

Juntos trabajando por un mejor MARYMOUNT

INSUMOS Y PROPUESTAS DE LA COMUNIDAD MARYMOUNT PARA LA JUNTA DE DIRECTORES Y EL NUEVO GOBIERNO ESCOLAR

A continuación, se presenta un informe que resume las inconformidades, sugerencias y propuestas de fortalecimiento institucional y mejora que realizaron estudiantes de bachillerato, exalumnas, padres de familia, directivos, profesores y personal administrativo del Marymount entre los meses de marzo y junio de 2022. Este informe se entrega a la Junta de Directores y al nuevo gobierno escolar, con el fin de que se surta un proceso de análisis y valoración de la información suministrada por la comunidad.



FUENTES DE INFORMACIÓN

ESTUDIANTES

- * Encuestas anónimas aplicadas a todas las estudiantes de bachillerato sobre diversos aspectos del Colegio.
- * Actas de reuniones de la coordinadora de la estrategia Juntos Trabajando por un Mejor Marymount con cada nivel de bachillerato.
- * Sesiones presenciales de alumnas con el ICBF en instalaciones del Colegio.
- * Sesiones de restauración con Human Partner.
- * Reuniones individuales de estudiantes con Elisenda Recasens.
- * Reuniones grupales de estudiantes con Elisenda Recasens.

EXALUMNAS

- * Reuniones individuales de exalumnas con Elisenda Recasens.
- * Reuniones grupales de exalumnas con Elisenda Recasens.
- * Links de aportes y denuncias de la página web (destinado únicamente para exalumnas).
- * Encuesta aplicada a exalumnas que asistieron al evento de quinquenios en junio de 2022.
- * Informe de Human Partner acerca de proceso de restauración con exalumnas.
- * Acta de reunión “Junta restaurativa con exalumnas Marymount” convocada y dirigida por la organización Human Partner.

PADRES DE FAMILIA

- * Correos electrónicos enviados a la Junta de Directores y al rector encargado.
- * Cartas individuales.
- * Cartas grupales.

- * Actas de reuniones por nivel con la Junta de Directores.
- * Reuniones de padres con Elisenda Recasens.
- * Reuniones de miembros de la Junta de Directores con padres coordinadores.
- * 13 mesas de trabajo presenciales, incluyendo insumos enviados por correo electrónico.

DIRECTIVOS, PROFESORES Y ADMINISTRATIVOS

- * Reuniones de grupos con Patricia Barriga (miembro Junta de Directores).
- * Reuniones de Junta de Directores con colaboradores.
- * Sesiones de restauración con Human Partner.
- * Encuesta realizada a profesores por el Dr. Ariel Alarcón.
- * Sugerencias entregadas por Dr. Ariel Alarcón.
- * Reuniones individuales de colaboradores con Elisenda Recasens.
- * Reuniones grupales de colaboradores con Elisenda Recasens.
- * Correos electrónicos y cartas enviadas a la Junta de Directores.

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO

- * Informe anual de gestión.
- * Informe de la organización Consentidos.
- * Resultados del cuestionario Holding our Hearts.
- * Actas de reuniones de la coordinadora de la estrategia Juntos Trabajando por un Mejor Marymount con la Jefe del Departamento de Desarrollo Humano.

EXPERTOS Y ASESORES EXTERNOS

- * Reuniones con especialistas el Grupo Opciones para la prevención de violencia sexual infantil y de género.
- * Documentos entregados por el Grupo Opciones para la prevención de violencia sexual.
- * Actas de reuniones e informes de resultados de Efrén Martínez y Aulas en Paz por intervenciones en temas de acoso escolar.
- * Reuniones e informes de resultados de Human Partner.

- * Diagnóstico entregado por el Departamento de Lenguas de la Universidad de los Andes.
- * Asesoría permanente de los asesores legales del Colegio en materia laboral, educativa y penal.
- * Especialistas invitados a las mesas de trabajo con padres de familia:

Tema	Especialista	Entidad
Educación Sexual	María Clara González	Profesional independiente
Prevención de Violencia Sexual	Gabriela Hermida y Manuela Ibañez	Desafíos de Hoy
Denuncias Internas	Andrés Hernández	Transparencia por Colombia
Alcoholismo y Drogadicción	Lina Molina	Consentidos
Bullying	Luis Fernando Mejía Lina Saldarriaga	Aulas en Paz
Desórdenes Alimenticios	Javier Aulí	
Ansiedad y Estrés	Diana Agudelo	Universidad de los Andes
Formación en Valores Humanos	Efrén Martínez	Colectivo Aquí y Ahora
Bilinguismo e Internacionalización	Beatriz Peña	Universidad de los Andes
Hiperconectividad y Ciudadanía Digital	Viviana Quintero	Grupo Opciones
Construcción de Comunidad y Amor por el Colegio	Diego Anzola	Coach organizacional
Reglas y acuerdos al interior del Colegio	Alejandro Noguera	Rector Gimnasio Campestre

RECORDATORIO IMPORTANTE

Los temas que se mencionan en el informe a continuación son aquellos que fueron más recurrentes y/o que generaron mayor consenso entre los grupos de interés consultados.

Tal como fue informado en las mesas de trabajo, en las reuniones con estudiantes y en las sesiones de restauración con Human Partner, dichos espacios se generaron como un mecanismo de escucha y recolección de información. **Siempre se aclaró que la información sería cruzada con la otorgada por los demás interlocutores y que ninguna sugerencia sería otorgada ni recibida como ley, imposición o última palabra.**

De ninguna manera, y en ningún escenario liderado por la consultora contratada por el Colegio Marymount para este proceso de recolección de información, se realizó una promesa institucional acerca de los aspectos discutidos.

Este ejercicio de escucha comunitaria fue concebido como **un mecanismo para la estructuración de propuestas e insumos para el equipo directivo del Colegio**; nunca como una hoja de ruta establecida.

A los miembros de la Junta de Directores y a la rectora María Figueroa se les invita a leer con atención los reportes surgidos de este valioso ejercicio. La comunidad Marymount demostró a lo largo de los 3 meses de implementación de la estrategia, su fortaleza, su coherencia, su valía y ese carácter propositivo, inteligente y sensato que caracteriza a todos los miembros de la comunidad, pero especialmente a las alumnas y exalumnas.

INSUMOS Y PROPUESTAS DE LA COMUNIDAD

EJES TRANSVERSALES

Los temas que se exponen en este capítulo no fueron propuestos inicialmente por el Colegio. Sin embargo, la referencia a estos aspectos fue recurrente en los consejos ofrecidos por expertos, las necesidades manifestadas por las estudiantes, y las sugerencias realizadas por los padres de familia en 12 de las 13 mesas de trabajo que se llevaron a cabo. La pertinencia de estos temas es entonces incuestionable y requiere de la mayor atención por parte de la Junta de Directores y el equipo directivo.

Durante el ejercicio, se sugirió trabajar en tres componentes transversales de fortalecimiento y renovación del Colegio:

1. Implementar un programa de formación socioemocional en todas las secciones.
2. Propender por un balance en los aspectos físicos, emocionales y espirituales de las estudiantes.
3. Replantear el esquema de premios y reconocimientos que otorga el Marymount a las alumnas.

PROGRAMA DE FORMACIÓN SOCIOEMOCIONAL

- * Implementar un programa de formación socioemocional que sea transversal, permanente y claramente estructurado. Un programa que garantice una profundización del pensamiento crítico, la toma de decisiones y un trabajo juicioso en propósito y proyecto de vida.
- * Garantizar que todas las alumnas del Colegio puedan disfrutar de espacios de crecimiento personal, fortalecimiento socioemocional y proyecto vida.
- * Dichos espacios las deberían invitar a reflexionar y vivir experiencias relacionadas con la bondad, la empatía, la resiliencia, la flexibilidad, el empoderamiento, el buen trato, el respeto, y el ser sujetos tanto de derechos como de deberes en la sociedad, entre otras habilidades para la vida.
- * Asegurar que el programa fomente el uso de habilidades blandas, tales como comunicación, relacionamiento y liderazgo.
- * Aprovechar estos espacios para promover habilidades importantes en el proceso de aprendizaje, tales como la investigación, la comunicación oral y escrita, el trabajo en equipo, y el análisis de casos, entre otras metodologías.
- * Se ha demostrado que los espacios de conversación con las alumnas a cargo de especialistas en ambientes de confianza refuerzan conductas deseables. La invitación a expertos podría ser recurrente, siempre garantizando que los mismos comulguen con los valores institucionales (honestidad, bondad, justicia, respeto, responsabilidad y civismo).
- * Incluir un componente de identificación de fortalezas y competencias de cada estudiante en ámbitos no académicos. Sería sumamente enriquecedor a nivel formativo comunicar estos hallazgos a ellas y

sus papás, así como proponer mecanismos que les permitan aprovechar sus cualidades y explotar sus potencialidades.

- * Trabajar en el desmonte del modelo de la “niña Marymount” que es fuertemente cuestionado por alumnas, exalumnas, padres y profesores, y que refiere un estereotipo de la “niña perfecta” que se ajusta únicamente a un perfil. El fomento de las potencialidades individuales podría consolidarse como una fortaleza del Colegio si es implementado y transmitido adecuadamente.
- * Recordar constantemente a los padres que la educación en valores se fundamenta en la casa y se refuerza en el colegio; no al revés.
- * Incluir un componente importante en materia de autoestima, autoconcepto y seguridad, tal como lo están solicitando las estudiantes.
- * Incluir cátedras y experiencias de respeto a las distintas formas de ser, pensar y vivir. La falta de tolerancia y de compasión han demostrado ser el motor de los conflictos al interior del Colegio.
- * Proveer una formación que haga énfasis en la tranquilidad y el disfrute de la vida diaria, en especial en las alumnas de décimo y once que presentan mayores cuadros de estrés por el diploma IB.
- * Asegurar que el programa invite a reflexiones que refuercen el sentido y el propósito en todo lo que se hace.
- * Iniciar este programa desde prekindergarten, pues padres de Preescolar manifiestan que las menores requieren un mayor refuerzo en habilidades socioemocionales desde pequeñas, tales como lo son la necesidad de preocuparse por el otro y el respeto por los demás.
- * Vincular este programa de formación socioemocional con talleres de capacitación para padres de familia enfocados a la generación de habilidades para la vida de sus hijas (educación sexual, bullying, cuidados en el uso de internet y redes sociales, adicciones, salud mental, etc). En el caso de Preescolar, hacer más énfasis en la creación de vínculos fuertes, pautas de crianza y fortalecimiento del carácter.
- * Articular este programa con el proceso de sensibilización social de las alumnas. Involucrarlas de manera más activa en programas que generen conexiones, empatía y consciencia. Permitirles en estos espacios desarrollar capacidades relacionadas con la autonomía, tales como la planeación de proyectos y la creatividad.
- * Atar este programa de formación a un nuevo sistema de premios y reconocimientos que otorgue mayor validación y motivación de aspectos no académicos y no competitivos, sino más humanos y relacionados con habilidades del siglo XXI.

BALANCE FÍSICO, MENTAL Y ESPIRITUAL

- * Profundizar en la gestión emocional de las estudiantes. Proveerles espacios donde aprendan a reconocer sus propias emociones e identificar estrategias que les permitan gestionarlas de una manera tranquila: espacios de desahogo, respiración, reflexión y restauración emocional.
- * Las estudiantes de Bachillerato hacen un claro y fuerte llamado a este respecto, y reclaman espacios de crecimiento y fortalecimiento interior, pues consideran que no hay un balance respecto a las exigencias académicas y el soporte emocional y personal.

- * Ofrecer espacios voluntarios para conversar con el sacerdote y los profesores de religión a aquellas alumnas que deseen consejos desde la religión católica en situaciones personales. Proveerles también de espacios de cercanía a Dios y a la Iglesia que sean espontáneos y profundos.
- * Ofrecer espacios voluntarios para la meditación, la relajación, el mindfulness y el yoga, entre otros, para las estudiantes que manifiestan el deseo de complementar su vida espiritual con estas prácticas. El llamado en Bachillerato y exalumnas es contundente en este aspecto.
- * Reconocer que la espiritualidad trasciende la religión; la espiritualidad es una forma de vivir. Permitir a las estudiantes que así lo deseen complementar su formación religiosa con prácticas que sean acordes a los valores institucionales del Marymount (respeto, responsabilidad, bondad, civismo, confiabilidad y justicia) y que las fortalezcan cada vez más como mujeres empáticas, bondadosas y llenas de virtudes.
- * Proveer cursos o talleres que enseñen a las alumnas a reconocer cuándo están ansiosas o estresadas, cuál es la causa, cuáles son las señales y cómo manejar estas emociones.
- * Retomar el rol terapéutico del deporte y del arte.
- * Enseñar a los padres estrategias concretas y diferenciadas por etapa de desarrollo que puedan implementar en casa para formar a las niñas desde los diferentes ámbitos el ser.

SISTEMA DE PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

- * Los premios de fin de año eliminan de entrada varios tipos de personalidades de las alumnas al ser muy pocos y muy rígidos. Las estudiantes no sienten ningún tipo de motivación para la excelencia, cuando saben incluso desde antes del inicio del año escolar que no tienen ninguna opción de ser reconocidas de ninguna manera.
- * Ampliar las opciones de reconocimientos, manteniendo siempre la justicia con las niñas que más se esfuerzan en los ámbitos académicos y deportivos, pues éstas deben continuar siendo premiadas y motivadas.
- * Promover en cada alumna el esfuerzo permanente de intentar ser mejor y no ser únicamente “la mejor o nada”.
- * Frente a la realidad innegable de la presión social que viene acompañada de una comparación constante con las demás, vale la pena desarrollar estrategias de inclusión que permitan resaltar las cualidades de las estudiantes en diferentes aspectos y de manera más constante, para dejar de engrandecer el único premio o medalla que existe.
- * En la medida en que las estudiantes se sientan parte de una comunidad en la cual son reconocidas, disminuirá la necesidad de controlarlo todo y de autoexigirse en aspectos que no son igualmente fáciles para todos y que llevan a altos niveles de frustración y ansiedad.
- * Repensar la Copa Marymount desde su nombre mismo, ¿no deberían todas las niñas que pasan por el Colegio ser dignas representantes del Marymount a partir de sus particularidades y diferencias?
- * La apreciación que se tiene respecto al reconocimiento Mother Butler es igualmente cuestionado. El hecho de que implique una votación de las alumnas, lleva a que muchas veces el premio lo lleve la estudiante más popular o con mayor poder de influencia sobre las estudiantes. Padres y alumnas citan ejemplos de casos concretos en los cuales la alumna premiada ejercía un liderazgo negativo o

incluso había sido protagonista de casos de acoso escolar. En definitiva, se considera que, si bien las estudiantes deben ser tenidas en cuenta en procesos de elección democráticos, no deberían ser las responsables de elegir el único premio de fin de año que se otorga en todos los cursos.

- * Algunos padres consideran que los criterios de elección de ambos reconocimientos son supremamente complejos en su redacción y bastante subjetivos, motivo por el cual las alumnas se limitan a votar por la más popular, la que tiene más amigas, la que tiene más “seguidoras”, o la “mejor del curso”, sin hacer un mayor análisis y entender en realidad el aspecto central que intenta ser reconocido.
- * Se considera que con la Copa Marymount y la medalla Mother Buttler se intenta encasillar a las alumnas en un molde excluyente y que en el mundo real no existe y no tienen ningún significado.
- * Las izadas de bandera podrían ser la oportunidad para reconocer en algún momento de su vida escolar a estudiantes que se destacan ampliamente por cualidades humanas.
- * Se insiste bastante en eliminar el modelo actual de las izadas de bandera y retomar su origen, en el cual las estudiantes son quienes izan la bandera (no los adultos).

INSUMOS Y PROPUESTAS DE LA COMUNIDAD

FORMACIÓN EN VALORES HUMANOS

PUNTO DE PARTIDA PARA EL ANÁLISIS

Misión, visión y valores:

- * De acuerdo con el último ejercicio de planeación estratégica adelantada por el cuerpo directivo del Marymount, la misión formativa del Colegio es: “Formar mujeres íntegras, con las capacidades para liderar de forma innovadora la transformación sostenible del entorno, dentro de un marco de valores cristianos que acoge la diversidad y fomenta la inclusión”.
- * La visión que fue definida y que guía las acciones estratégicas es la siguiente: “El Marymount será en 2030 un referente de educación de mujeres orientado a la ciudadanía global, el equilibrio personal, el emprendimiento y la innovación, para la transformación responsable y sostenible del planeta”.
- * Lo anterior se resume en un propósito de la institución que se comunica permanentemente a todos los públicos y que recoge la propuesta de valor del Marymount: “Formar mujeres íntegras capaces de liderar un mundo sostenible”.
- * El proceso de planeación estratégica determinó los valores institucionales del Marymount, con el acompañamiento de la organización Character Counts. Los valores establecidos para regir la cultura educativa fueron: bondad, confiabilidad, responsabilidad, respeto, civismo y justicia. Estos valores representan la guía para definir el correcto comportamiento de los miembros de la comunidad Marymount. Los valores fundamentan la cultura del Colegio y hacen parte de la misión formativa.
- * Adicionalmente, la tradición histórica del Colegio incluye los principios de fe, honestidad y servicio. Estos principios son parámetros éticos de carácter universal. Se diferencian de los valores institucionales en cuanto a que estos últimos representan la base sólida y organizada sobre la cual se establecen las normas del Colegio y funcionan como guía para las conductas y el comportamiento esperado de alumnas, padres, profesores, directivos y administrativos dentro de la comunidad.
- * Al igual que en el resto de organizaciones, los valores institucionales (u organizacionales) deben ser transmitidos de forma constante a todos los públicos objetivo.

Character Counts:

- * El Marymount fue certificado por el programa Character Counts (ahora de la Universidad de Drake) en el año 2014 – 2015.
- * A través del programa se refuerzan los valores a partir de comportamientos medibles y observables, se implementan herramientas y estrategias encaminadas al fortalecimiento del carácter y se promueve la toma de decisiones a través del pensamiento crítico.

- * Los 6 pilares (bondad, confiabilidad, responsabilidad, respeto, civismo y justicia) se materializan a través de actividades de aprendizaje en las direcciones de grupo y en distintos momentos de la estructura curricular.
- * El programa incluye un componente de capacitación a profesores, directivos y personal administrativo.

PRIMED:

- * Programa que inicia en septiembre de 2021 a cargo de rectoría.
- * PRIMED es un modelo educativo que busca fortalecer y mejorar las estrategias de educación socioemocional de una institución educativa.
- * Prioriza la educación de carácter.
- * Promueve el desarrollo ético, intelectual, social y emocional, para ayudar a los estudiantes a alcanzar sus objetivos personales, académicos, profesionales y en habilidades socioemocionales.
- * Forma a los equipos directivos de los colegios para que por medio de nuevas metodologías puedan cultivar una cultura organizacional propicia para la educación del carácter.
- * Sus 6 principios fundamentales son: Priorización - Relaciones - Motivación Intrínseca - Modelamiento - Empoderamiento - Pedagogía del Desarrollo. Se deben desarrollar de manera intencionada actividades que promuevan cada una de ellas.
- * PRIMED trabaja habilidades como el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la empatía, la planeación efectiva, la toma de decisiones y la determinación.
- * Coschool es la organización encargada de implementar el programa en varios colegios de Colombia, incluido el Marymount.

SUGERENCIAS PARA SER ANALIZADAS POR EL NUEVO GOBIERNO ESCOLAR

Pasar de la teoría a la experiencia:

- * El Colegio promueve actividades constantes para educar en valores. Las alumnas tienen los conceptos claros, pero no los ponen en práctica. Es necesario entender qué hace falta para que puedan atar su formación en valores con la toma de decisiones y el pensamiento crítico.
- * El liderazgo que se promueve en el Marymount debe ser definido y transmitido. Una líder íntegra debería velar por el bien común, ser empática y reconocer al otro.
- * Es importante lograr transmitir a las alumnas el mensaje de que vivir con valores también es “cool”. Para esto, el Colegio debe hacer grandes esfuerzos en reconocer y promover a quienes manifiestan en su día a día una vida basada en valores. Necesitamos una comunidad impregnada de valores.
- * Los valores deben atraer a las alumnas. Ellas deberían poder entender que una vez decidan vivir de forma virtuosa, podrán vivir con un propósito y darle sentido a su vida.
- * Las estudiantes requieren pasión y motivación ahora más que nunca.
- * Es urgente trabajar en la competitividad entre alumnas que es dañina para ellas y para la vida en comunidad. En lugar de fomentar mujeres competitivas, se debería fomentar la formación de mujeres competentes.

- * Las estudiantes tienen muy claro el listado de lo que se castiga y lo que está mal, y muy poco claro lo que se motiva y lo que está bien.
- * El modelamiento no es solo de los adultos. Las alumnas mayores son ejemplo y modelo a seguir para las menores. El Colegio debe recordar esta responsabilidad constantemente y estar atento a lo que ven las más pequeñas en el día a día en el colegio y en la ruta.

Hacer un mayor énfasis en la empatía:

- * La empatía debe ser un eje fundamental en la formación en valores del Colegio. La carencia de la misma es, para muchos miembros de la comunidad, el principal motor de las situaciones de acoso escolar y conflictos de convivencia.

Evidenciar coherencia:

- * Profesores, directivos y personal del colegio deben irradiar los valores institucionales en su actitud, sus decisiones, su forma de hablar y actuar, y su ejemplo.
- * Colegio y padres deben promover los mismos valores para que las estudiantes perciban una coherencia en su entorno.
- * Es importante alinear los valores de familias, profesores y administrativos a través de diplomados, talleres y charlas. De igual forma, consultores y proveedores que están en contacto con las alumnas deben comulgar con los valores institucionales.

Fortalecimiento de la alianza familia – colegio:

- * Se sugiere que haya más y mejores espacios para el diálogo y la comunicación entre los papás y el Colegio.
- * Colegio y padres de familia deben estar alineados con los valores que guían los comportamientos dentro del colegio.
- * La comunicación debe ser más clara y oportuna para fortalecer esta alianza.
- * Se sugiere involucrar a las familias en tareas concretas para la casa relacionadas con la formación en valores.
- * Se solicitan más talleres papás e hijas en temas de impacto y de importancia para las alumnas. Talleres que no se enfoquen en la teoría, sino en brindar herramientas prácticas y de fácil aplicación.
- * Se considera que el Colegio debe invitar a los padres a que en los hogares se promueva:
 - La coherencia entre lo que se dice y se hace (la importancia del ejemplo)
 - El diálogo directo y sin miedos
 - La consciencia permanente de los valores como un hábito

Solicitudes de exalumnas y alumnas de bachillerato:

- * Consideran que la formación en valores se confunde a veces con la formación religiosa y que eso les ha impedido conocer información completa y necesaria “para vivir en el mundo de hoy” (en especial, en temas de educación sexual).

- * Son enfáticas en que, independientemente de los valores institucionales, desean información clara, directa, sin tabús y con información relevante para cada edad. Consideran que esta fue la razón por la cual se presentaron hechos de acoso y abuso sexual dentro del Colegio.
- * Son conscientes que se les dificulta aceptar las diferencias y que no son solidarias entre ellas (sororidad). Solicitan que la comunidad se forme para hablar desde la aceptación a la diversidad, como un eje transversal de los 6 valores institucionales.
- * Piden más talleres donde se les brinde mayor información sobre la realidad y riesgos de diversos temas sin filtros, pero con un enfoque en valores (por ejemplo: orientación sexual, identidad sexual, educación sexual, consumo de sustancias psicoactivas, trastornos de salud mental, etc.)

Solicitudes de padres de familia:

- * Se invita al nuevo gobierno escolar a trabajar más sobre el ser, que sobre el hacer.
- * Los padres de familia solicitan que los siguientes valores sean tenidos en cuenta a nivel formativo, bien sea como comportamientos medibles de los valores de Character Counts o como nuevos valores:
 - Solidaridad
 - Aceptación de la diferencia
 - Autorregulación
 - Autoestima (amor propio)
 - Compromiso
 - Caridad
 - Gratitud (a veces, las adolescentes sienten que todo lo merecen)
 - Servicio
 - Humildad
 - Fe (reemplazar el miedo que pueda existir a Dios, por la Fe a un madre misericordioso)
 - Inclusión
 - Dignidad humana (reconocimiento del otro, privilegiando la diferencia)
 - Bien común
 - Alegría
- * Se espera que haya un menor énfasis en las certificaciones y un mayor énfasis en la identidad propia del Marymount. Los valores deben ser algo cotidiano y vivencial.
- * Fortalecer la comunidad y generar redes de apoyo facilitaría la formación en valores. Los comparten los mismos problemas en soledad y a veces requieren una “red de contención”.
- * Se sugiere ofrecer espacios de fortalecimiento espiritual como mecanismos para la asimilación y vivencia de los valores. Algunos padres sugieren actividades relacionadas con la religión católica (talleres juveniles, Emaus), otros sugieren espacios de meditación y mindfulness, y otros refieren la trascendencia como fortalecimiento de la espiritualidad cristiana.
- * Hay familias que solicitan un mayor énfasis en los valores cristianos y aclaran que vivir bajo el cristianismo no significa rechazar o castigar a otros, sino todo lo contrario.
- * Se reconoce que hay un desafío con las alumnas para hablar de la religión católica, sin que las niñas lo traduzcan como “mojigatería”.

- * Se solicita mayor claridad respecto a lo que significa ser un colegio católico y no dejarlo abierto a la especulación.

Liderazgo:

- * Definir con claridad qué tipo de líderes se forman en el Marymount. Comunicarlo en todos los niveles y desvirtuar de forma clara y contundente los liderazgos negativos que mueven personas e ideas en direcciones que atentan contra la integralidad de individuos y comunidades.
- * Crear y mantener una estrategia de comunicación constante acerca del liderazgo real, que desdibuje los estereotipos de popular, nerd, sapa, “la que manda”, lambona, etc., y empodere de forma directa e indirecta las cualidades reales del liderazgo. En este sentido, el impacto del lenguaje debe ser ampliamente explicado y no puede ser minimizado.
- * Reconocer las buenas acciones de las alumnas para que el liderazgo positivo sea entendido y anhelado.
- * Reconocer a las líderes positivas que crean comunidad y ayudarlas a que se conviertan en una red de apoyo para las que están siendo agredidas.
- * Concientizar a los padres acerca del trabajo del liderazgo sano y bien entendido, pues de otra forma los impactos en la comunidad no serán posibles con mensajes en una vía en el colegio, y ejemplo en vía contraria en casa.
- * Atar el liderazgo al control emocional.
- * A los padres de estudiantes agresoras no mencionarles que sus hijas son “líderes poderosas que simplemente requieren guía”, pues en lugar de lograr un trabajo correctivo se termina trivializando, o incluso sintiendo orgullo, por los conflictos.