



ACOMPañAMIENTO PARA UN LIDERAZGO TRANSFORMADOR

Dirigido a equipos directivos de centros educativos

Habilidades personales y directivas para un liderazgo consciente y
empoderador

Liderar un centro educativo implica mucho más que coordinar personas, organizar tareas y tomar decisiones. Los equipos directivos sostienen una parte importante del funcionamiento del centro y, al mismo tiempo, desempeñan un papel fundamental en la manera en que se construyen los vínculos, se gestionan los conflictos, se comunican las decisiones y se genera un clima de confianza y participación.

Ejercer este rol requiere habilidades directivas, pero también autoconocimiento, conciencia, capacidad de escucha, flexibilidad y cuidado personal. Porque la manera en que lideramos tiene un impacto directo en las personas que forman parte del equipo y en la cultura del centro educativo.

Acompañamiento para un liderazgo transformador nace como un espacio para detenerse, revisar la manera de ejercer el liderazgo e incorporar recursos que permitan desarrollar un estilo de dirección más consciente, participativo y empoderador.

La propuesta combina el crecimiento personal y profesional con herramientas concretas para la gestión de equipos y el acompañamiento de las personas. Parte de la idea de que transformar la manera de liderar también puede transformar la manera en que las personas se relacionan, participan y trabajan dentro del centro.

Un liderazgo que comienza por uno mismo

Antes de liderar un equipo, lideramos nuestra propia manera de estar, pensar, sentir y actuar. Por ello, uno de los ejes del acompañamiento será el desarrollo de las habilidades personales y directivas necesarias para ejercer un liderazgo consciente y empoderador.

Trabajaremos la capacidad de tomar conciencia de las propias fortalezas y dificultades, identificar automatismos, gestionar las emociones, poner límites, comunicarse con claridad y afrontar situaciones complejas sin perder de vista el propio centro.

El objetivo no es construir un modelo ideal de líder, sino ayudar a cada persona a encontrar una manera de liderar más coherente con sus valores, sus capacidades y las necesidades de su equipo.

Crecimiento personal con el Eneagrama

El Eneagrama será una herramienta de trabajo para profundizar en el autoconocimiento y comprender mejor nuestras maneras habituales de funcionar.

Nos permitirá observar qué nos sucede ante la presión, el conflicto, la incertidumbre o la necesidad de tomar decisiones, así como identificar patrones, automatismos, fortalezas y áreas de crecimiento.

El Eneagrama no se plantea como una herramienta para etiquetar ni clasificar a las personas, sino como un mapa de autoconocimiento que puede ayudarnos a comprender qué hay detrás de nuestras reacciones y ampliar nuestras posibilidades de respuesta.

Conocernos mejor nos permite liderar con mayor conciencia y también comprender que las demás personas pueden tener maneras muy diferentes de percibir, comunicarse y afrontar las situaciones.

Autocuidado y gestión del estrés

La responsabilidad de un equipo directivo puede comportar una elevada carga mental y emocional. Tomar decisiones constantemente, gestionar conflictos, responder a las demandas del equipo, las familias y el alumnado y afrontar situaciones imprevistas puede generar estrés y desgaste.

En este acompañamiento trabajaremos la conciencia personal, el autocuidado y la gestión del estrés, identificando las señales de sobrecarga, las necesidades personales y las maneras habituales de afrontar la presión.

Exploraremos recursos que ayuden a sostener mejor el rol directivo, establecer límites, delegar responsabilidades y encontrar un equilibrio más saludable entre las exigencias del cargo y el propio bienestar.

Cuidar a quien lidera también es cuidar al equipo.

El Eneagrama para conocer el perfil del profesorado

El Eneagrama también puede ofrecer una mirada interesante para comprender la diversidad de perfiles que forman parte de un claustro.

Conocer diferentes maneras de percibir la realidad, comunicarse, motivarse, afrontar los cambios o reaccionar ante las dificultades puede ayudar a los equipos directivos a ampliar su mirada sobre las personas que forman parte del equipo docente.

No se trata de utilizar el Eneagrama para etiquetar al profesorado ni para justificar determinadas conductas, sino de acercarnos a la diversidad de maneras de funcionar y comprender que no todas las personas necesitan el mismo tipo de acompañamiento, comunicación o motivación.

Esta mirada puede facilitar una gestión de los equipos más flexible y personalizada y contribuir a construir relaciones profesionales basadas en una comprensión más profunda de las diferencias individuales.

Escucha y comunicación

Una de las herramientas fundamentales del liderazgo es la capacidad de escuchar. Escuchar no significa simplemente recibir información, sino estar disponible para comprender qué está sucediendo, qué necesita la otra persona y qué hay detrás de aquello que expresa.

Trabajaremos la escucha activa, la comunicación consciente y la empatía, así como la capacidad de dar y recibir feedback, abordar conversaciones difíciles, expresar desacuerdos y comunicar decisiones con claridad.

También exploraremos cómo poner límites y sostener conversaciones complejas sin perder el vínculo ni evitar los conflictos necesarios.

Un liderazgo consciente no significa estar siempre de acuerdo con los demás, sino crear las condiciones para que las personas puedan expresarse, sentirse escuchadas y participar en aquello que les afecta.

Gestión y desarrollo de los equipos

Un equipo saludable necesita mucho más que una buena organización. Necesita confianza, claridad, comunicación, reconocimiento y espacios para compartir responsabilidades.

Trabajaremos sobre las dinámicas de los equipos, los roles, las

responsabilidades, la delegación, la confianza y la corresponsabilidad. Observaremos también qué dinámicas pueden facilitar o dificultar el funcionamiento de un claustro y cómo puede intervenir en ellas el equipo directivo.

El objetivo es avanzar hacia equipos más autónomos, participativos y empoderados, en los que las personas puedan aportar sus recursos y sentirse parte activa del proyecto educativo.

Toma de decisiones participada

Dirigir también implica tomar decisiones. Algunas son necesarias y corresponden al equipo directivo, mientras que otras pueden ser compartidas con los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Exploraremos diferentes maneras de facilitar una toma de decisiones más participada, teniendo en cuenta cuándo es necesario liderar, cuándo es posible delegar y cuándo conviene generar espacios de participación y consenso.

La participación no significa que todo el mundo decida siempre sobre todo, sino crear mecanismos para que las personas puedan aportar su mirada, asumir responsabilidades y sentirse parte del proyecto.

Esto puede contribuir a generar mayor compromiso, confianza y corresponsabilidad dentro del equipo.

Una mirada Gestalt y sistémica

El acompañamiento parte de una mirada Gestalt, centrada en la conciencia, el presente y la experiencia. Nos interesa observar qué nos sucede cuando lideramos, cómo reaccionamos ante las dificultades y qué automatismos aparecen en nuestras relaciones profesionales.

Al mismo tiempo, incorporaremos una mirada sistémica, entendiendo el centro educativo como una red de personas, roles, relaciones y dinámicas que se influyen mutuamente.

Esta doble mirada permite prestar atención tanto a la persona que lidera como al sistema que esta persona está contribuyendo a construir.

Una propuesta vivencial y práctica

El acompañamiento combinará breves aportaciones teóricas con ejercicios vivenciales, dinámicas individuales y grupales, herramientas del Eneagrama, trabajo de casos, situaciones prácticas, ejercicios de escucha y comunicación y

espacios de reflexión compartida.

Partiremos, siempre que sea posible, de situaciones reales del día a día de los equipos directivos: conflictos, dificultades de comunicación, toma de decisiones, gestión de personas, resistencias a los cambios, sobrecarga o situaciones que generan malestar dentro del claustro.

El objetivo no es ofrecer recetas cerradas, sino proporcionar herramientas que cada equipo pueda adaptar a su realidad.

Un liderazgo que transforma

Un liderazgo transformador no consiste únicamente en conseguir que las cosas funcionen. También implica preguntarnos qué tipo de centro queremos construir y qué manera de relacionarnos queremos favorecer.

Cuando una persona que lidera se conoce mejor, puede tomar decisiones con mayor conciencia. Cuando aprende a escuchar, puede comprender mejor a su equipo. Cuando sabe poner límites y cuidarse, puede sostener mejor sus responsabilidades. Y cuando genera espacios de participación, puede ayudar a las personas a sentirse parte activa del proyecto.

Por ello, este acompañamiento pone el foco tanto en las habilidades directivas como en la persona que hay detrás del cargo.

Porque transformar el liderazgo también significa transformar las relaciones, las maneras de trabajar y la cultura del centro.

L'H

Un espai on podràs créixer