



FORDIRES
FORMACIÓ PER A LA DIRECCIÓ DE CENTRES EDUCATIUS

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](#)



¿Qué hace que un equipo sea eficaz / exitoso?

01

No basta con las habilidades o el intelecto

02

Poner la atención en los comportamientos
Enfoque competencial

03

Gestionar comportamientos

*Conocer: auto/hetero conocimiento

*Valorar: ver con otros ojos

*Coordinar aportaciones de cada miembro

¿Qué es un equipo directivo?



Un conjunto **organizado** de personas que llevan a cabo funciones directivas. Lo que determina el buen funcionamiento del equipo no reside únicamente en los aspectos técnicos (estructura, división de funciones, coordinación, unidad de acción...) sino en aspectos relacionales (comunicación, afrontamiento de conflictos, relaciones interpersonales) y, sobre todo, personales (rasgos de personalidad, actitud, motivación, creencias, valores...)





Algunos factores a considerar

Participación en la elaboración del PdD y en la formación del equipo

Estatus/Peso de cada miembro del equipo

Similitud de valores, creencias, visión del centro...

Acuerdo sobre los objetivos que deben orientar la acción directiva

Nivel de interacción entre los miembros del equipo

Existencia de amenazas externas

Atracción por la pertenencia al equipo. Compensaciones. Intereses.

Motivación del director/a y transferencia al equipo

Flexibilidad. Capacidad de adaptación a las circunstancias

Complementariedad entre los roles ejercidos

Identificación y desarrollo de competencias directivas

Prestar atención al funcionamiento cotidiano





Identificación de roles en los equipos. Modelo de Belbin.

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



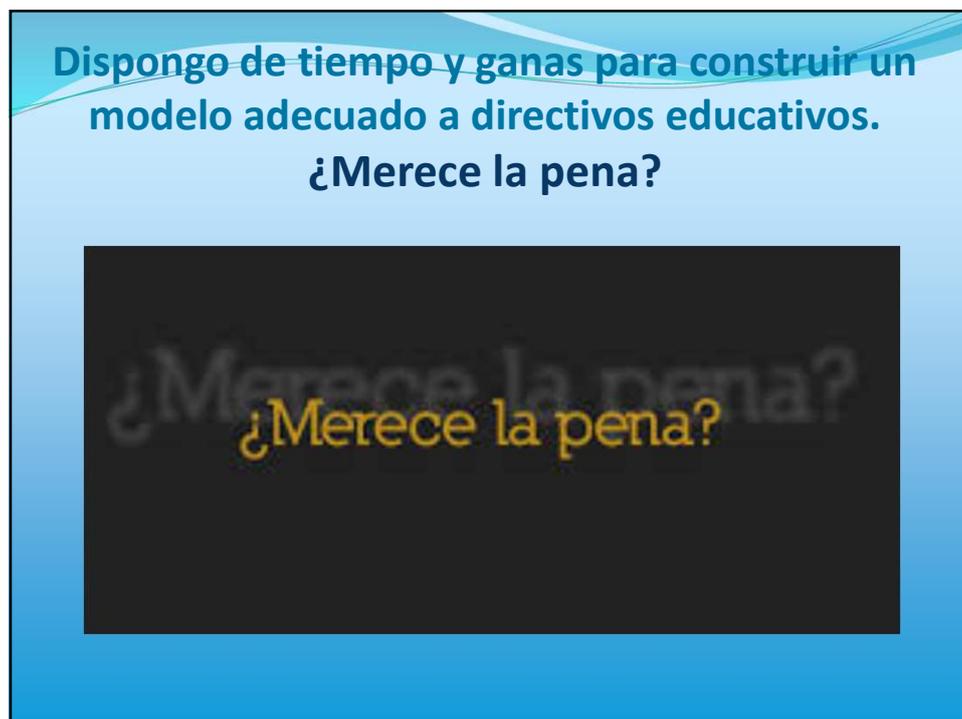
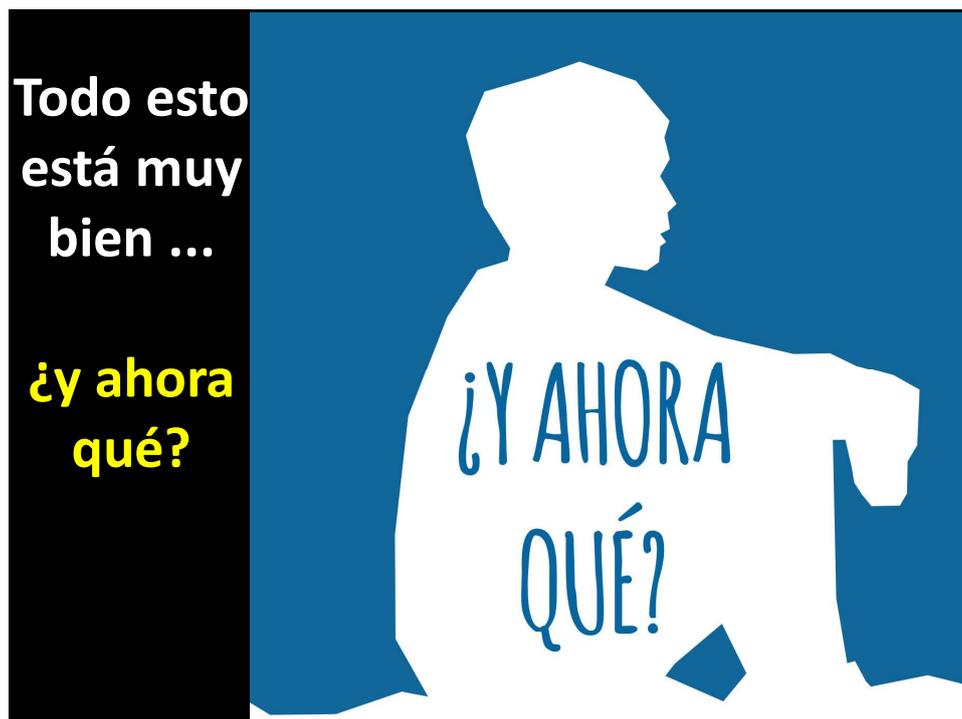
¿Es posible construir un modelo semejante adecuado a los equipos directivos de centros educativos?

Una posibilidad interesante



¿Qué ofrece el modelo?	Una foto contrastada de la composición del equipo: autopercepción + percepción de los compañeros + percepción de otras personas significativas
	Una herramienta de autoconocimiento, de diagnóstico y de reflexión sobre el potencial del equipo (posibilidades y limitaciones)
	Pistas sobre las necesidades de mejora del conjunto del equipo en los roles de bajo nivel de competencia
	Evidencia la interdependencia entre los miembros; identifica las potencialidades y las limitaciones de cada integrante

Una adecuada distribución de los roles en el equipo directivo favorece	La consciencia de complementariedad entre los integrantes del equipo
	La superación de rivalidades o animadversiones entre los miembros del equipo
	La participación activa de los miembros
	El desarrollo de competencias profesionales
	La motivación de los miembros del equipo
	La gestión positiva de los conflictos en el seno del equipo
	El crecimiento profesional y personal de los integrantes del equipo
	Reconocer, respetar, valorar y potenciar la contribución de los compañeros/as en el logro de un objetivo colectivo
	La asignación de tareas en función de los roles naturales tiene efectos positivos en el ejercicio del cargo: mayor satisfacción y menor desgaste.



Para que te puedas formar una opinión...



Dimensión Operativa

Corto Plazo

- A) Respuesta al cuestionario
- B) Conocer vuestras impresiones sobre la idea y sobre el procedimiento
- C) Forma de recibir opiniones o intercambio de ideas
 - a. Coloquio
 - b. Formulario
 - c. Mail a joan.teixido.saballs@gmail.com
 - d. Teléfono 646740009
 - e. Entrevista

Medio plazo

Nueva sesión en noviembre 2022
 Devolución de resultados del cuestionario
 Presentación del proyecto de trabajo (si a lugar)
 Puesta en marcha de la web Granets
 ¿Por qué Granets?
 Formulario de expresión de interés por recibir información
 Correo personal
 Difusión boca-oreja a posibles interesado/as.
 La web dispondrá de formulario para darse de alta.

Largo plazo

Se concretará en el proyecto.

Horizonte: 2 años.

¿Cómo ponerlo a disposición de los equipos directivos?

