



IB AFRICA, EUROPE & MIDDLE EAST
REGIONAL CONFERENCE 2013

THE HAGUE 24TH - 27TH OCTOBER



de PROFESOR.....

el viaje

..... a MANAGER



“The main purpose of this book is to help teachers with senior management responsibilities, and the schools and colleges that they work in, to become more effective”



“The main purpose of this book is to help **teachers** with senior management responsibilities, and the schools and colleges that they work in, to become more effective”



Google

Buscar en Calendar

Calendar

Hoy



septiembre de 2010

CREAR

septiembre de 2010

L	M	X	J	V	S	D
30	31	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10

lun	mar	mié	jue
30	31	1 de sep reus sevilla 15:30 liliana + greg pn	2 09:00 juan ignacio mu
6 formación jefes departamento sfp	7	8	9



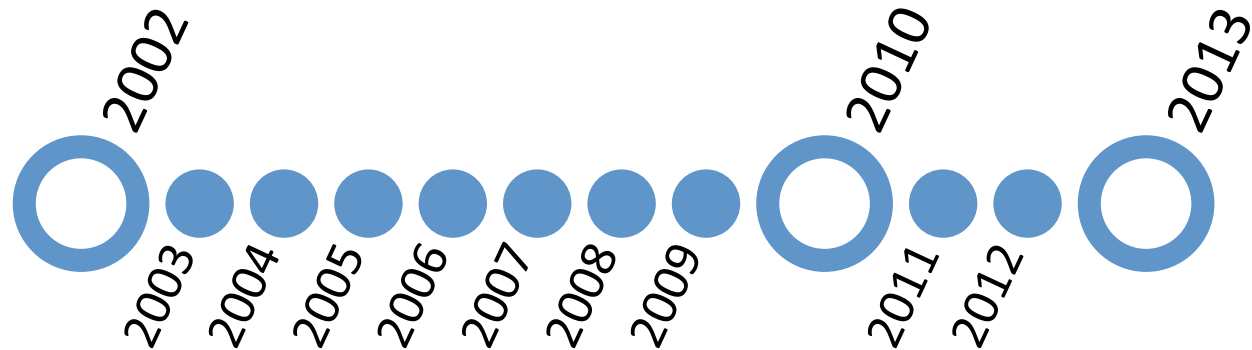
Colegio de San Francisco de Paula



© alvaro.vioque@aonia.es



El Director dice.....



..... tenemos que

de PROFESOR.....

¿CÓMO?

¿CONCLUSIONES?

..... a MANAGER





© alvaro.vioque@aonia.es





Colegio de
San Francisco de Paula

Middle Managers & Middle Leaders

PLAN DE DESARROLLO DIRECTIVO

Colegio de
San Francisco de Paula

+ 450 DÍAS

+ 3600 HORAS

12 COMPETENCIAS

POR QUÉ

- Rol imprescindible para **“asegurar el foco de los colaboradores del Colegio en la enseñanza y la educación, y por medio de su liderazgo, en mejorar de forma constante la calidad de la docencia* y el aprendizaje en el Colegio y los resultados de todos los alumnos”**.

*The quality of a school system cannot exceed the quality of its teacher
(2007, McKinsey Report)

OBJETIVO

- **Desarrollar las competencias** que capacitan a los mandos medios del Colegio para el desempeño de su rol.



CÓMO

2010-2011

- Generalista

2011-2012

- Mixto (general + personalizado)
- Basado en mapa competencial

2012-2013

- Mixto
- Potenciador del autodesarrollo

MARCO DE DESARROLLO

5 ÁREAS DE IMPACTO DEL PLAN DE DESARROLLO:

- **AUTO** DESARROLLO
- DESARROLLO DE LA **ENSEÑANZA** Y EL **APRENDIZAJE**
- DESARROLLANDO A TU **EQUIPO**
- GESTIONANDO EL **COLEGIO**
- TRABAJANDO CON LOS **PADRES**



$$H^2 + E^2$$

QUÉ HEMOS HECHO

ENFOQUE

CONTENIDO

	Taller	Fecha	Coord.	JDD
1	Liderazgo (2d)	6 y 7 sep 2010		X
2	Coaching	Nov 2010		
3	Orientación a cliente	23 dic 2010	X	X
4	Dirección de reuniones	20 ene 2011	X	X
5	Finanzas para no financieros	13 feb 2011	X	X
6	Influencia	24 mar y 7 abr 2011	X	X
7	Selección de personal	12 may 2011		X
8	Coaching liderazgo	29 sep 2011		X
9	Gestión del tiempo	6 y 13 oct 2011	X	X
10	Motivación	3 y 10 nov 2011	X	X
11	Gestión del cambio (pingüinos)	12 y 19 ene 2012	X	X
12	Toma de decisiones	23 feb 2012	X	X
13	Fidelización de clientes	22 de marzo 2012	X	X
14	Gestión de proyectos	12 y 19 de abril 2012	X	X

QUÉ VAMOS A HACER (2013)

ENFOQUE

CONTENIDO

	JD	CC	ND
1.- EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO	18 oct 2012		-----
2.- MOTIVACIÓN II	8 nov 2012		
3.- SELECCIÓN II *	15 nov 2012		-----
4.- GESTIÓN DE CONFLICTOS /NEGOCIACIÓN	17 ene 2013	24 ene2013	
5.- GESTION DE PROYECTOS II	14 feb 2013	21 feb 2013	-----
6.-GESTION DEL TIEMPO I	-----		11 abr 2013
7.- GESTION DEL TIEMPO II *	2 mayo 2013		-----
COACHING INDIVIDUAL	fechas individuales		
ASSESSMENT CENTRE	mayo		

*** VOLUNTARIO**

RESULTADOS



© alvaro.vioque@aonia.es



11 PREGUNTAS CLAVE

“how do managers find focus and keep talented employees”.

- What will talented employees always need?
- What will managers do to turn talent into performance?
- What are the secrets of focusing and keeping talented employees?

The authors identified 11 questions from the survey which they considered were the most powerful in measuring the strength of the workplace; “the core elements needed to attract/ focus and keep talented employees”. (GALLUP + ASHRIDGE UNIVERSITY)

They discovered that the employees who responded positively to all 12 questions also worked in business units with higher productivity, profitability, retention and customer satisfaction.

First Break all the Rules written by Buckingham and Coffman

“11 key questions”

	Totalmente de acuerdo	Casi de acuerdo	Casi en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1.- Sé lo que se espera de mi en el Colegio				
2.- Tengo el equipamiento y los materiales necesarios para hacer bien mi trabajo				
3.- En mi trabajo, tengo oportunidad de hacer cada día lo que sé hacer mejor				
4.- He recibido en los últimos siete días reconocimiento o felicitaciones por trabajo bien hecho				
5.- Tengo la sensación de que mi Jefe de Dpto. ó Coordinador se preocupa de mi como persona				
6.- Percibo que alguien en el Colegio se preocupa de mi desarrollo				
7.- Mis opiniones son tenidas en cuenta en el trabajo				
8.- La misión del Colegio me hace sentir que mi trabajo es importante				
9.- Mis compañeros están comprometidos en trabajar con calidad				
10.- En los últimos 6 meses he hablado con alguien de mi evolución, de mi desarrollo.				
11.- Tengo oportunidad en el Colegio de aprender y crecer				

“11 key questions”



	Totalmente de acuerdo	Casi de acuerdo	Casi en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Sé lo que se espera de mi en el Colegio				
Tengo el equipamiento y los materiales necesarios para hacer bien mi trabajo	30%	63%	7%	
En mi trabajo, tengo oportunidad de hacer cada día lo que sé hacer mejor	41%	54%	2%	
He recibido en los últimos siete días reconocimiento o felicitaciones por trabajo bien hecho	33%	39%	17%	11%
Tengo la sensación de que mi Jefe de Dpto. ó Coordinador se preocupa de mi como persona				
Percibo que alguien en el Colegio se preocupa de mi desarrollo				
Mis opiniones son tenidas en cuenta en el trabajo				
La misión del Colegio me hace sentir que mi trabajo es importante				
Mis compañeros están comprometidos en trabajar con calidad				
En los últimos 6 meses he hablado con alguien de mi evolución, de mi desarrollo.				
Tengo oportunidad en el Colegio de aprender y crecer				

“11 key questions”

	Totalmente de acuerdo	Casi de acuerdo	Casi en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1.- Sé lo que se espera de mi en el Colegio	61%	39%		
6.- Percibo que alguien en el Colegio se preocupa de mi desarrollo	63%	35%	2%	
7.- Mis opiniones son tenidas en cuenta en el trabajo	59%	39%	2%	
8.- La misión del Colegio me hace sentir que mi trabajo es importante	61%	37%		2%
10.- En los últimos 6 meses he hablado con alguien de mi evolución, de mi desarrollo.	61%	28%	9%	2%

“11 key questions”

	Totalmente de acuerdo	Casi de acuerdo	Casi en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Sé lo que se espera de mi en el Colegio	61%	39%		
5.- Tengo la sensación de que mi Jefe de Dpto. ó Coordinador se preocupa de mi como persona	93%	7%		
Percibo que alguien en el Colegio se preocupa de mi desarrollo	63%	35%	2%	
Mis opiniones son tenidas en cuenta en el trabajo	59%	39%	2%	
La misión del Colegio me hace sentir que mi trabajo es importante	61%	37%		2%
9.- Mis compañeros están comprometidos en trabajar con calidad	85%	13%	2%	
En los últimos 6 meses he hablado con alguien de mi evolución, de mi desarrollo.	61%	28%	9%	2%
11.- Tengo oportunidad en el Colegio de aprender y crecer	76%	22%	2%	





CONCLUSIONES



MODELO DE KOTTER

Ancla el cambio en la cultura de la organización

Construye sobre el mismo cambio

Asegura triunfos a corto plazo

Elimina obstáculos

Comunica la visión

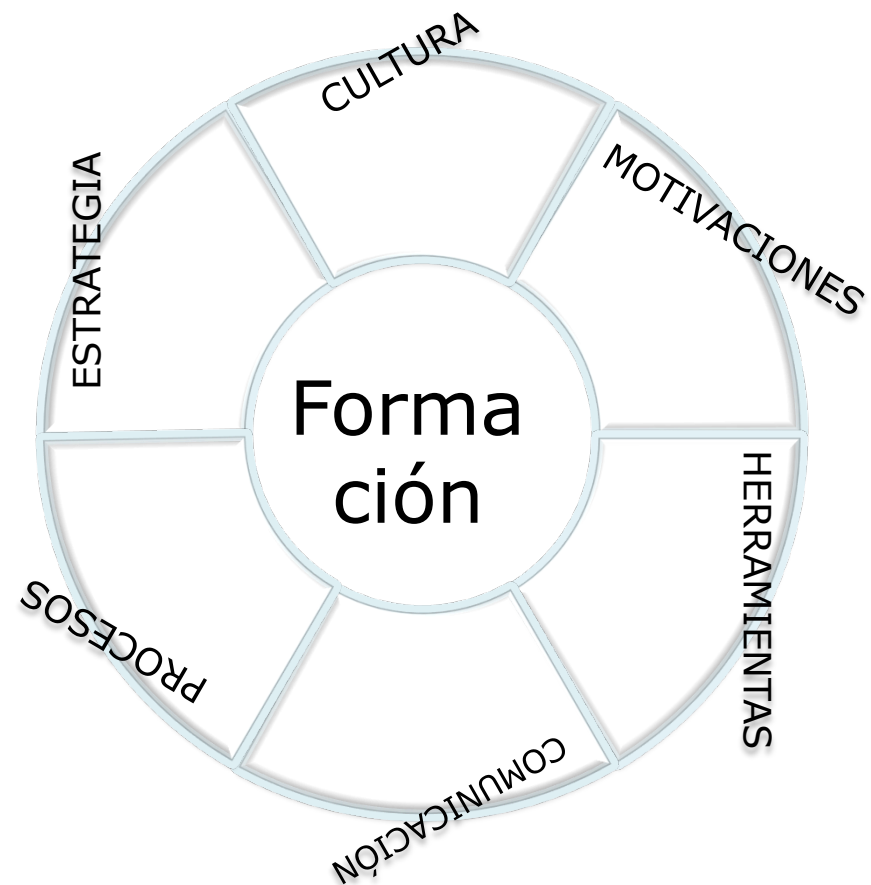
Desarrolla una visión clara

Forma una coalición ganadora

Establece sentido de urgencia



LA RUEDA DEL RENDIMIENTO







FEED BACK DEL COLEGIO

- Mandos medios protagonistas
- Actuando en la educación de los niños no solo directamente
- Claustro:
 - en su gran mayoría comprometido
 - profesores competitivos e innovadores
 - espíritu de colaboración
 - con proyección externa
- Promoción interna

D^a Liliana Zanin

VD Personal del Colegio San Francisco de Paula (Sevilla)



PERSISTENCIA

CLIMA



¡¡MUCHAS GRACIAS!!



alvaro.vioque@aonia.es



es.linkedin.com/in/alvarovioque



@avg2061

aonia
nueva educación

Aonia S.L.

C/ Imagen, 3. 1ºA.

41003. Sevilla

Tfno: (+34) 954 56 42 39

