



N° 027
27 septiembre de 2017.

PARA: Docentes Directivos, Docentes, Padres de Familia y Estudiantes.
ASUNTO: Aportes para nuestra formación como Docentes Directivos. Otras generalidades.

Cordial y fraternal saludo.

¿ÁGUILA O PATO?

Me disponía a tomar un taxi cuando un taxista se acercó. Lo primero que noté fue un taxi limpio y brillante. El chofer bien vestido: camisa blanca, corbata y pantalones bien planchados. El taxista salió y me abrió la puerta y me dijo: - "Yo soy Willy, su chofer". Mientras guardo su maleta me gustaría que lea en este cartón cuál es mi Misión. Leí la tarjeta: "Misión de Willy: llevar a mis clientes a su destino final de la manera más rápida, segura y económica, brindándole un ambiente amigable".

¡Quedé impactado! el interior del taxi estaba igual de limpio. Willy me dijo: - "¿Le gustaría un café? Tengo un termo con café." Bromeando le dije: - "No, prefiero un refresco". - "No hay problema, tengo una hielera con refresco regular y dietético, agua y jugo". También me dijo "Si desea algo para leer, tengo el periódico de hoy y revistas".

Al comenzar el viaje, Willy me dijo: - "Éstas son las estaciones de radio que tengo y la lista de canciones que tocan, si quiere escuchar la radio". Y como si esto no fuera demasiado, Willy me preguntó si la temperatura del aire estaba bien. Luego me avisó cuál sería la mejor ruta a mi destino y me preguntó si estaría contento de conversar con él o si prefería que no interrumpiera mis meditaciones.

Le pregunté: -"¿Siempre has atendido a tus clientes así?"

- "No, no siempre. Solamente los dos últimos años". Mis primeros años manejando los gasté la mayor parte del tiempo quejándome igual que el resto de los taxistas. Un día escuché a un doctor especialista en desarrollo personal. Escribió un libro llamado "Lo que tú eres hace la diferencia." Decía: "Si tú te levantas en la mañana esperando tener un mal día, seguro que lo tendrás". *DEJA DE QUEJARTE*. Sé diferente ¡No seas un pato. Sé un ÁGUILA! "Los patos solo hacen ruido y se quejan, las ÁGUILAS se elevan por encima del grupo". "Yo estaba todo el tiempo haciendo ruido y quejándome, entonces decidí cambiar mi actitud y ser un ÁGUILA". Miré otros taxis y choferes..., los taxis sucios, los choferes poco amigables y los clientes descontentos. Decidí hacer unos cambios. Cuando mis clientes respondieron bien, hice más cambios. Mi primer año de ÁGUILA dupliqué mis ingresos. Este año los cuadruplicé.

¡Usted tuvo suerte de tomar mi taxi hoy! "Ya no estoy en la parada de taxis. Mis clientes hacen reservación a través de mi celular o dejan mensajes. Si yo no puedo, consigo un amigo taxista ÁGUILA, confiable, para que haga el servicio".

Willy era fenomenal, hacía el servicio de una limusina en un taxi normal. Willy el taxista, decidió dejar de hacer ruido y quejarse como los patos y volar por encima del grupo como las águilas. No importa si trabajas en una oficina, en mantenimiento, eres maestro, un servidor público, político, ejecutivo, empleado o profesional, o eres un servidor de Dios. Lo importante no es lo que haces sino cómo lo haces, ¡eso es lo que hace la diferencia! ¿Te dedicas a hacer ruido y a quejarte? ¿O te estás elevando por encima de los otros?

Recuerda: *ES TU DECISIÓN Y CADA VEZ TIENES MENOS TIEMPO PARA CAMBIAR* *¡Sólo tú decides qué quieres ser!*

Como lo he venido haciendo a lo largo de los años vividos en diferentes campos, como parte de mi experiencia y proyecto de vida personal; y de manera especial, durante la última semana porque considero que es mi deber como Rector y Líder de ésta Comunidad Educativa Gabrielista, en procura de mantenernos siempre actualizados respecto a lo que significa nuestra labor y desempeño pedagógico más allá de una mera profesión..., hasta llegar a vivir ésta elección libre y voluntaria por la cual hemos optado, como ***"una Vocación de Servicio para los demás y con los demás"***..., respetuosamente me permito compartir desde **la pedagogía del Amor**, los siguientes artículos y escritos que muy seguramente nos ayudarán a ***"crecer y ser más, para servir mejor"***:

1. Un buen director se capacita constantemente.

En todo centro educativo, la figura del director es fundamental y, por lo tanto, debe de poseer las necesarias cualidades académicas, pedagógicas, administrativas y de políticas de gestión.

Esas cualidades le permitirán desarrollar las aptitudes más precisas para una buena gestión. Seleccionar a la persona más idónea, para dirigir un centro educativo, es una decisión fundamental para alcanzar el éxito en la calidad y la excelencia.

Un Director de escuela, deberá ser capaz de detectar las fortalezas y debilidades de su comunidad; manejar una información precisa y completa sobre el centro escolar, sus características y sus integrantes; formar un buen equipo con liderazgo democrático; tener buenas





ideas, contar con una planificación adecuada y saberlas comunicar; favorecer el trabajo en equipo; poseer firmeza y flexibilidad para salir de la zona de confort y embarcarse en la innovación necesaria; y la capacidad de reflexión, crítica y la autocrítica, para incorporar los cambios y mejoras que sean necesarias (cf aula planeta).

El Portal de **EDUCARCHILE**, publica un artículo sobre la opinión de Stephen Anderson, director del Centro Internacional para el Cambio Educativo de la Universidad de Toronto, respecto a las cualidades y al rol de los directores de escuela en el mejoramiento de los resultados escolares; y que compartimos con fines únicamente educativos – pastorales. Anderson afirma que “las prácticas que hacen a un buen director, se pueden aprender”, y describe algunas equivocaciones frecuentes, que son interesantes conocerlas y dialogarlas.

2. Un buen director, ¿nace o se hace?

El liderazgo es un ítem insoslayable de cualquier gestión exitosa y aquí derribamos un mito: un buen director no nace, se forma.

Algunas personas, más que otras, tienen una disposición natural al liderazgo, saben manejar las relaciones personales y son capaces de comunicar una visión que inspire a los demás a trabajar juntos hacia las metas fijadas. Sin embargo, no se requiere una “predisponibilidad genética” ni mucho menos, para ser un buen director de escuela; basta con las ganas de superarse.

Invitado a nuestro país por el Área Educación de la Fundación Chile, el director del Centro Internacional para el Cambio Educativo de la Universidad de Toronto, Stephen Anderson, ha realizado diferentes actividades relacionadas con el liderazgo directivo. El académico es enfático en aclarar que las prácticas que hacen a un buen director, se pueden aprender.

“Cuando hablamos de gestión de datos para informar el desarrollo de un plan de mejoramiento escolar, no es algo que dependa de las aptitudes personales (dice), sino que es una destreza que aprendemos“. Hay suficiente conocimiento acerca de cómo crear la estructura más adecuada para favorecer un ambiente de trabajo colaborativo entre los docentes, de modo que se trabaje organizadamente en pos de objetivos comunes. Y ese conocimiento puede ser traspasado a las personas.

Las prácticas que conllevan a mejorar los resultados y a sostenerlos, se aprenden. Sin embargo, saber que son importantes es diferente a alcanzar un dominio sobre estas prácticas. Todos van a estar de acuerdo en que es importante que el director o el equipo directivo participen y facilite el perfeccionamiento continuo de los docentes, pero lo puede hacer de una manera no efectiva, aun conociendo el principio.

El académico puntualiza que algunos sostenedores piensan que el liderazgo es una aptitud innata y lo único que pueden hacer es seleccionar a las personas adecuadas o desechar a quienes no demuestren la actitud. Pero, “en muchos casos hay una base de evidencia empírica de lo que se debe saber y hacer para llegar a un resultado positivo en los establecimientos, y no depende solo de las posiciones de liderazgo”.

¿En qué se equivoca más un director?

Según Stephen Anderson, lo más difícil para un director es delegar: “los directores más eficaces no tratan de controlarlo todo; las responsabilidades de la escuela – en el camino al mejoramiento-, son compartidas“. Como en toda posición de liderazgo, es necesario tener confianza en los otros adultos y sus capacidades de resolver los problemas que se enfrentan, así como crear las condiciones para que lo puedan hacer. Un error frecuente en cambio, es que los directivos busquen imponer sus propias visiones sin la colaboración verdadera y genuina de los demás.

Una dificultad adicional para los directores de escuela en nuestros días, es la necesidad de interpretar y utilizar datos sobre los resultados de aprendizaje. Para superar los problemas hay que identificarlos correctamente. Hoy en día las escuelas deben cumplir planes de mejoramiento escolar, y los directivos no cuentan con ninguna formación en este punto. “Los directores lo están aprendiendo pero en el trabajo, no en las aulas de formación de la universidad o los ministerios de educación”, añade Anderson. Contar con estas habilidades es un gran desafío, porque las escuelas tienen que rendir cuentas de sus resultados y hay consecuencias aparejadas.

Una tercera dificultad para los directores de escuelas tiene que ver con que la situación actual exige de ellos una comprensión elemental de los principios pedagógicos, para que puedan identificar los problemas y mejorar la calidad de instrucción en la escuela. No basta con analizar y comprender los resultados de aprendizaje sino que es necesario conocer cuáles son las buenas prácticas a nivel de aula. No se requiere que el director sea experto, porque no puede serlo en todas las disciplinas, pero tiene que ser capaz de evaluar una conversación y de observar la sala de clases de una manera efectiva.

Hace 20 o 30 años los cursos para directores estaban más bien alineados a la administración, el manejo de financiamiento y recursos humanos. Hoy la formación de directivos apunta más a cómo influir sobre las prácticas de docentes para llegar a un mejor resultado. Existen cambios de estructura y condiciones de trabajo, cuya utilidad ha sido demostrada para ayudar a los docentes en su misión de enseñar.



Este cambio de perspectiva se debió a que el enfoque se daba en la práctica, pero sin ninguna evidencia de resultados. En la actualidad se trabaja con los resultados sobre la mesa y se debe pensar en el comportamiento de todos los indicadores hacia el mejoramiento y el cómo sostenerlos cuando son buenos. Este contenido ha sido publicado originalmente por Educar Chile en la siguiente dirección: educarchile.cl

3. Ser para liderar - (Apartes tomados de la Revista Internacional Magisterio virtual).

El liderazgo directivo es uno de los temas fundamentales cuando se trata de procesos que busquen mejorar la calidad educativa.

Palabras clave: Liderazgo directivo, calidad educativa, formación para líderes educativos.

El rector como principal actor de una Institución Educativa, es entendido como una persona integral, consciente de sí misma y de su esencia, de sus propósitos de vida, valores, creencias y modelos mentales; motivada a transformarse y a emprender nuevos retos; tiene capacidad para aprender continuamente de y con otros y para compartir sus conocimientos y es responsable de su propio proceso de aprendizaje. Además, es el líder de su institución educativa y, por tanto, un ejemplo a seguir para toda la comunidad. El ejercicio del liderazgo está permeado por cuatro aspectos relacionados entre sí: la capacidad de inspirar a otros para moverse hacia el logro de resultados que favorezcan el bien de una comunidad; la capacidad de influir en los demás promoviendo una visión compartida que incluye la diferencia de pensamientos y percepciones; la de promover un trabajo colaborativo que se enmarca en perspectivas dialógicas con un alto nivel de participación e interacción y, por último, la capacidad de gestionar acciones concretas y medibles para el cumplimiento de las metas propuestas.

Ruta pedagógica. Los rectores deben recorrer una ruta pedagógica que los conduzca a adquirir las competencias para el mejoramiento de su gestión personal, pedagógica, administrativa y comunitaria.

Valores inspiradores. El Rector como Líder Transformador fundamenta su acción en principios y valores de la actuación pedagógica, tales como la vida como centro fundamental, la construcción y el fortalecimiento de las identidades, la ética del encuentro y la pedagogía de la escucha, la construcción social del saber y del saber hacer, y la creación de sentido como elemento de transformación cultural. Igualmente, se consideran valores inspiradores de un líder transformador cuando el directivo es consciente de sí mismo, pregunta, participa, aprende y crea sentido.

Partiendo del firme propósito de promover una escuela inclusiva, participativa, activa y abierta a procesos de transformación, se entiende la formación del rector como líder transformador que inspira e influencia a su equipo en una visión compartida por la calidad de la educación.

Trabajo en equipo y trabajo entre pares. El Rector como Líder Transformador trabaja en el crecimiento personal de los distintos Docentes Directivos en su ser y en su hacer, así como en el fortalecimiento de sus competencias como líderes pedagógicos, administrativos y comunitarios de acuerdo con los retos y competencias de su rol dentro de un liderazgo compartido de las instituciones educativas. Se propone una experiencia de aprendizaje que favorece el desarrollo de líderes conscientes de sí mismos y de su valor en la sociedad, coherentes, cálidos, valientes y apasionados, que logran resultados positivos mediante un trabajo innovador, contextualizado y colaborativo en todas las diferentes instancias que debe enfrentar desde su que – hacer pedagógico.

Además..., el rector, consciente de que la educación es responsabilidad de todos, y como principal actor del programa, sabe que no podrá lograr las transformaciones en la institución educativa sin la ayuda de sus colaboradores y sin hacer partícipe del proceso a toda la comunidad educativa. Por ello, el proceso formativo no solo le involucra, también incluye a los miembros de su equipo, quienes lo acompañarán durante este tránsito mediante diferentes modalidades innovadoras de participación. De esa manera, se congrega a los diversos actores e instancias en torno a los rectores, con el fin de apoyarlos durante el proceso de formación para favorecer, en el corto plazo, el desarrollo de sus competencias y, en el largo plazo, los resultados de la institución educativa a nivel de aprendizajes y de indicadores tales como la retención escolar.

El Rector como Líder Transformador hace énfasis en el “ser” sin perder de vista la complejidad de la tarea que desempeña: la consolidación de instituciones educativas de calidad, abiertas, participativas, activas e inclusivas, que:

- a. Formen a sus estudiantes para que tengan un proyecto de vida significativo.
- b. Cuenten con un Proyecto Educativo Institucional (PEI) significativo.



- c. Evalúen los resultados para mejorar la gestión pedagógica, comunitaria y administrativa de la institución.
- d. Promuevan y reconozcan los aportes que realizan los directivos, docentes y administrativos.
- e. Planeen y promuevan programas de formación permanente para sus directivos, docentes y administrativos.
- f. Impulsen la participación activa de las familias y organizaciones del contexto institucional.
- g. Fomenten la cooperación y el intercambio de experiencias significativas con otras instituciones.
- h. Acojan la diversidad y valoren la diferencia como aspectos que favorecen el aprendizaje, la interacción y la participación de todos los actores de la comunidad educativa.

La innovación: clave para el avance. Dicha innovación, se centra en el ser del rector y en el aprendizaje, haciendo énfasis en su gestión personal y adoptando una visión integral de liderazgo, la cual abarca las diferentes áreas de la gestión institucional (directiva, pedagógica, administrativa y comunitaria), enfocándose en el rol del rector como líder pedagógico. Por otro lado..., es necesario concebir la evaluación como un proceso sistemático y participativo de valoración, el cual permite obtener información pertinente para apreciar avances, reorientar acciones, establecer nuevas metas y aprender siempre acerca de lo que hacemos. Como proceso permanente en la escuela, la evaluación permite tomar decisiones argumentadas para entender mejor los procesos de enseñanza y de aprendizaje y, por tanto, se convierte en un elemento esencial para caminar **HACIA UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD CON UN PROPÓSITO: "FORMAR INTEGRALMENTE CON EXIGENCIA, EQUIDAD Y JUSTICIA"**.

4. El directivo docente como líder pedagógico - Entrevista a Francisco Cajiao.

En las instituciones educativas vemos con mayor frecuencia cómo los directivos docentes asumen roles que tienen que ver con el desarrollo administrativo más que con el liderazgo pedagógico de las escuelas, este último debe ser el hilo conductor del ejercicio de los rectores, coordinadores y docentes.

En ésta breve entrevista el profesor Francisco Cajiao define una serie de problemas a los cuales se ven enfrentados los directivos docentes en el desarrollo de su rol como líderes pedagógicos, los maestros debemos dar por sentado que nuestro interés transversal es propender por una educación de calidad y esto tiene que ver necesariamente con organizaciones escolares que sean robustas y permitan que a partir del diálogo entre los miembros de la comunidad académica se fortalezcan los lazos de cooperación y liderazgo.

“Creo personalmente que un buen rector debe ser básicamente un líder pedagógico, el problema es cuando al rector se le carga toda la responsabilidad administrativa, porque lo que existe en toda comunidad humana lo hay o habrá una excepción por allí, pero en general hay un problema sobre todo con la autoridad administrativa, que es la que en un determinado momento tiene que imponer disciplina, tiene que restringir cosas, tiene que hacer cumplir normas que a veces son incómodas, tiene que llamar la atención por temas que a veces son pequeños pero que son definitivos: La puntualidad, la asistencia., en fin.

Cuando una persona tiene esa responsabilidad y al mismo tiempo tiene la responsabilidad de ser comunidad educativa, hay una especie de contradicción muy fuerte porque un roll termina peleándose con el otro, en los mejores colegios privados que uno conoce, los rectores son líderes pedagógicos y hay un gerente administrativo que se hace cargo de todas esas cosas: La entrada, la salida, los buses, la logística, de los almuerzos, del comedor, en fin...

En el caso de los colegios oficiales al rector se le carga esa exigencia administrativa; pero además, es el que termina convirtiéndose un poco en el mensajero de todos sus profesores para ir a la Secretaría de Educación a conseguir lo que la secretaria de educación como ente territorial no provee de una manera ágil y ligera, entonces hay un forcejeo permanente porque la secretaria es para el rector lo que es el rector para sus subalternos; es decir, hay siempre un conflicto de autoridad de por medio. Yo creo que el día que los rectores empiecen a tener un roll eminentemente pedagógico como lo asigna la ley, la ley lo que dice es que la función del rector es hacer como comunidad educativa y NO administrar comunidad educativa, eso son roles complicados pero digamos hay una larga reflexión que todavía tenemos que hacer para llegar a eso. Las mismas normas hoy, hacen que sea rector cualquier persona que tenga un título profesional así no haya estudiado educación o no tenga ni siquiera vocación de educador y eso complica aún más las cosas.

5. Las cinco responsabilidades claves de un director líder.

Un estudio publicado por la Fundación Wallace en Nueva York subraya que las cinco (5) claves como prácticas de los directores efectivos: 1. Crear una visión de éxito académico para todos sus alumnos. 2. Crear un ambiente de hospitalidad para la educación. 3. Cultivar el liderazgo en otros. 4. Mejorar la enseñanza y 5. Administrar las personas, los datos y los procesos.

La Fundación Wallace en Nueva York, encargada de apoyar proyectos de investigación educativa, publicó una investigación en la que destaca la importancia de los directores como líderes en la educación, así como la transformación que ha vivido este rol en la última década. A continuación le compartimos un extracto de sus hallazgos:

Hace diez años, el liderazgo de las escuelas se encontraba ausente en casi todas las agendas que buscaban una reforma educativa, e incluso las personas convencidas de que dicho liderazgo era importante para cambiar la situación enfrentaban desconcierto sobre cómo proceder.



¡Qué gran diferencia se ha logrado en una década! Hoy en día, mejorar el liderazgo de las escuelas se ha convertido en uno de los principales puntos en los que se enfocan las reformas educativas de todo el mundo. La calidad del maestro sigue siendo el tema principal, pero el liderazgo de los directores ahora ocupa el segundo puesto en la agenda internacional.

A través de este estudio hemos encontrado las características que describen las prácticas que los directores efectivos realizan. En resumen, creemos que se sintetizan en cinco claves importantes:

a. Crear una visión de éxito académico para todos sus alumnos.

Podrán decirlo de distintas maneras, pero los investigadores que han examinado a los líderes educativos concuerdan que los directores efectivos son los responsables de establecer una visión exitosa, comprometida con altos estándares de calidad para sus escuelas, que busque el éxito de todos sus estudiantes. Un director efectivo también debe asegurar que la idea del éxito académico para todos se extienda en toda la institución: maestros, alumnos, padres de familia y personal, y se convierta en un movimiento que se incorpore en todas las agendas.

b. Crear un ambiente de hospitalidad para la educación.

Los directores efectivos se aseguran que sus escuelas permitan, tanto a niños como adultos, poner el aprendizaje en el centro de sus actividades diarias. Los investigadores de Vanderbilt mencionan que un ambiente saludable se caracteriza por brindar seguridad y establecer un orden, a la par de cualidades como una actitud de apoyo responsivo hacia los niños y una sensibilidad hacia los maestros como parte de una comunidad de profesionales enfocados a las buenas prácticas de instrucción.

c. Cultivar el liderazgo en otros.

Los líderes en cualquier tipo de organizaciones, públicas y privadas, necesitan poder apoyarse en otros para alcanzar las metas del grupo y necesitan impulsar el desarrollo del liderazgo a través de la organización. Las escuelas no son diferentes. Según los investigadores de la Universidad de Minnesota y Toronto, los directores que obtienen buenas calificaciones de los maestros por crear un ambiente adecuado para las clases en sus escuelas, también reciben mejores calificaciones que otros por apoyar el liderazgo de sus maestros.

d. Mejorar la enseñanza.

De acuerdo con la Universidad de Washington, los directores efectivos trabajan sin descanso por mejorar los alcances de sus escuelas a través del aumento en la calidad de la instrucción. Ellos ayudan a definir y promover las altas expectativas; ellos evitan que el individualismo en los profesores así como el fragmentar esfuerzos. Son un vínculo de nexos entre los maestros, alumnos y padres de familia.

e. Administrar las personas, los datos y los procesos.

Los directores efectivos, estudiados por la Universidad de Washington, nutren y apoyan a su personal, pero también enfrentan la realidad de que en ocasiones los maestros no realizan bien su trabajo. Ellos contratan con gran cuidado pero también están dispuestos a despedir a quienes no muestren la capacidad de crecer. En lo que se refiere a evaluación, los directores efectivos tratan de obtener lo más posible de las estadísticas y experiencias, han aprendido a realizar preguntas útiles para obtener información de buenas prácticas que se puedan usar para promover una colaboración entre los maestros. Ellos suelen ver la evaluación, no sólo como una manera de encontrar problemas, sino de entender la naturaleza de ellos, sus causas, y encontrar posibles soluciones.

6. ¿Cuál es el rol del coordinador en una institución educativa?

La principal función de un coordinador es la de formar a sus maestros, sin embargo, en ocasiones, esta función no se delimita correctamente. Este cargo se ha fortalecido a lo largo de la historia, en procesos de carácter gerencial, procedimental y administrativo, más que en cuestiones relacionadas con el apoyo pedagógico del cuerpo docente, el acompañamiento en las aulas y el direccionamiento de la labor desde un rol de formador y líder.

Sin embargo, es imprescindible lograr que los coordinadores, se conviertan en “coordinadores pedagógicos”, pues este término encerraría la verdadera labor de quien debe guiar y fortalecer la práctica pedagógica en los docentes de una institución educativa. Esto, sin duda, nos lleva a pensar que la labor del formador de formadores, debe estar acompañada de una fuerte vocación, de capacidad de entrega y de una sólida preparación pedagógica acompañada por el tesoro de la experiencia.

El coordinador pedagógico entonces, debería orientar sus procesos partiendo de elementos de carácter socrático, llevando a sus docentes a la continua reflexión a través de la pregunta, la reflexión en equipo y el cuestionamiento en torno al rol del docente en el aula. Así mismo, su labor debería impulsar procesos de investigación – acción participativa (IAP) que lleve a todos a opinar, a diagnosticar, proponer, aplicar y evaluar en torno a la práctica pedagógica. De otro lado, su labor debería partir también de la modelación, es decir del buen ejemplo, realizando ejercicios de aula con los niños y, mostrándole a sus maestros algunos elementos que enriquezcan la labor cotidiana a partir de su experiencia.

Desde este punto de vista entonces, el coordinador pedagógico debe estar en constante proceso de formación, actualizarse, asistir a eventos, congresos, seminarios, leer libros que enriquezcan su labor cotidiana. Además sería interesante que quien lleva las riendas de formación docente en una institución pueda desarrollar procesos de investigación educativa en torno a su rol y generar ejercicios de innovación y buenas prácticas cada día.



Finalmente, el coordinador pedagógico debe pertenecer a redes académicas que le permitan compartir con pares y maestros de otras instituciones educativas, sus saberes y experiencias, lo que llevará a un crecimiento constante.

7. Informaciones generales y complementarias.

a. Respeto a las temáticas correspondientes a la Cátedra de Paz:

Con base en lo mencionado en la Circular N° 026 del 21 de septiembre de 2017, respecto al hecho que desde noviembre de 2015, por propuesta de los Jefes de Área, el Consejo Académico de nuestra Institución Educativa aprobó la distribución de éstos ejes temáticos en algunas Áreas, Programa y Proyectos Pedagógicos..., me permito recordar para tener en cuenta que deben estar incluidos dentro del Plan General elaborado año tras año. Ahora bien..., no obstante lo anterior **todos somos corresponsables** de su ejecución y puesta en práctica desde las diferentes labores, Áreas, Programa y Proyectos pedagógicos Institucionales:

EJES TEMÁTICOS.	ÁREA, PROGRAMA, PROYECTO.
Justicia y Derechos Humanos.	Área de Cívica, Urbanidad y Cátedra de Paz.
Uso sostenible de los recursos naturales.	Área de Ciencias Naturales y Educación Ambiental.
Protección de las riquezas culturales y naturales de la Nación.	Área de Ciencias Naturales y Educación Ambiental.
Resolución pacífica de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de Cívica, Urbanidad y Cátedra de Paz. ▪ Proyecto de Mediación de Conflictos. ▪ Programa de Educación Sexual y construcción de ciudadanía.
Prevención del acoso escolar.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proyecto de Mediación de Conflictos. ▪ Programa de Educación Sexual y construcción de ciudadanía.
Diversidad y pluralidad.	Programa de Educación Sexual y construcción de ciudadanía.
Participación política.	Área de Ciencias Sociales.
Memoria histórica.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de Ciencias Sociales. ▪ Área de Cívica, Urbanidad y Cátedra de Paz.
Dilemas morales.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de Filosofía. ▪ Área de Educación Ética y Valores Humanos. ▪ Área de Educación Religiosa.
Proyectos de impacto social.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de Ciencias Sociales. ▪ Área de Cívica, Urbanidad y Cátedra de Paz.
Historia de los acuerdos de Paz Nacionales e Internacionales.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de Ciencias Sociales. ▪ Área de Cívica, Urbanidad y Cátedra de Paz.
Proyectos de vida y prevención de riesgos.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de Educación Ética y Valores Humanos. ▪ Área de Educación Religiosa. ▪ Proyecto de Gestión de Riesgo. ▪ Proyecto: Transitemos Seguros..., responsabilidad de todos.

- b. Sábado 30 de septiembre:** Capacitación Docente todo el día: 06:00 a.m. – 06:00 p.m., sobre: Primeros Auxilios y Plan de Intervenciones Colectivas.

Nota: ésta capacitación de todo el día, al cual realmente confío que asistamos todos los Docentes Directivos, Docente Orientadora y Docentes, es de suma importancia ya que estaremos recibiendo la **“Certificación gratuita por parte del SENA de varios módulos”**; razón por la cual, la doctora Yohanna María Orejuela Suárez nos ha solicitado **REGISTRARNOS** en: www.senasofiaplus.edu.co además..., hacer llegar fotocopia de la cédula de ciudadanía escribiendo con claridad en la misma fotocopia, el usuario (podría ser su número de cédula sin puntuación alguna) y la contraseña, para efectos que el SENA pueda expedir las correspondientes Certificaciones. En éstos días, les estaré informando en el tablero de las salas de Docentes sobre los horarios de la capacitación. Dicho trabajo de todo el día corresponde a la reposición de tiempo del Paro Nacional del Magisterio Colombiano: Cuarto día – Tiempo de reposición de estudiantes y Quinto día de reposición de la semana Institucional de junio.

Un fraternal saludo en Jesús y en María, junto a un fuerte apretón Scout de mano izquierda. Que Dios los colme siempre de infinitas Bendiciones, junto a todos sus seres amados; y que sean Felices.

RODOLFO ELQUIN BLANCO GARNICA
Rector.