

¿CÓMO POTENCIAR EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR?

Carolina Meyer Oppenheim

Educadora Diferencial

Licenciada en Ciencias de la Educación

Magister en Gestión escolar de calidad

Directora Colegio Carampangue

¿CUÁLES SON NUESTRAS CONVICCIONES?

- ◉ Al liderar escuelas de calidad se aprende: no se improvisa, se planifica estratégicamente.
- ◉ El sentir el pulso de la escuela es la clave.
- ◉ La búsqueda de la información de primera fuente es relevante para la toma de decisiones.
- ◉ El orden, la simpleza y la claridad compartida son valores en la gestión y su liderazgo.
- ◉ El capital humano es lo más valioso en la escuela.
- ◉ No se puede liderar una escuela sin el compromiso de la comunidad.

¿CUÁL ES EL OBJETIVO
Y COMPROMISO QUE
DEBO ASUMIR COMO
DIRECTOR?

Brindar educación de
CALIDAD

¿ESCUELA DE CALIDAD?

(JAVIER MURILLO)

- Aquella que consigue un desarrollo integral de todos y cada uno de sus alumnos mayor de lo que sería esperable teniendo en cuenta su rendimiento previo y la situación social, económica y cultural de las familias.

Esta propuesta posee tres características clave:

- *Valor añadido, como operacionalización .*
- *Equidad, como un elemento básico.*
- *Desarrollo integral de los alumnos, como un objetivo irrenunciable de todo centro y todo sistema educativo.*

FACTORES CLAVES

- Una escuela de calidad, una escuela “eficaz”, no es la suma de elementos aislados. Estas escuelas tienen una forma especial de ser, pensar y actuar... una cultura de eficacia.
- Sin embargo, para que una escuela colapse es suficiente con que uno de los factores clave falle gravemente.

FACTORES CLAVE

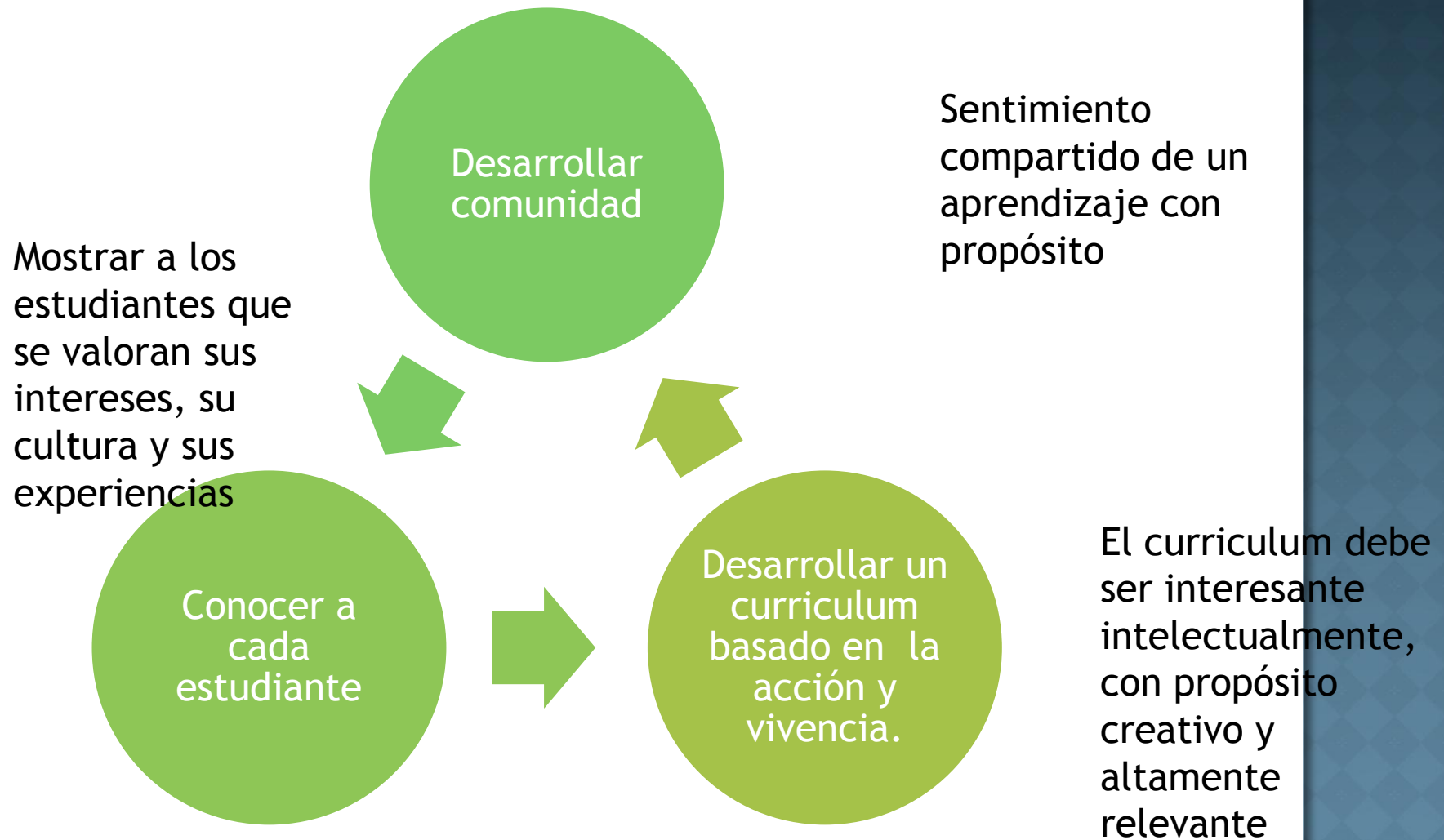
- ◉ Dirección escolar: líder pedagógico y cultura de la colaboración.
- ◉ Alineamiento vertical y horizontal.
- ◉ Gestión del tiempo: claridad, respeto y conocimiento.
- ◉ Currículum de calidad.
- ◉ Desarrollo profesional docente.
- ◉ Instalaciones y recursos
- ◉ Clima escolar: aula y sala de profesores.
- ◉ Sentido de comunidad: conocimiento, satisfacción y participación

¿CUÁLES SON LOS QUE DEBEMOS TOMAR COMO PRIORIDAD?

⦿Clima en el aula

⦿Gestión de la comunidad

AULA: INTERACCIÓN PROFESOR ALUMNO



GESTIÓN DE LA COMUNIDAD

⦿ Preguntas CON respuesta.

- ✓ ¿Quiénes son mis padres y apoderados?
- ✓ ¿Cuál es el rol que yo quiero que cumplan.
- ✓ ¿Cómo voy a sumar fuerzas en el brindar educación de calidad?

Hoy no se concibe una escuela sin la incorporación activa de los padres.

CONOCER UNA ESCUELA PARA LIDERAR

UNA ESCUELA/ COLEGIO

⦿ Análisis externo

- Dónde estoy
- Amenazas / oportunidades
 - El contexto no es solo un marco sino también un contenido

⦿ Análisis interno

- Diagnóstico institucional
- Fortalezas/ debilidades
- Oferta
- Quién soy.

ANÁLISIS INTERNO

- ⦿ Personas - grupos- equipos
 - Redes de conversaciones: capital humano
 - Confianza
- ⦿ Reforzar la comprensión de las organizaciones como redes de conversaciones y las responsabilidades del liderazgo.
- ⦿ Cómo nos relacionamos desde lo verbal y no verbal.
- ⦿ Cómo están alineados los procesos, las políticas y las responsabilidades que forman cultura.

LA CONFIANZA

- “ Nada prueba más contundentemente la habilidad de un hombre para dirigir personas como la habilidad que tiene para dirigirse a si mismo”

Thomas Watson

- Los colaboradores de un líder depositan en él su capital maspreciado, su confianza y esperan ser remunerados con pagos de integridad.
- Si el equipo retira la confianza dejan al líder sin poder.
- La pregunta del líder es entonces: ¿cuáles son los principios y valores que sustento y su coherencia en el actuar?

¿QUÉ ES LA CONFIANZA?

- Activo social: dinámico, complejo, se agranda, se achica, se pierde.
- En toda relación se juega la confianza
- Afecta la tarea
- Desde el lenguaje: juicio de la otra persona.

FUNDAR CONFIANZA

- ◉ Juicio de sinceridad (ética) : No está en la persona , está en mi juicio hacia esa persona.
- ◉ Competencia o habilidad.
- ◉ Credibilidad por historia
- ◉ Integridad : juicio que la persona dará la cara si hay problema.
- ◉ Respeto: aceptación del otro como persona legítima

**IMPLEMENTAR UNA
CULTURA ESCOLAR
QUE PROPICIE EL
APRENDIZAJE Y EL
BIENESTAR**

LIDERAZGO Y CULTURA

- ⦿ “ Un general Chino lo dijo así: Para que el mundo regrese al orden , mi nación primero debería cambiar. Para que mi nación cambie , mi pueblo debería volverse a hacer. Para que mi pueblo se reordene , mi familia debería regenerarse. Para que mi familia se regenere , primero debo cambiar mis conductas”
- ⦿ Es imposible cambiar la cultura si las cabezas de la organización no modelan las nuevas conductas que se quieren implementar.
- ⦿ Si las nuevas conductas traen consecuencias positivas, estas se convertirán en creencias e irán creando cultura.

EJEMPLO DE CAMBIO CULTURAL

- ◉ Cambiar la cultura del subordinado por la del colaborador.
 - Implica empoderamiento y toma de decisiones.....voy a ser coherente. Voy a entregar el poder y si se equivocan¿voy a entender ?

¿CÓMO SE POTENCIA EL LIDERAZGO?

- ◉ Presencia constructiva.
- ◉ Coherencia con cultura organizacional en el decir y hacer.
- ◉ Claridad de procesos , política y cultura
- ◉ Tomar conciencia que a lo que toma atención el Líder es lo que se potencia en su equipo.
 - ◉ Ej. Petición de datos....presta atención a lo que quiere de cambio institucional.
- ◉ Mirar, escuchar y comunicar.
- ◉ Ver, valorar y agradecer.
- ◉ Acompañar y respaldar



Gracias...

.