

PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA DIRECCIÓN DE LOS CENTROS ESCOLARES

Pamplona, abril 2015



**¿Al acceder a la
dirección se accede a
una profesión?**



Características de cualquier profesión

- 1) La existencia de un grupo de iguales que comparten el ejercicio de determinadas prácticas así como obligaciones y derechos que consideran comunes.**
- 2) La existencia de fundamentos científicos que fundamentan las prácticas compartidas.**
- 3) La existencia de un colectivo social más o menos amplio al que se considera destinatario y beneficiario de las referidas prácticas**

Lo que supone

- ✓ **contar inicialmente con un conjunto de conocimientos**
- ✓ **desarrollar un conjunto de habilidades que solamente pueden consolidarse en el ejercicio**
- ✓ **la formación continua**
- ✓ **la “evaluación del desempeño” , y el posterior reconocimiento**

¿Es una profesión?

Todos los informes nacionales e internacionales consideran que, en la actualidad, las tareas que se le exigen a todo director o directora configuran una actividad distinta de la docencia.

Ser director o directora supone desarrollar una actividad específica que demanda inicialmente un conjunto de saberes teóricos, metodológicos y técnicos no exigibles para el desarrollo de la docencia.

Por tanto el concepto “profesionalizar” hay que entenderlo como convertir en profesión ese conjunto de actividades específicas, ejercidas anteriormente por “mera afición”.

**¿POR QUÉ HAY FALTA
DE CANDIDATOS A LA
DIRECCIÓN DE LOS
CENTROS?**



Mejorar el liderazgo escolar

VOLUMEN 1:
POLÍTICA Y PRÁCTICA

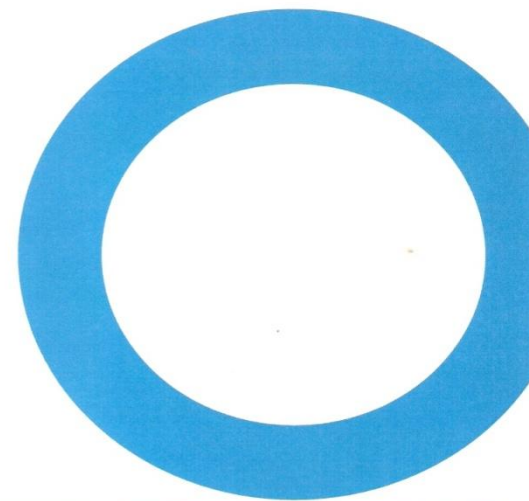
Beatriz Pont, Deborah Nusche, Hunter Moorman



INFORME ESPAÑOL

TALIS 2013

Estudio Internacional de la Enseñanza y el Aprendizaje



VERSIÓN PRELIMINAR

www.mecd.gov.es/inee



MOTIVACIONES INTRÍNSECAS

- ❑ Acceder a un puesto que proporcione plataformas para la realización personal y profesional.
- ❑ Tener ocasión de desarrollar la propia creatividad.
- ❑ Tener ocasión poner de manifiesto compromiso con la profesión y su sentido de la responsabilidad.
- ❑ La necesidad de participar activamente en el contexto principal en el que se desenvuelve su vida.
- ❑ Tener oportunidad de contribuir a la mejora del sistema educativo.

Algunas evidencias desalentadoras:



- ❖ Carga de trabajo
- ❖ Poco apoyo
- ❖ Baja remuneración
- ❖ Procedimientos inciertos de selección
- ❖ Pocas perspectivas profesionales

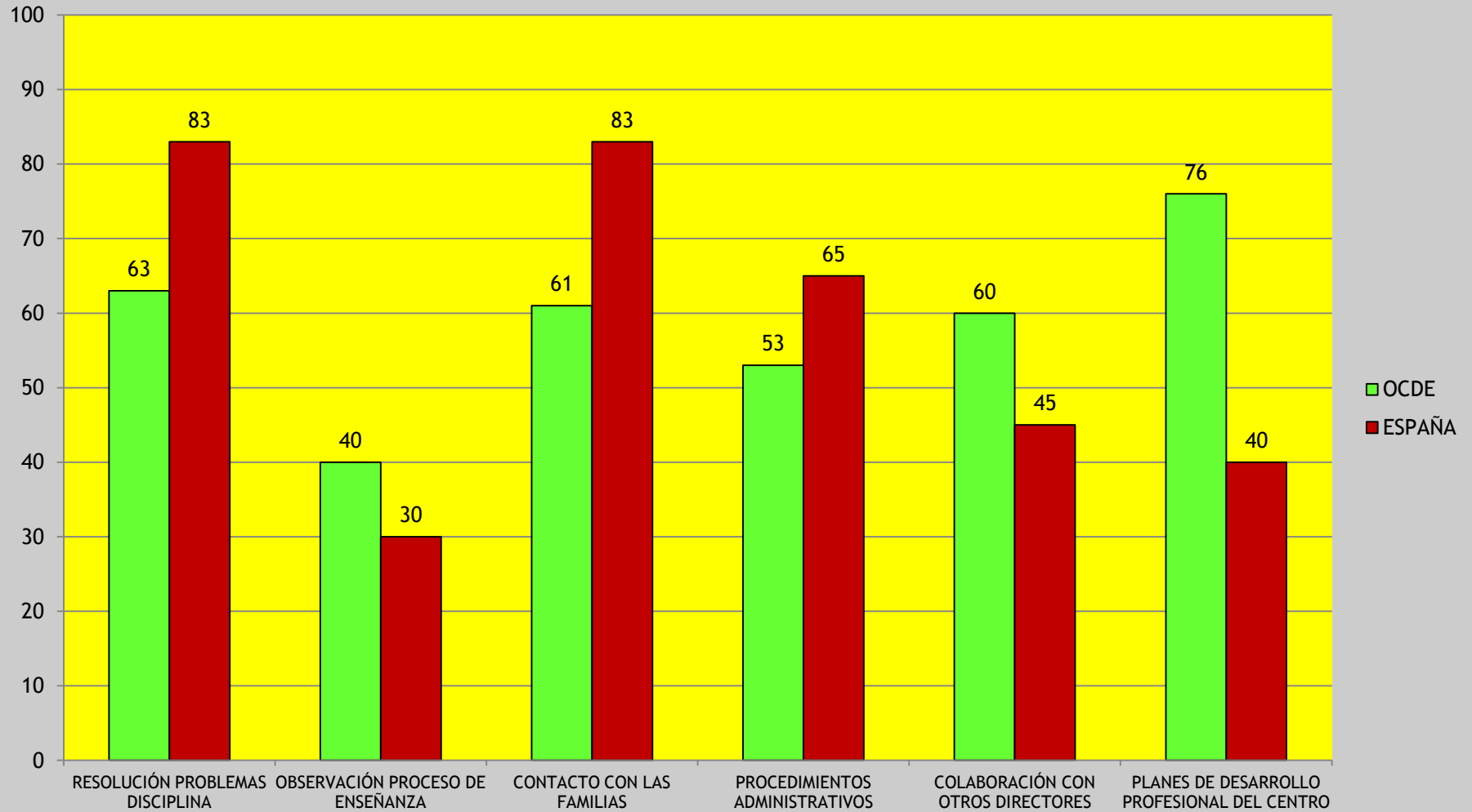
En España,...además...

- La dificultad de desempeñar un complejo trabajo para el que no se sienten preparados.
- El temor a comprometerse en un rol poco aceptado por sus compañeros
- La falta de poder real y de autonomía.
- El escaso apoyo recibido de la administración educativa.
- El escaso reconocimiento social de la función

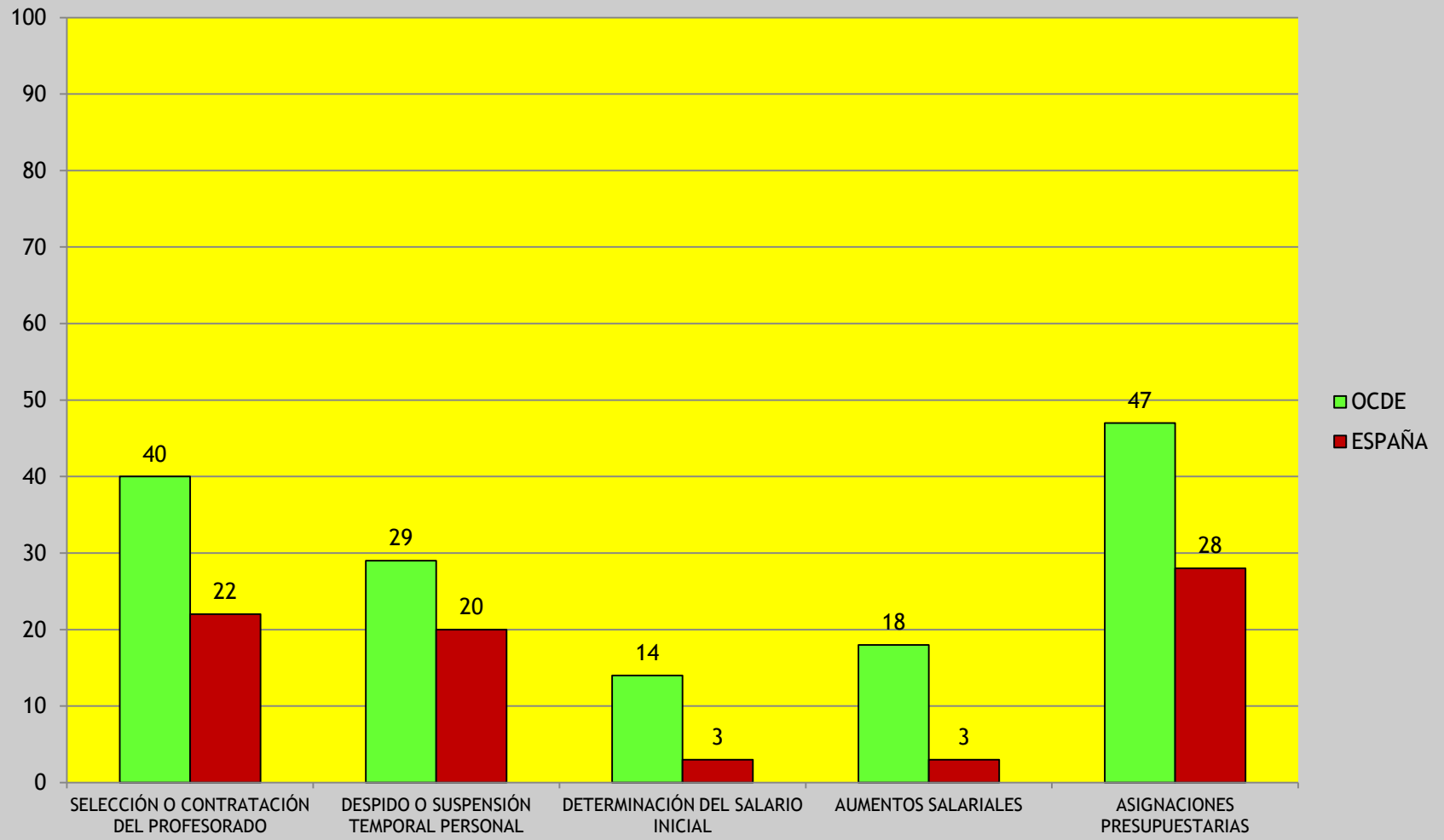
The background of the slide features a soft-focus image of a white notebook with lined pages and a yellow pencil with a sharpened lead tip, resting on a light-colored surface. The text is centered over this background.

**ALGUNAS TAREAS DEL
DIRECTOR O DIRECTORA
SEGÚN “TALIS 2013”**

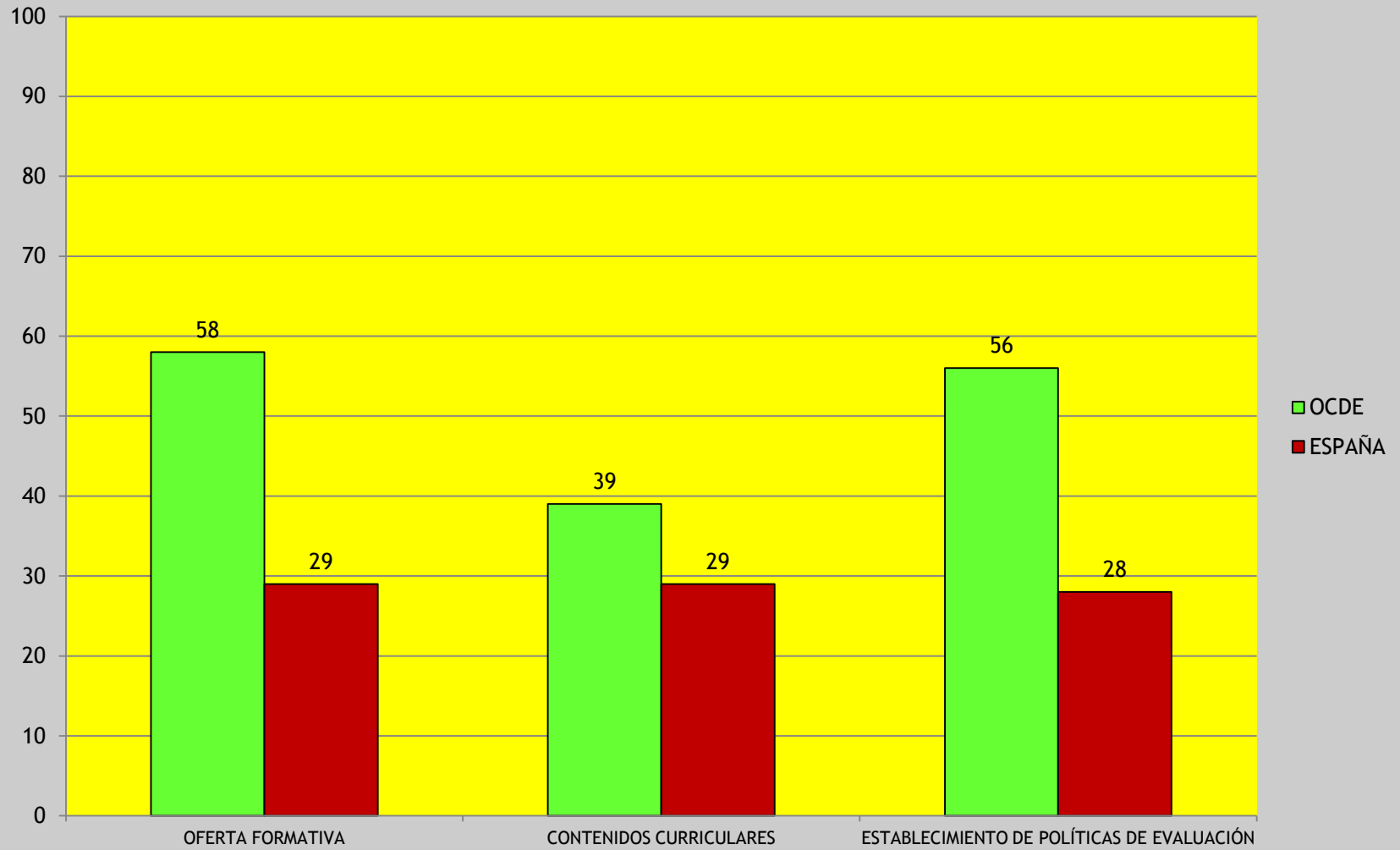
TALIS 2013



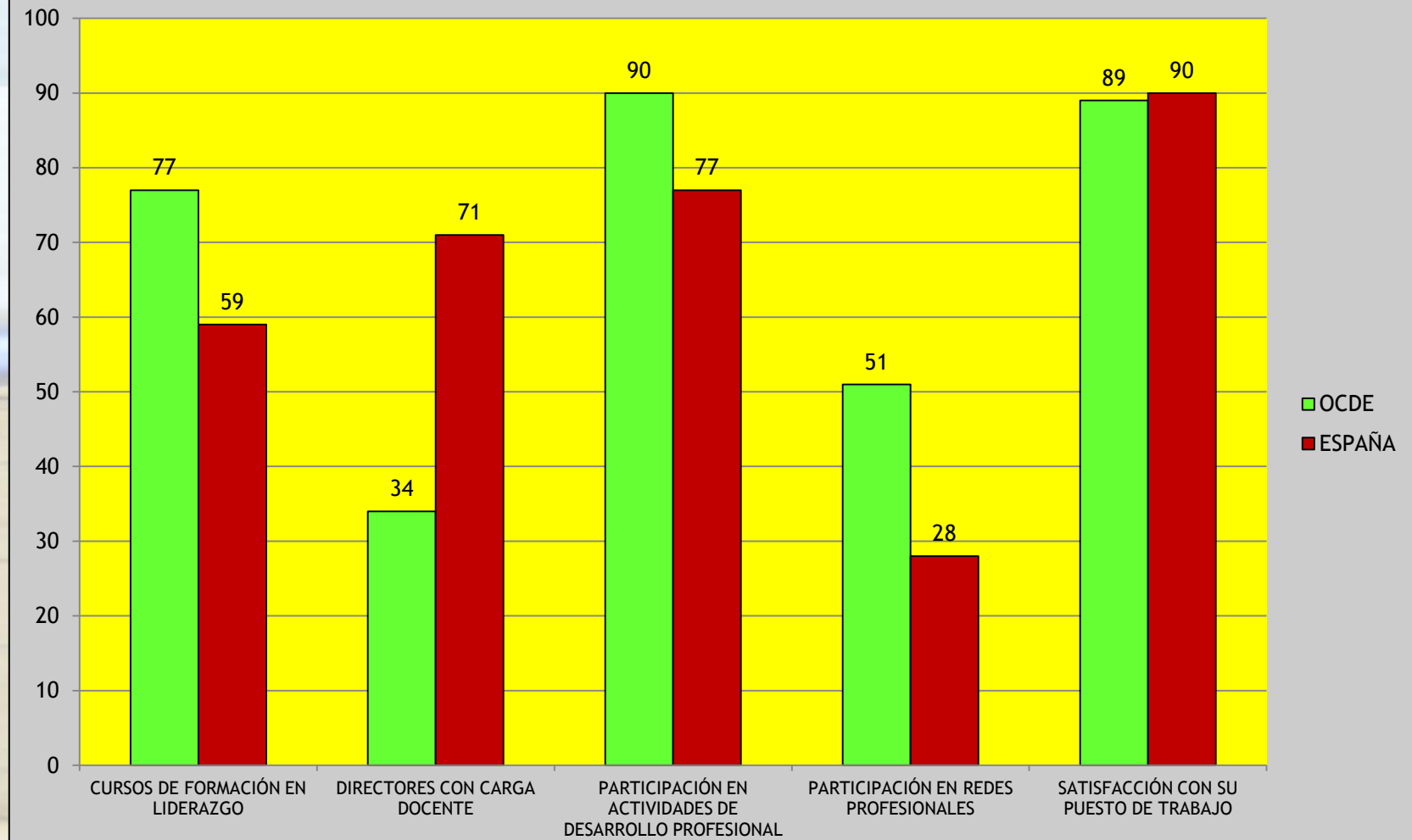
TALIS 2013



TALIS 2013



TALIS 2013



¿ES POSIBLE HACER DEL LIDERAZGO ESCOLAR UNA PROFESIÓN ATRACTIVA?



1. PROFESIONALIZAR LA SELECCIÓN

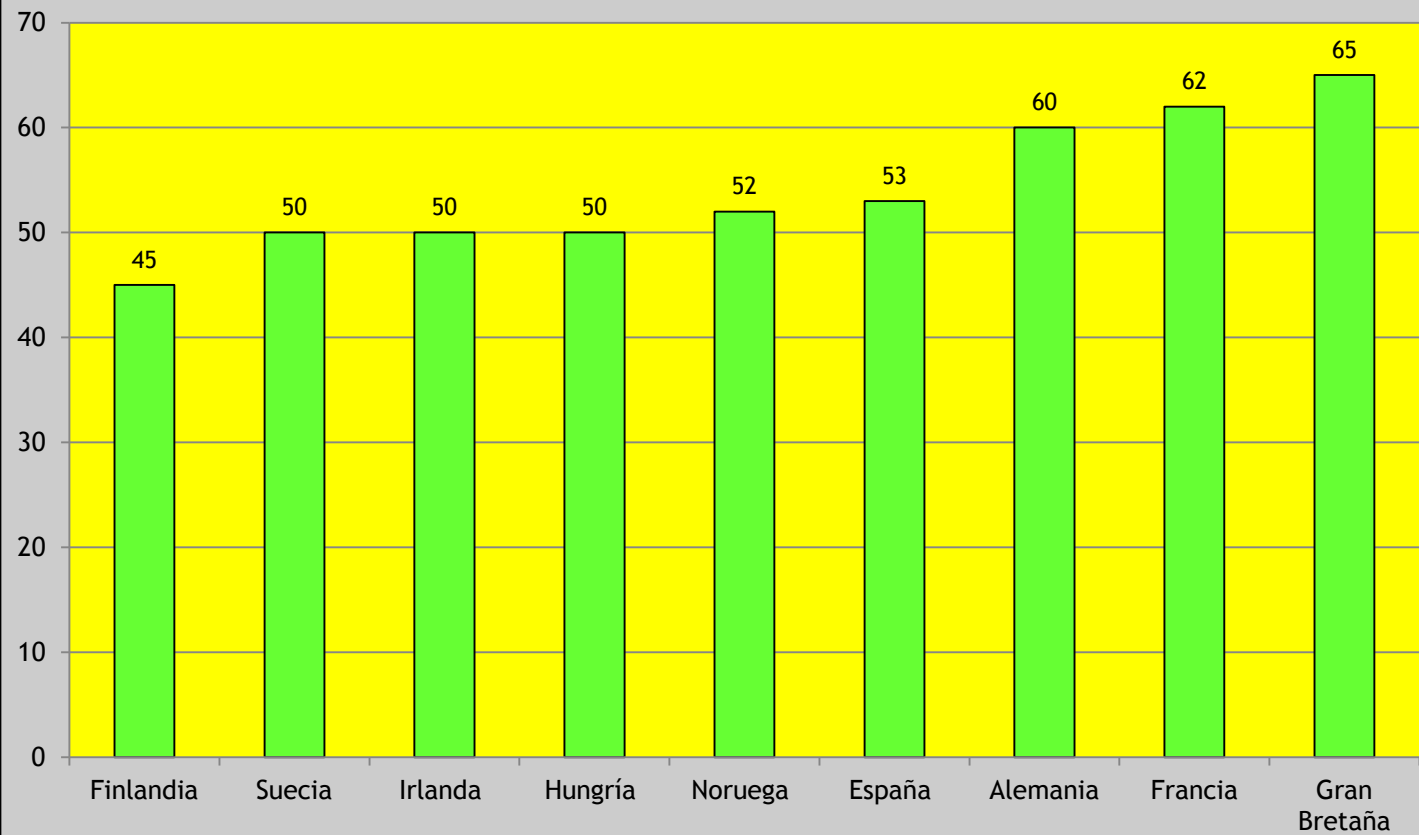
- Que en la comisiones de selección se garantice la presencia, como representantes de la Administración educativa, de directores con experiencia que hayan superado un proceso de selección y cubierto al menos un período de mandato completo con evaluación positiva.
- Deben hacerse públicos los criterios de valoración del Proyecto de Dirección.
- Las Administraciones educativas deben responsabilizarse de arbitrar mecanismos para asegurar la equidad del procedimiento. Y en este sentido:
 - Deben eliminarse las calificaciones con discrepancias significativas (30%).
 - En caso de evaluación negativa de un Proyecto, ésta debe motivarse razonadamente.

(FEDADi. CARTAGENA. MAYO 2014)

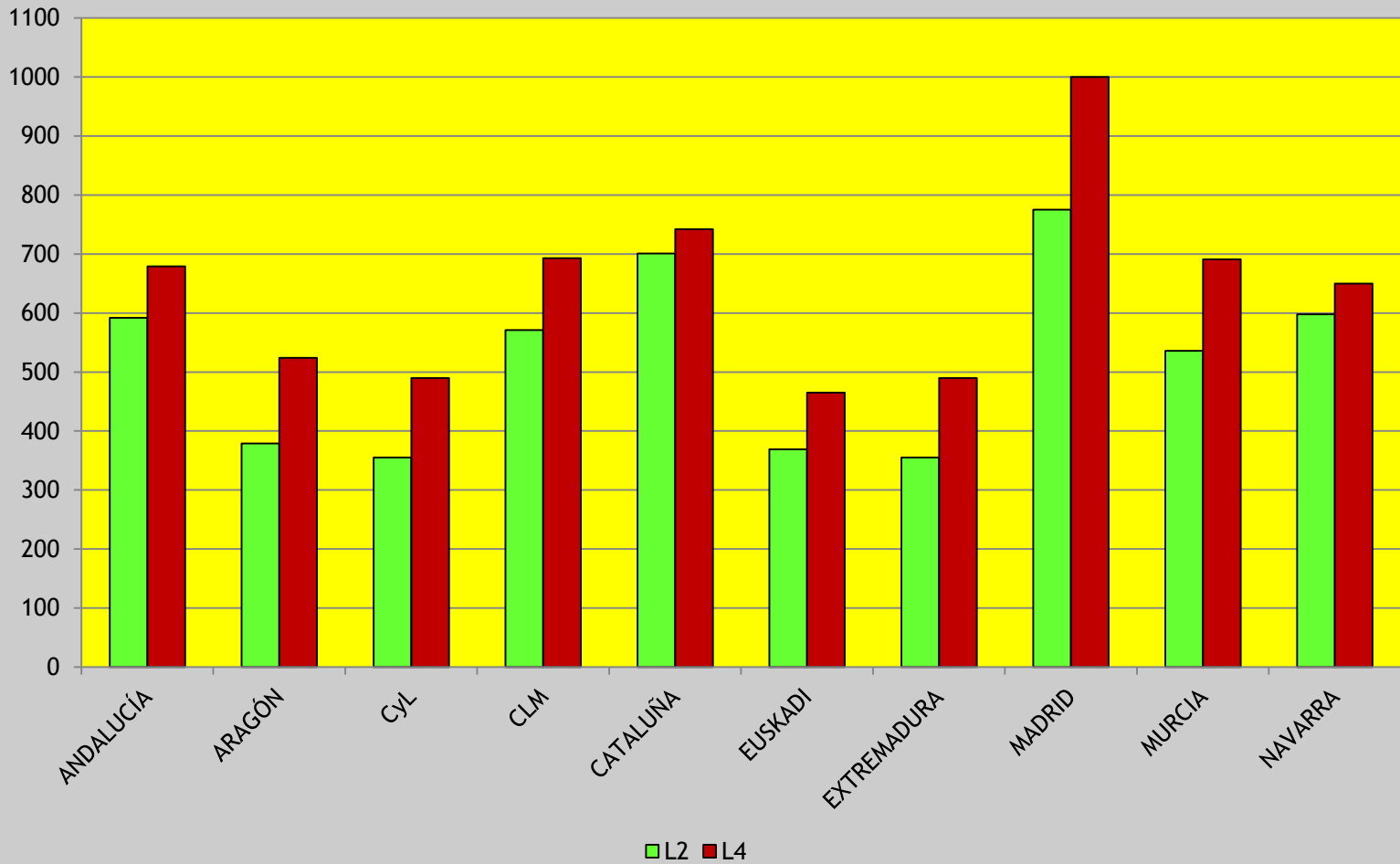
2.- LAS RETRIBUCIONES



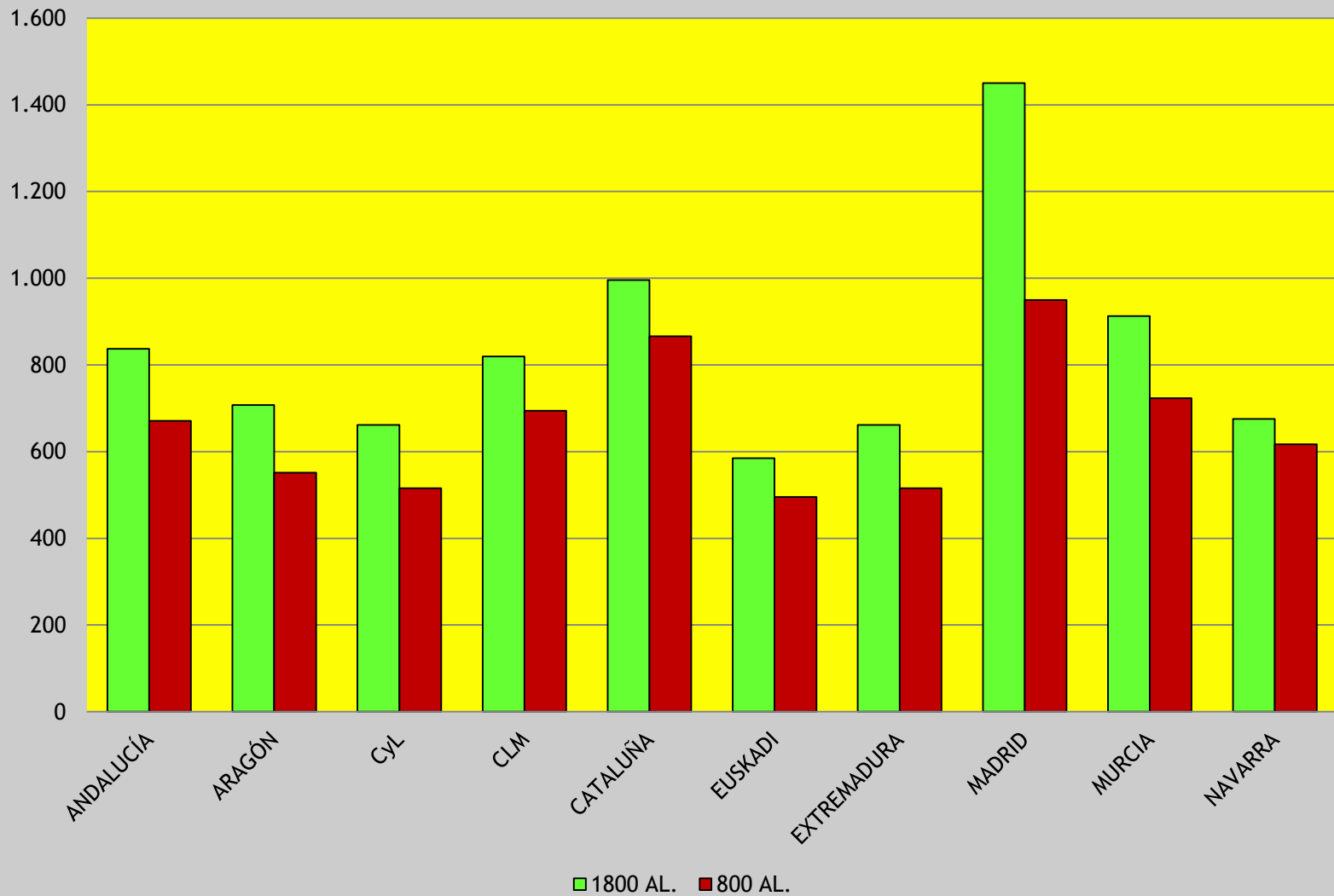
HORAS SEMANALES



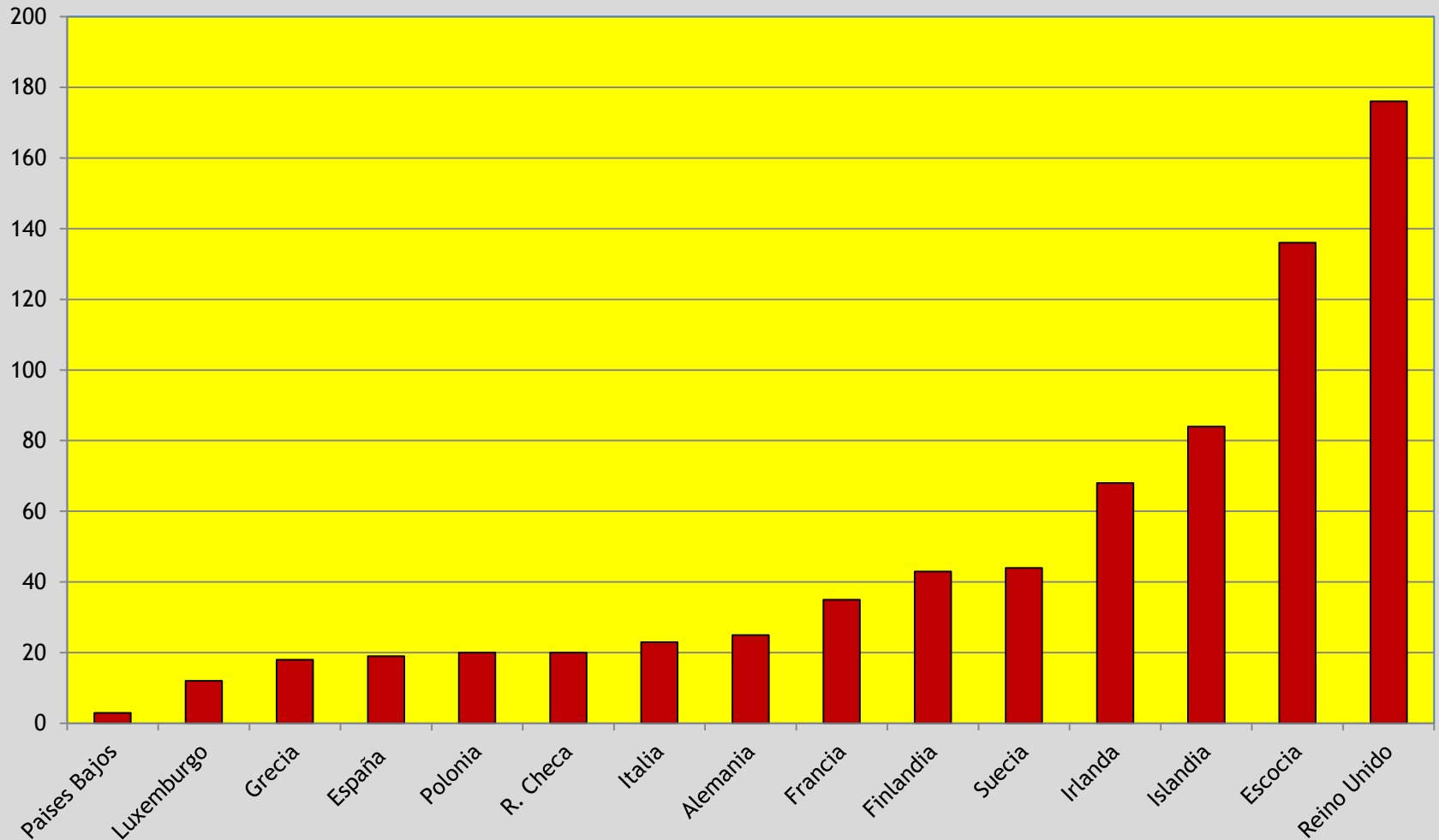
Complementos de los directores de Primaria



Complementos de los directores de Secundaria



% de aumento de las retribuciones de los directores de secundaria sobre las del profesorado (2005)



ALGUNAS PROPUESTAS

- ❖ Sueldos con niveles similares a los del sector público
- ❖ Escalas separadas de salario para maestros/profesores y directores
- ❖ Relacionar salarios con nivel de dificultad del desempeño (no sólo con el n° de alumnos o de unidades)

3.- INCENTIVAR A LOS CANDIDATOS CON PROYECTO

- **El Proyecto de Dirección es el “gran olvidado”**
- **Es la explicitación del compromiso entre el centro y el director**
- **No puede ser un mero documento que solo sirve para el proceso de selección**

4. RECONOCER EL PAPEL DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

- ❖ Es poco probable que cualquier modificación pueda tener éxito sin la participación activa de los directores de los centros.
- ❖ La formación sería una forma de empezar

The background of the slide features a stack of books on the left and a yellow pencil lying horizontally on the right. The text is centered over this background.

**5.- PROPORCIONAR
OPCIONES Y APOYO PARA
EL DESARROLLO
PROFESIONAL**

➤ **Nombramientos renovables (no vitalicios) mediante:**

- la evaluación del desempeño, y
- retribuciones e incentivos relacionados con esa evaluación

➤ **Otras oportunidades:**

- Servicio de Inspección
- Liderazgo de consultoría
- Liderazgo de agrupamiento de escuelas
- etc...

➤ **Consolidación del complemento**

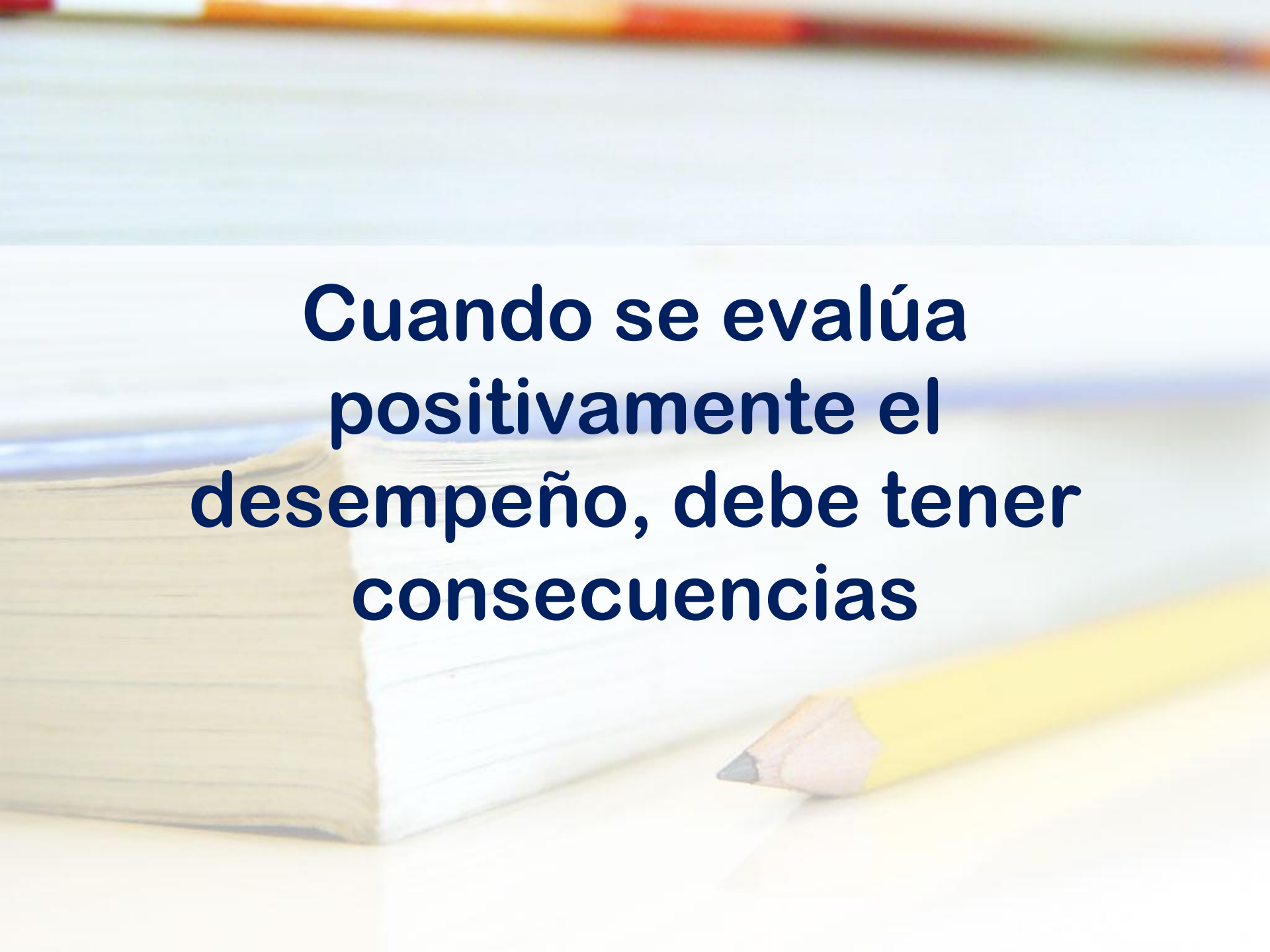
**6. iii Y AVANZAR
DECIDIDAMENTE
HACIA LA
PROFESIONALIZACIÓN!!!**

The background of the slide features a soft-focus image of an open book with white pages and a yellow pencil lying on a surface. The text is overlaid on this background in a bold, dark blue font.

Cuando se ejerce **la profesión** de director debe ser con todas sus consecuencias: no se es un profesor que “además” y “cuando no tiene clases” ejerce de director:

“El puesto de director debe ser específico en la plantilla de los centros”

(FEDADi)

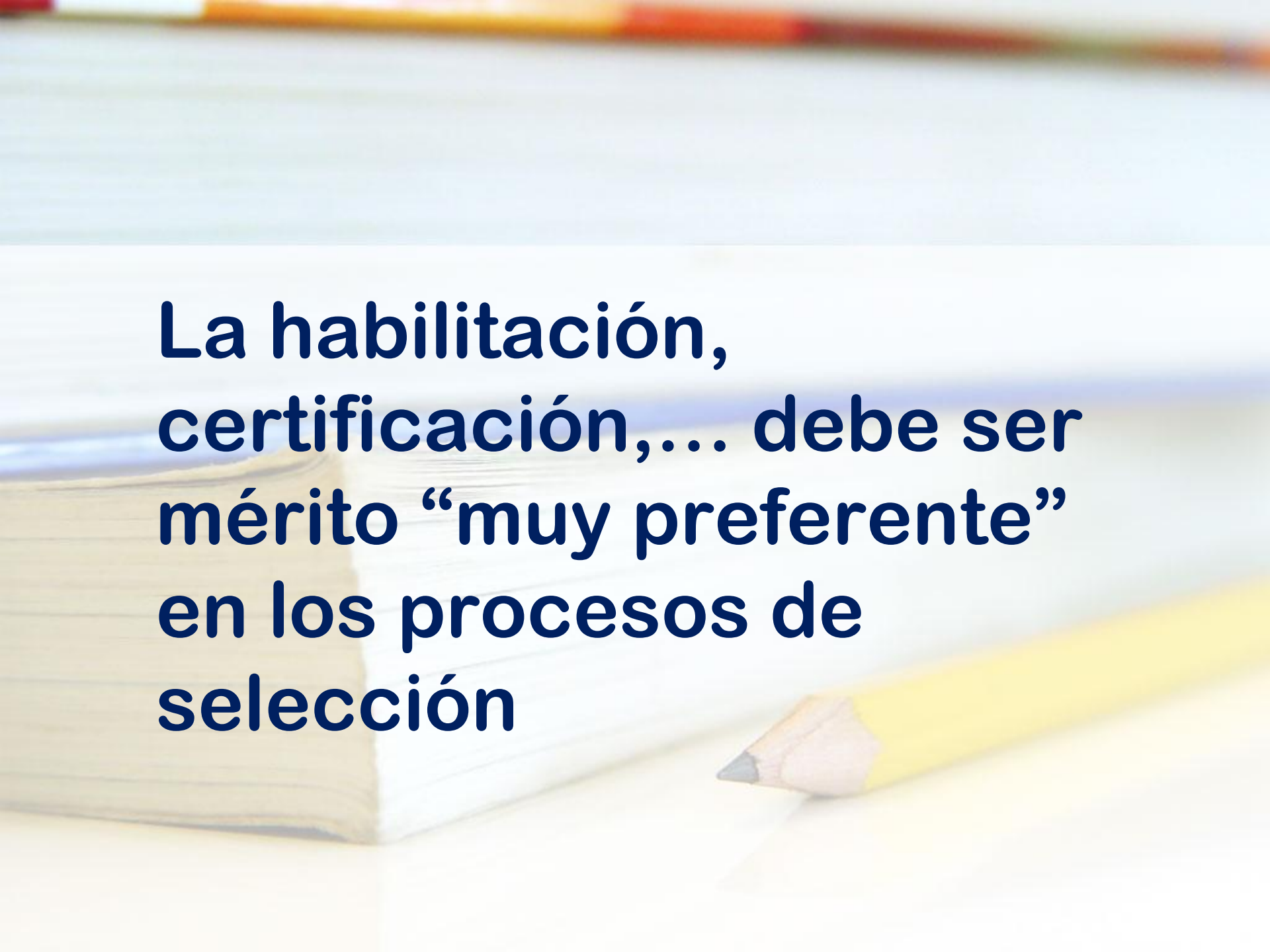
The background of the slide features a stack of books on the left and a yellow pencil lying horizontally on the right. The text is centered over the books.

**Cuando se evalúa
positivamente el
desempeño, debe tener
consecuencias**

QUALIFICACIÓN



CERTIFICACIÓN

The background of the slide features a stack of books on the left and a yellow pencil lying horizontally on the right. The text is overlaid on the books. The text is in a bold, dark blue font and reads: "La habilitación, certificación,... debe ser mérito 'muy preferente' en los procesos de selección".

**La habilitación,
certificación,... debe ser
mérito “muy preferente”
en los procesos de
selección**

En Extremadura

La evaluación positiva de un mandato supondrá la “acreditación personal para la dirección docente”, que será un mérito equivalente, en puntuación, a la concurrencia de todos los demás méritos correspondientes a la experiencia en cargos directivos y trayectoria profesional

The background of the image shows a stack of books with white pages and a yellow pencil lying on top of them. The scene is softly lit, creating a warm and academic atmosphere. The text is overlaid on this background.

Muchas gracias

Eskerrik asko