedi.re.kr/upload\\_data/kedi\\_jrn/Journal-Meesook%20Kim.pdf](http://eng.kedi.re.kr/upload_data/kedi_jrn/Journal-Meesook%20Kim.pdf)