

¿Por qué no es atractiva la dirección escolar? ¿Qué puede hacerse para que haya más candidatas/os?



Joan Teixidó Saballs
Universidad de Girona

www.joanteixido.org

GROC

GRUP DE RECERCA
EN ORGANITZACIÓ
DE CENTRES

Salutación y agradecimiento

Objetivo de la sesión

Acotando el tema

1.- ¿Por qué no hay directores/as?

La eterna “cuestión directiva”

2.- Contínuas reformas estructurales

De la LODE a la LOE

3.- Hacia la profesionalización

Profesionalidad y modelo directivo

4.- La persona y sus motivaciones

Un cóctel complejo

5.- Las perversiones del sistema

¿Cómo lo veo yo? ¿y tú?

Aceptando el reto de “mojarse”

1. ¿Por qué no hay directores/as?

Porqué la tarea no es atractiva

Modelo funcional

Incentivos adicionales

Elevada conflictividad

Temporalidad

.....

Ya lo decían Hanson y Ulrich (1991)

La eterna “cuestión directiva”

Desde la LODE se pone de manifiesto la falta de candidatos.

Todos los centros tienen director/a

Algunos centros tienen el mismo director/a desde antes de la LODE

Una realidad compleja

2. Continuas reformas legales: LODE, LOPEGCD, LOE, LOCE, LEC

El mandato constitucional

El modelo electivo

Condiciones de acceso: acreditación,
proyecto de dirección...

Procedimiento de elección

Consolidación de parte del complemento

Permanencia durante más años

El modelo selectivo

Permanencia en base a evaluación

Intervención directa de la Adm. Educat.

Incremento de capacidad ejecutiva

Concurso de Méritos + Proyecto

¿Cómo lo ven los demás?

► Posición singular

► La percepción social del director/a

3. En torno a la profesionalización

Manifestaciones

- Literatura científica
- Asociaciones profesionales

Dos líneas de fuerza

- Independència, competencia, función...
- Gremialismo: estatus, permanencia

Profesionalidad y modelo

- ¿Quién controla al director/a?
- ¿A quién se debe?

4. La persona y sus motivos

- ▶ • Dimensión personal de la dirección
- Motivaciones de acceso al cargo
- Un cóctel complejo y variable
- ¿Continuidad? o ¿Cambio?

5. Las perversiones del sistema

Ausencia de candidatos

¿Real? o ¿ficticia?

Intervención de la Administración ante la ausencia de candidatos

¿Con qué objetivo?

Ausencia criterios explícitos actuación

Extrema diversidad de procedimientos

Cuestión individual o de centro

Conscienciación de los claustros.

Niveles de vertebración comunitaria

Hacia la continuidad

Diversos escenarios

Continuidad y modelo selectivo

Continuidad y progreso institucional

Aires nuevos en la dirección escolar

La obsesión por los resultados

6. ¿Cómo lo veo? Hay que mojarse

Se ha avanzado bastante

Profesionalidad, reconocimiento,
asociaciones, incentivos, etc.

NO debe existir limitación temporal

Tener en cuenta el marco legal

Participativo, democrático, control social,
progresista...

Es lícito abogar por el cambio de modelo

Per con orden: primero cambio legal

Prever las perversiones de otros modelos

Desarrollar el modelo actual

Menor intervención de la Administración

Posibilitar el relevo

Contribuir a construcción liderazgo

Formación técnica, relacional y, sobre-
todo, personal para asunción del cargo

6. ¿Y qué papel deben tener las asociaciones de directores/as?

Son un elemento clave en la construcción de un modelo directivo

Profesional

Independiente

Con capacidad de liderazgo

“La cuestión clave para la mejora no es la permanencia del directivo en el cargo sino el grado de independencia o de sumisión en relación al suprasistema”

La escuela respira calma, pàg. 20

Las asociaciones de directivos deben pregonarlo, deben reivindicarlo...

con firmeza,

con integridad

con convicción

con alegría

con los valores inherentes al modelo

¡Muchas gracias!

www.joanteixido.org
joan.teixido@udg.edu