

Entrevista a el exdirector D. Jerónimo Morales Barroso (Tenerife)¹

/

Interview with the former director Mr. Jerónimo Morales Barroso (Tenerife)

DOI: <https://doi.org/10.23824/ase.v0i42.941>

Jerónimo Morales Barroso nació el 30 de septiembre de 1953, en La Guancha, municipio de la isla de Tenerife, y allí vivió su infancia, su juventud, su madurez... y en La Guancha sigue.

Diplomado en Ciencias Empresariales por la Universidad de La Laguna, su trayectoria profesional y su *currículum*, están vinculados al Instituto de Enseñanza Secundaria de La Guancha desde su creación, como profesor, como director, como *alma mater*.

Su ejercicio como director en este Instituto se inicia el día 20 de noviembre del año 1979, manteniéndose ininterrumpidamente hasta el año 2023. Esta trayectoria profesional ha sido reconocida con la Gran Cruz Alfonso X el Sabio por parte del Ministerio de Educación y Ciencia, con el reconocimiento del Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Filosofía y Letras por esta condecoración. En el año 2012 recibe la distinción “Viera y Clavijo” que le otorga la Consejería de Educación, Universidades Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias.

Estos reconocimientos no quedan ahí, ni se restringen exclusivamente al ámbito educativo: su amor por el deporte se ha visto reconocido por el Club Baloncesto de La

1 Entrevista realizada por Marcos Rodríguez Bravo y María del Rosario Rojas Martín.

Guancha; el Ancla de Oro que se le entregó el 19 de enero de 2019 por la Agrupación Musical “Esperanza de La Guancha” y el Patronato de Música del Municipio de la Guancha. En su vida el denominador común es siempre la dedicación a La Guancha, lo que le ha hecho merecedor de la gratitud que le profesa el Municipio al nombrarle hijo predilecto y, además, y por acuerdo unánime de la Corporación Municipal en plenario, poner su nombre a una calle.



Quizá el hecho de que se le haya concedido poner su nombre al Instituto en el que desarrollo su vida profesional sea uno de los de los reconocimientos que más ilusión le haga, porque pensar en centro es pensar en él, y hablar de Jerónimo Morales es hablar de centro.

Y hablando del Instituto, es de justicia reconocer su papel crucial en los méritos que acumulados por este centro a lo largo de su historia: Accésit en el IX concurso de Contenidos Canarios en el Aula por parte de la Consejería de Educación; Primer clasificado de Canarias Juego de la Bolsa organizado por Cajacanarias; Diploma de “Educar el Valores contra la Violencia de Género. Integrando miradas, Construyendo Justicia” de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa; Miembro Honorífico del Consejo Regulador Ycoden Daute Isora; Proyecto “Educación Patrimonial: Propuesta Creativas de espacio” por el trabajo: “La Fuente de La Guancha a través de la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias; Segundo premio Marta Mata, a la Calidad de los Centros Educativos por parte del Consejo Escolar del Estado; Certificado de Excelencia Europea 300+; Certificado de Calidad NORMA ISO 9001:2015; Distinción Viera y Clavijo al Centro; Acreditación Erasmus en el Ámbito de la Formación Profesional 2021-2027; Las actividades de Encuentro con Escritores cada curso escolar y celebración de las Semanas Pedagógico y Culturales cada dos años...

¿Por qué enumeramos todos los reconocimientos del centro? Porque la satisfacción mayor de Jerónimo Morales, sin duda, es la de haber sacado adelante, desde la nada en 1979, un instituto para servir a la comunidad en la que nuestro entrevistado nació y vive, su comunidad.

Avances en Supervisión Educativa: Gracias por acceder a concedernos esta entrevista. Como usted bien sabe, en este número 42 de la revista “Avances en Supervisión Educativa” se publica el monográfico sobre Dirección Escolar. En primer lugar, ¿cómo está viviendo esta nueva etapa alejado de la vorágine que caracteriza el puesto de director de un centro educativo?

Jerónimo Morales Barroso: Mi vida por así decirlo “pasiva”, la estoy organizando para ocupar mi día a día para atender en primer lugar las necesidades de la familia, mejorar la convivencia con los amigos, ordenar la historia de lo vivido, leer, viajar, colaborar con quienes han tomado el testigo en este relevo generacional y vivir la vida sin horarios y más relajado.

ASE: Cuando usted accedió a la dirección por primera vez, ¿cuáles eran las circunstancias (personales, laborales, etc.) que le llevaron a desempeñar ese puesto?

JMB: En el año 1979, estando trabajando en el Ayuntamiento de La Guancha, por parte del Coordinador de Formación Profesional D. Wilehaldo Rodríguez me ofreció ser Profesor-Delegado de la Sección de La Guancha, adscrita al Instituto de Formación Profesional de La Orotava “Manuel González Pérez” siendo el Director Provincial de Educación D. Antonio Cerda Vera.

El acceso al cargo de Director se llevó a cabo por el Consejo de Dirección del Centro en el curso 1983-1984, una vez que el Centro pasó a ser autónomo en su gestión. Desde el primer momento, tuve claro la importancia que para los jóvenes de La Guancha era tener un centro educativo cercano, sobre todo en aquellos tiempos, y, especialmente, me marqué como objetivo que todo mi esfuerzo tenía que ir dirigido a conseguir una educación integral y de calidad para todos los alumnos y alumnas.

Y fui aprendiendo que para que eso se produjera tenían que confluír muchos factores distintos y, también, que una buena labor directiva era fundamental en ese propósito. Entre esos factores estaban los recursos materiales. El profesorado y el alumnado tienen que realizar su trabajo en un ambiente agradable, cómodo y con los medios didácticos necesarios. Trabajé y colaboré con el Ayuntamiento de La Guancha, la Consejería de Educación y otras instituciones para superar las precarias condiciones que teníamos al principio hasta conseguir, primero, las instalaciones de “El Remate” y, después, el edificio principal. Además, me propuse como director que su mantenimiento fuera constante, que se deteriora lo menos posible, que ese hecho fuera también un objetivo educativo en el que participaran el profesorado, el alumnado y el personal de servicio y mantenimiento. También, que las aulas tenían que estar dotadas del necesario material didáctico por lo que nos preocupamos de ir adaptándonos al rápido avance de la tecnología y los nuevos instrumentos que iban apareciendo. Para ello, buscamos incluso medios complementarios como, por ejemplo, los que podíamos obtener con la impartición de cursos de cualificación e inserción profesional. Con orgullo podemos afirmar que, en este sentido, nuestro Instituto siempre ha estado en la vanguardia.

ASE: En relación con lo anterior, ¿cuál era, en ese momento, el procedimiento reglamentado de acceso?

JMB: Como Profesor-Delegado fui propuesto por el Coordinador Provincial y nombrado por el Director Provincial y como Director fui evaluado por el Consejo de Dirección del Centro en base a un proyecto debatido en el mismo y nombrado también por el Director Provincial.

ASE: ¿Cuáles son las mayores dificultades que se encontró en esos momentos en el desempeño de la dirección?

JMB: Los cuatro profesores nombrados para la Sección Delegada de La Guancha, teníamos que hacer de todo. Desde buscar el material, organizar las aulas hacer de auxiliares administrativos con traslados de documentación al Instituto que estábamos adscritos donde nos atendían la Secretaria y Director, impartir todas las materias de las

especialidades de Formación Profesional (Rama de Administración y de Electricidad-Electrónica). En resumen, teníamos semanalmente veintiséis horas lectivas, y además hacer de Conserje y mantenimiento de la Sección y resolver la problemática del alumnado, profesorado, personal no docente y familias.

ASE: ¿Considera que la dirección puede y debe ser colegiada? En caso afirmativo, ¿cómo distribuiría el liderazgo entre los diferentes miembros del equipo directivo?

JMB: Todo lo que sea trabajar en equipo fortalece el funcionamiento tanto pedagógico como de gestión de cualquier centro y por lo tanto la Dirección debe ser colegiada y compartida. Por lo que el Director y Jefatura de estudios no deben impartir clases y la Secretaría y Vicedirección deben tener una reducción horaria superior a la que tiene actualmente.

ASE: ¿Cuáles cree que son las características destacables del modelo de dirección actual? ¿Y del resto de miembros del Equipo directivo?

JMB: La valoración del proyecto de dirección de los candidatos y candidatas y la exposición y defensa ante el Consejo Escolar y de la Comisión Técnica para la Valoración de los Méritos, son las características más destacables. Opcionalmente en el proyecto de dirección se podrá incorporar la propuesta del posible equipo directivos. El delegar funciones bajo supervisión semanal hace más enriquecedor el desarrollo de las funciones del resto de Equipo Directivos. Indudablemente, que el proyecto de dirección que marque las líneas fundamentales de cómo debe organizarse el centro y la forma de llevarlo a cabo debe ser un criterio importante en la designación de un director o directora. Junto a esto, debe tenerse en cuenta las experiencias previas, formación, etc.

ASE: ¿Considera usted que alguna de las funciones que en la actualidad desempeña el Equipo directivo podría ser prescindible?

JMB: Las funciones de cada miembro de los equipos educativos está a mi entender bien definidas en la normativa vigente y tanto el Director cuando presenta el Proyecto

de Dirección, como su equipo de trabajo conocen las peculiaridades de cada cargo. Aquí lo importante es asumir cada uno su responsabilidad y mantener reuniones de coordinación semanales para debatir los problemas surgidos en la semana anterior y planificar la semana siguiente. Lo importante por parte de la Dirección es delegar funciones, pero con seguimiento semanal. Incluiría en la reunión de cargos directivos a la Jefatura del Departamento de Orientación.

ASE: ¿Piensa que la dirección de un centro tiene las características de un verdadero liderazgo pedagógico o está más orientada a la gestión?

JMB: En todos mis proyectos de dirección ambas características han sido necesarias. A modo de ejemplo, siempre he tenido en cuenta los que, según mi experiencia, han sido los pilares básicos sobre los que debe cimentarse un centro educativo:

- **Informar²:** Todos los miembros de la comunidad educativa deben estar permanentemente informados de los procesos que se desarrollan en el centro - previamente debatidos y consensuados-, así como de los objetivos de los mismos, con el fin de asegurar su correcta realización y la implicación de los diferentes estratos que permiten el buen funcionamiento de un centro.
- **Impulsar:** Un centro educativo y, lógicamente, su equipo directivo debe estar continuamente abierto a nuevas iniciativas y proyectos de innovación que puedan impulsar y mejorar el día a día de la vida del centro, respetando siempre el ideario que el propio centro ha definido para su funcionamiento. Ha sido esta la línea de actuación que nos ha caracterizado en los últimos años y numerosos los beneficios que hemos conseguido para ir, poco a poco, acercándonos al tipo de centro que queremos construir.
- **Colaborar:** Además de una buena gestión, resulta indispensable contar con la colaboración de toda la comunidad educativa. Dicha participación se fomenta a través del ejemplo, la capacidad de dinamizar y la compensación a todos aquellos que realizan un sobreesfuerzo en aras de mejorar la consecución de los objetivos.

2 Nota ASE: Las palabras destacadas corresponden al énfasis puesto por el entrevistado.

- **Analizar:** Resulta fundamental realizar un análisis y una evaluación de los procesos en marcha para poder mejorarlos e introducir con la suficiente antelación las modificaciones necesarias para una adecuada planificación de los mismos.
- **Planificación:** Con demasiada frecuencia nos vemos desbordados en los centros educativos por el trabajo diario que se suma a la previsión y planificación del siguiente curso. Sin embargo, únicamente a través de una buena planificación pueden suplirse las carencias y alcanzarse el mayor número de objetivos previstos.
- **Organización:** Estrechamente relacionada con la previsión y planificación se encuentra la organización. Valoramos muy positivamente las reuniones de coordinación, ya sea del equipo directivo, Comisión de Coordinación Pedagógica, reuniones de tutores, equipos educativos, delegados, así como claustro y consejo escolar y reuniones con los padres. Es esta la vía para informar, tomar decisiones e iniciar la aplicación de cualquier proceso o medida de forma efectiva.
- **Comunicación:** Igualmente relacionada con los puntos anteriores se halla la comunicación. Un centro educativo no puede funcionar de forma idónea sin fomentar la comunicación y el diálogo entre todos los sectores de la comunidad educativa, con el fin de adoptar acuerdos razonables que defiendan los intereses de la mayoría.

A través de las reuniones de equipos directivos semanales y la Comisión de Coordinación Pedagógica y la evaluación por el Consejo Escolar e Inspección de Educación de la Programación General Anual, hace que el liderazgo pedagógico y de gestión sean imprescindibles para el buen funcionamiento del Centro, aunque la gestión debe ocupar un alto porcentaje de la función directiva, porque es la que sustenta todo el desarrollo del centro, pero, desde la dirección, tiene que promoverse que la Jefatura de Estudios, Departamentos y Comisión de Coordinación Pedagógica marquen las líneas pedagógicas y que se apliquen en los ámbitos que correspondan.

ASE: Las condiciones laborales actuales de los directores y directoras (complementos, horarios docentes, horario de dedicación a funciones directivas, ...), ¿cree usted que son las adecuadas para una profesionalización de los directores y directoras?

JMB: La profesionalización de la docencia, es el proceso por medio del cual el personal académico adquiere una formación teórica, metodológica e instrumental para ejercer, estudiar, explicar y transformar su práctica educativa. Esta se evidencia a través del dominio de la ciencia que enseña (conocimientos, habilidades profesionales y valores morales), dominio de los métodos de enseñanza–aprendizaje y de formación de valores, y los resultados prácticos acumulados en la labor educativa. Dicho proceso en las condiciones laborales actuales no es adecuado para planificar la Profesionalidad de la Docencia.

ASE: ¿Considera que el ejercicio de la dirección de un centro debe ir hacia un modelo profesionalizado, entendiéndose este como un cuerpo docente diferenciado y con competencias diferentes a las actuales?

JMB: Como dije anteriormente, las condiciones laborales no son las idóneas para el modelo profesionalizado. Se debe tener en cuenta que el sistema actual hace que los centros públicos pierdan la condición de la participación de toda la Comunidad Educativa en el proceso de dirección. Cada centro tiene sus propias peculiaridades. Apostaría por la formación continua y sistemática de los directores y la creación de incentivos para el desarrollo de la carrera docente

ASE: ¿Aplicaría el mismo criterio para todos los componentes del Equipo directivo?

JMB: Si la condición para dirigir un centro educativo actualmente es la presentación de un proyecto de Dirección, el responsable del proyecto y el nombramiento por su parte del resto de cargos directivos, no puede aplicarse el mismo criterio de responsabilidad. El orden sería a mi entender director/a, jefatura de estudios, secretario/a y vicedirector/a.

ASE: ¿Qué cree que es lo más adecuado: ¿el acceso a la dirección por elección del Claustro del Profesorado, del Consejo Escolar, o por selección a través de una comisión específica mediante concurso de méritos?

JMB: Mis vivencias en este aspecto es que el Consejo Escolar es quien debe resolver el acceso a la dirección ya que está representada toda la comunidad educativa, pero siempre con el control del proceso por la Inspección de Educación. Para aquellos centros que no tengan la capacidad por parte del Consejo Escolar para gestionar este proceso, la Administración resolverá.

ASE: ¿Y cómo debería ser el proceso de acceso que usted ha considerado más adecuado?

JMB: Presentar el Proyecto de Dirección por parte de los candidatos y candidatas ante el Consejo Escolar y Comisión de Selección de cada centro público. Para mí el Consejo Escolar debe ser el máximo responsable de todo el proceso de la elección de la Dirección.

ASE: El proyecto de dirección, ¿debería ser el criterio más decisivo para la selección, elección o designación de un/a director/a? Si lo es, ¿debe convertirse en la referencia de la organización del centro para el que ha sido elegido el director?

JMB: El centro que tantos años he dirigido ha sido pionero en la elaboración de procesos y procedimientos a través de la Norma ISO 9001:2015 y por supuesto que debe ser el criterio más influyente para lograr la:

- **MISIÓN³:** Formar a nuestro alumnado para facilitar su continuidad en los estudios superiores, la inserción laboral y la mejora personal y profesional, mediante la formación permanente.
- **VISIÓN:** Perseguimos ser un Centro de referencia, ofreciendo una enseñanza de calidad que fomente el desarrollo de las competencias -personal, profesional y social- y que atienda la demanda de las instituciones y empresas con la inserción laboral de nuestro alumnado.
- **VALORES:** Compromiso y perseverancia con la Misión y Visión, para conseguir un Centro de confianza de todos los grupos de interés.

3 Nota ASE: Los destacados incluidos en esta respuesta corresponden a los énfasis propuestos por el entrevistado.

Así como los **objetivos estratégicos** del Centro:

- PERSPECTIVA DE LOS RESULTADOS CLAVE:
 - Alcanzar el éxito académico y un alto nivel de competencias.
 - Maximizar las tasas de inserción laboral, emprendimiento y mejora profesional.
- PERSPECTIVA DE ALUMNADO, FAMILIA Y SOCIEDAD:
 - Garantizar una buena preparación académica y profesional.
 - Ofrecer atención personalizada y orientación e información profesional.
 - Desarrollar programas atractivos y adecuados a las necesidades del entorno.
 - Ser un centro reconocido como excelente y comprometido.
- PERSPECTIVA INTERNA:
 - Evaluar los programas educativos.
 - Desarrollar un sistema de evaluación del nivel competencial del alumnado.
 - Mejorar la convivencia, la acción tutorial y la atención a la diversidad.
 - Desarrollar la orientación e información profesional.
 - Incorporar programas de movilidad, innovación y especialización.
 - Impulsar alianzas de valor con empresas e instituciones.
 - Gestionar eficazmente los procesos, recursos e infraestructuras.
- PERSPECTIVA DEL APRENDIZAJE Y DEL CRECIMIENTO:
 - Mejorar las competencias del profesorado.
 - Fomentar la cultura de la mejora continua, la innovación y la creatividad.
 - Impulsar las redes de colaboración y de intercambio de conocimiento.

Indudablemente, que el proyecto de dirección que marque las líneas fundamentales de cómo debe organizarse el centro y la forma de llevarlo a cabo debe ser un criterio importante en la designación de un director o directora. Junto a esto, debe tenerse en cuenta las experiencias previas, formación, etcétera.

ASE: ¿Cree usted que en esta fase de acceso también sería interesante la participación del resto de miembros que conformarían el equipo directivo? En caso afirmativo, ¿de qué manera?

JMB: Sería muy interesante que el resto del equipo directivo tuviera una formación puntual en su parcela (Vicedirección, Jefatura de estudios y Secretaría) para que los procesos y procedimientos puedan desarrollarse y cumplirse, para ello se hace necesario que haya obligatoriedad en la formación de cada cargo y pueda asumir por delegación otras funciones de dirección.

ASE: ¿Cómo valora la actual formación que tienen las directoras y directores de los centros, no solo inicial, para el acceso, sino la de carácter continuo? ¿Qué mejoras plantearía?

JMB: La formación siempre es positiva. Cada candidato y candidata debe contar con horas anuales para actualización del cargo y que sea evaluado por la comunidad educativa como mejora continua.

ASE: En las diferentes Comunidades Autónomas no existe un proceso sistemático de formación del resto de miembros que conforman el Equipo Directivo, ¿cree usted que sería necesaria también esa formación?

JMB: Si, creo que es necesaria esa formación continua y bien planificada.

ASE: Según su experiencia, ¿qué temas cree usted que sería necesaria e imprescindible tratar en esta formación?

JMB: Apuntalar el liderazgo, inteligencia emocional y social, habilidades de negociación, empatía... son algunas de las cualidades que debe tener todo directivo y deben tratarse en el plan de formación de cada centro.

ASE: ¿Debe evaluarse el ejercicio de la función directiva? ¿A quiénes afectaría: al director/a individualmente, a cada cargo directivo individualmente, o al conjunto del equipo directivo?

JMB: Por supuesto que debe evaluarse la función directiva y deberá mejorarse con la participación del conjunto del equipo directivo.

ASE: Esta evaluación de la función directiva, ¿con qué criterios debe hacerse?
¿Quiénes deben ser los evaluadores?

JMB: Los evaluadores deberían partir del Consejo Escolar de cada centro, con el apoyo de la Administración educativa y con los criterios e indicadores actuales para la evaluación de la función directiva.

ASE: Con respecto a la evaluación, ¿con qué finalidad y consecuencias? ¿Podría ser, en caso de evaluación positiva, un elemento para progresar en la carrera docente hacia puestos de inspección de educación?

JMB: Sí, sería un factor motivante en el desarrollo de la carrera docente.

ASE: ¿Cómo considera el proceso actual de evaluación del ejercicio de la dirección?
¿Qué adecuaciones o mejoras plantearía para su desarrollo? ¿Cómo considera el proceso actual del ejercicio de la dirección?

JMB: El ejercicio de la dirección de los centros docentes públicos viene regulado por el Decreto 106/2009, de 28 de julio, por el que se regula la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios dependientes de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En los artículos 5 y 6 se establecen claramente las funciones y competencias de la dirección en el ámbito organizativo y educativo, que muchas veces en lugar de cumplir de forma proactiva con cada uno de los apartados que se contemplan, se realizan de manera rutinaria, dado que se están realizando a diario otras funciones, de modo imprevisto, para cumplir con las imposiciones de la Administración y la Inspección Educativa.

Considero que actualmente, en los centros educativos, el ejercicio de la dirección está basado fundamentalmente en la elaboración documentación diversa, como de informes para la Administración Educativa, realización de resoluciones que se deben fundamentar en el caso de ser negativas, como es el caso de exenciones, convalidaciones, reclamaciones de horarios u otras.

Realmente se pierde mucho tiempo en estas cuestiones, en la atención al público y en el régimen de convivencia en el centro, que, dependiendo de la procedencia del alumnado, se ve alterado en los centros grandes.

ASE: ¿Qué adecuaciones o mejoras plantearías para su desarrollo?

JMB: Bajo mi punto de vista, se deberían implementar las siguientes propuestas para mejorar la gestión de los centros:

- Debería existir una plataforma informática integral que englobe todas las aplicaciones necesarias, que facilite el desarrollo y control de la gestión administrativa, organizativa y educativa de los centros.
- Cuando existen cambios legislativos a nivel estatal, se deben ir implementando de forma progresiva, al objeto de que el personal se familiarice con los nuevos cambios que se introducen y se estandaricen en el entorno socioeconómico de los centros, como es el caso del nuevo sistema de formación profesional, con la formación dual, término con el que aún no está totalmente familiarizado el profesorado, y menos aún el empresariado.
- Sería conveniente que toda la normativa de aplicación en los centros esté clasificada y fácilmente accesible en la web de la Consejería de Educación.
- Se debe diferenciar la normativa de aplicación de los IES a la de los centros integrados, al igual que la programación y la memoria.
- Debe simplificarse la documentación que se presenta para informes, proyectos y planes de gestión, con el objetivo de ser prácticos en las funciones que se desarrollan.

- Es conveniente que se cuente con las aportaciones de las directivas de los centros en materia de infraestructuras educativas, con el fin de disponer de espacios adecuados a cada perfil profesional.
- De igual manera, se debería contar con el apoyo de los centros para conformar la oferta formativa, fundamentalmente en formación profesional, debiendo tenerse en cuenta el tejido empresarial comarcal e insular, para conformar el mapa de Formación Profesional a nivel insular.
- En materia de gestión de personal, debería mejorarse el procedimiento de nombramiento, bajas y sustituciones, con el objetivo no distorsionar la actividad académica del centro.
- Implementar un aplicativo informático que sirva para la planificación y el desarrollo de las concreciones curriculares de aula, implementando procesos de gestión de calidad prácticos y operativos garanticen la el seguimiento de las mismas.

ASE: ¿La renovación del ejercicio de la dirección debería basarse en la presentación de evidencias del grado de logro de los objetivos del proyecto de dirección?

JMB: Sí, sería la evaluación del proyecto de dirección.

ASE24: ¿Qué papel debe tener la Inspección Educativa en el desempeño de la dirección de un centro?

JMB: En la normativa actual y dentro de las funciones de la Inspección Educativa, a tener en cuenta considero principalmente que les corresponde:

- Supervisar y controlar, desde el punto de vista pedagógico y organizativo, el funcionamiento de los centros educativos.
- Supervisar la práctica docente, la función directiva y colaborar en su mejora continua.
- Participar en la evaluación del sistema educativo y de los elementos que lo integran.

- Velar por el cumplimiento, en los centros educativos, de las leyes, reglamentos y demás disposiciones vigentes que afecten al sistema educativo.
- Velar por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en esta Ley, incluidos los destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres.
- Asesorar, orientar e informar a los distintos sectores de la comunidad educativa en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones.

En resumen, la Inspección debe realizar respecto a la dirección principalmente apoyos de supervisión, asesoramiento y coordinación⁴.

ASE: Muchas gracias y enhorabuena por su reciente jubilación.

4 Énfasis propuesto por el entrevistado.