


**FORDIRES**

 FORMACIÓ PER A LA  
 DIRECCIÓ DE CENTRES  
 EDUCATIUS

FORDIRES F. BÀSICA POSTGRAU F. PERMANENT EQUIP JORNADES SALT MATERIALS GALERIA

## L'Equip Directiu: Entitat, Formació i Cohesió

Delimitació de funcions entre els membres de l'equip directiu

DISSABTE, 14 DE MARÇ DE 2020

### La Jornada SALT-2 s'ha suspès arran de les recomanacions sanitàries pel coronavirus.

La direcció d'un centre educatiu, tant per la complexitat, com pel volum de treball, com per l'especialització de les feines que engloba, és un repte compartit. El director/a, l'equip directiu, els coordinadors, els caps d'àrea, etc. exerceixen funcions directives.

La construcció i consolidació d'equips de direcció consistents i cohesionats no és un repte fàcil ni, tampoc, hi ha receptes de validesa general. Són múltiples els factors que hi incideixen, els quals presenten característiques singulars a cada centre.

SALT-2 es dedicarà a plantejar l'entitat dels equips directius, a considerar-ne diverses modalitats (tant pel que fa a la composició com al funcionament) i a analitzar-ne els processos de construcció i cohesió. També es considerarà la posició singular del director/e en relació a la resta de l'equip en els processos de formació, delimitació de funcions, coordinació, etc.

La segona part de la sessió es destinarà a analitzar diverses alternatives pel que fa a la distribució de funcions entre els integrants de l'equip directiu en diversos tipus de centres: escola bressol, escola rural, escoles, instituts-escola, instituts de tamany mig, instituts de tamany gran, instituts politècnics, etc. Es formaran diversos grups d'intercanvi d'experiències en funció dels interessos dels assistents.

### Programa SALT-2. L'Equip Directiu

[Formulari d'Inscripció](#)

[Llistat de Participants](#)

[Configuració dels Grups de Debat](#)

[Equip Organitzador](#)

[Llocs on dinar](#)

[Com arribar a Can Ribas?](#)

[Resultats valoració quantitativa SALT-2018](#)

[Resultats valoració qualitativa SALT-2018](#)

[El Projecte de Direcció a Catalunya. Index](#)



## Què fa que un equip sigui eficaç / exitós?



No n'hi ha prou amb les habilitats o l'intel·lecte



Posar atenció als comportaments  
Enfocament competencial

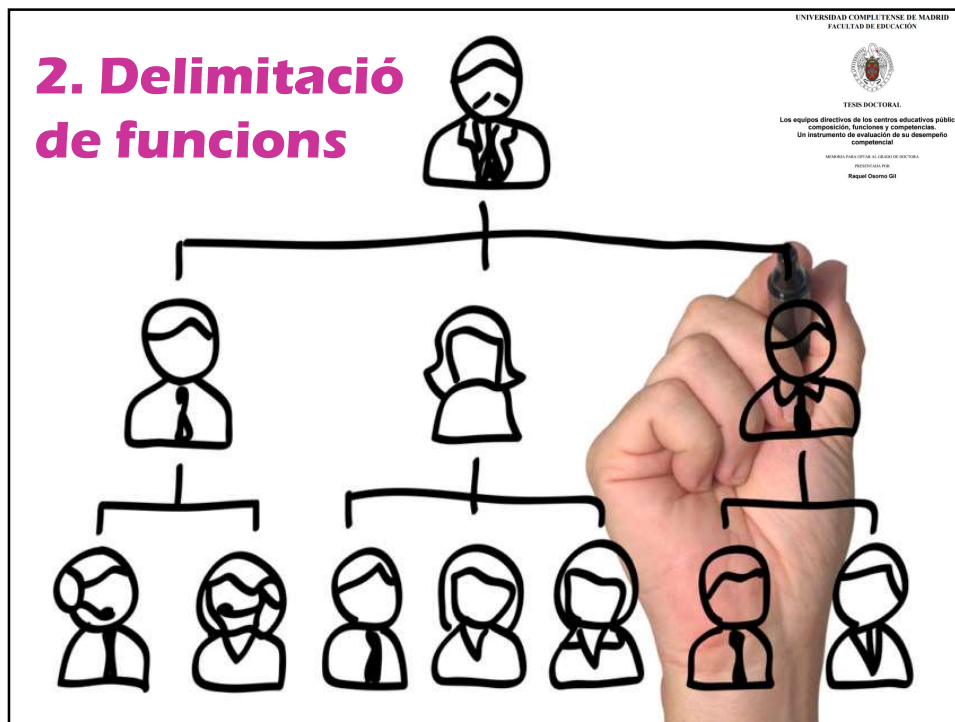


Gestionar comportaments  
\*Conèixer: auto/hetero coneixement  
\*Valorar: veure amb uns altres ulls  
\*Coordinar aportacions de cada membre

## Què és un equip directiu?



Un conjunt **organizat** de persones que duen a terme funcions directives. Allò que en determina el bon funcionament de l'equip no rau únicament en aspectes tècnics (estructura, divisió de funcions, coordinació i unitat d'acció...) sinó en aspectes relacionals (comunicació, afrontament de conflictes, relacions interpersonals) i, sobretot, personals (trets de personalitat, actitud, motivació, competències...)





## Alguns factors a considerar

**Participació** en la construcció del PdD i de l'equip

**Estatu/Pes** de cadascun dels membres de l'equip

**Similitud de valors, creences, visió de centre...**

**Acord sobre objectius** que han d'orientar l'acció directiva

**Nivell d'interacció** entre els membres de l'equip

**Existència d'agents externs agressius**

**Atracció** per la pertinença a l'equip. Compensacions. Interessos.

**Motivació del director/a** i transferència a l'equip

**Flexibilitat.** Capacitat d'adaptació a les circumstàncies

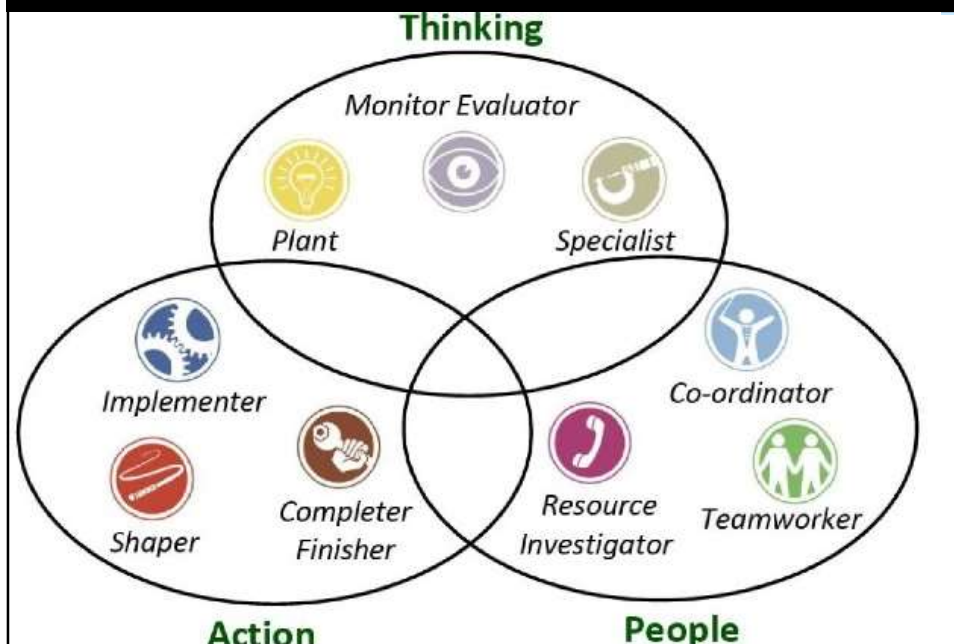
**Complementarietat entre els rols exercits**

Identificació i desenvolupament de competències directives

**Posar atenció al funcionament quotidià**



## Inventari de rols de M. Belbin



## Identificació de rols als equips. Model de Belbin.

Rol	Característiques	Que fa bé?	Debitat Permesa
<b>Cervell</b>	Creatiu Amb imaginació Heterodox Crític	Resoldre problemes difícils	Passa per alt els detalls Li costa comunicar-se amb eficàcia
<b>Investigador de Recursos</b>	Extrovertit Entusiasta Comunicatiu	Cerca oportunitats Efectua contactes	Massa optimista Perd l'interès quan desapareix l'entusiasme inicial. Mancat de rigor
<b>Coordinador</b>	Madur Confiat Fiable	Aclareix objectius Promou la presa de decisions Delega	Se'l veu com a manipulador Descarrega treball personal
<b>Impulsor</b>	Planteja reptes Dinàmic Addicte al treball	Amb iniciativa i caràcter per superar els obstacles	Propens a provocar Fereix els sentiments
<b>Avaluador</b>	Seriós Agut Perspicax Estratega	Analitza i jutja amb precisió Té en compte totes les opcions	Li manca iniciativa i habilitat per motivar els altres
<b>Cohesionador</b>	Cooperatiu Tranquil Diplomàtic	Escolta Evita enfrontaments	Indecís en situacions crítiques importants
<b>Implementador</b>	Disciplinat Conservador Eficient	Transforma les idees en accions	Inflexible, a vegades Lent per adequar-se a noves demandes, oportunitats
<b>Finalitzador</b>	Perfeccionista Curós Ansiós	Busca les falles Fa el treball en el temps establert	Es preocupa en excés Li costa delegar
<b>Especialista</b>	Complidor Delicat Ordenat	Aporta coneixements específics	Aporta idees en àrees molt concretes. S'enrotlla amb tecnicismes



**És possible construir un model semblat adequat als equips directius dels centres educatius?**

**Una possibilitat interessant**





<b>Què ofereix el model?</b>	<b>Una foto contrastada de la composició de l'equip: autopercepció + percepció dels companys + percepció dels altres (que són significatius)</b>
	<b>Una eina d'autoconeixement, de diagnòstic i de reflexió per a la presa de decisions sobre la distribució de funcions i l'assumpció de rols</b>
	<b>Pistes sobre les necessitat de millora del conjunt de l'equip en els rols de baixa competència</b>
	<b>Evidencia la interdependència entre els membres; posa en clar les potencialitats i limitacions de cada integrant</b>

<b>Una bona distribució dels rols en el sí de l'equip directiu afavoreix</b>	<b>La consciència de complementarietat entre els integrants de l'equip</b>
	<b>La superació de rivalitats o animadversions entre els membres de l'equip</b>
	<b>La participació activa de tots els membres</b>
	<b>El desenvolupament de competències professionals</b>
	<b>La motivació dels membres de l'equip</b>
	<b>La gestió positiva dels conflictes en el sí de l'equip</b>
	<b>El creixement professional i personal dels integrants de l'equip</b>
	<b>Reconèixer, respectar, valorar i potenciar la contribució dels companys a l'assoliment d'un objectiu compartit</b>
	<b>El repartiment de tasques en funció dels rols naturals té efectes positius en l'exercici del càrrec (+ satisfacció, - desgast)</b>



## Per tal que et puguis formar una opinió...



### Dimensió Operativa

#### Curt Termini

- A) Resposta al qüestionari
- B) Conèixer les vostres opinions sobre la idea i el procediment
- C) Forma de rebre opinions o d'intercanviar idees
  - a. Col·loqui
  - b. Formulari
  - c. Mail a [joan.teixido.saballs@gmail.com](mailto:joan.teixido.saballs@gmail.com)
  - d. Telèfon 646740009
  - e. Entrevista

#### Mitjà termini

Nova sessió el novembre 2022  
 Devolució de resultats del qüestionari  
 Presentació del projecte de treball (si cal)  
 Posada en marxa de la web Granets  
 Per què *Granets*?  
 Formulari d'expressió d'interès per rebre informació  
 Correu personal  
 Difusió boca-orella a possibles interessats/des.  
 La web disposarà d'un formulari per donar-se d'alta.

#### Llarg termini

Es concretarà en el projecte.

**Horitzó: 2 anys.**

**Com posar-ho a disposició dels equips directius?**

