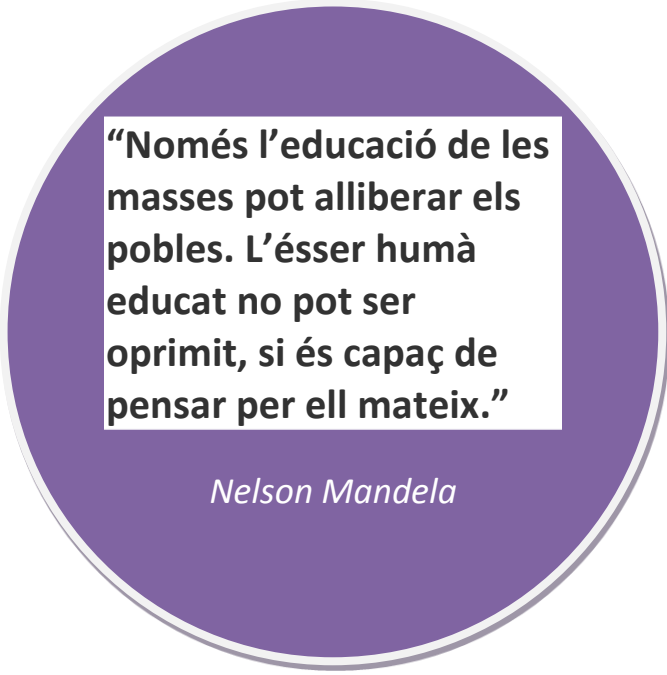




*PROJECTE DE  
DIRECCIÓ  
INS MORELLÓ  
2021-2025*



**“Només l’educació de les masses pot alliberar els pobles. L’ésser humà educat no pot ser oprimat, si és capaç de pensar per ell mateix.”**

*Nelson Mandela*

## **INDEX**

### **1. INTRODUCCIÓ**

#### **1.1 Fonaments del projecte**

#### **1.2 Presentació de l'equip directiu**

#### **1.3 Plantejament de principis : missió, visió i valors**

#### **1.4 Trets d'identitat del Centre**

### **2. ANÀLISI I DIAGNOSI**

#### **2.1 L'entorn: Les Valls d'Àneu i l'Alt Pallars**

#### **2.2 L' Institut Morelló**

##### **2.2.1 L'alumnat**

##### **2.2.2 El professorat**

##### **2.2.3 El marc horari**

##### **2.2.4 L'atenció a la diversitat**

##### **2.2.5 L'economia del Centre**

#### **2.3 Els Indicadors de Centre**

#### **2.4 Anàlisi DAFO**

### **3. OBJECTIUS DEL PROJECTE**

#### **3.1 Desplegament dels objectius: Estratègies, actuacions i indicadors de progrés**

### **4. AVALUACIÓ DEL PROJECTE I RETIMENT DE COMPTES**

### **5. CONCRECIÓ ORGANITZATIVA. ORGANIGRAMA**

### **6. ELEMENTS DE LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LA COMUNITAT ESCOLAR**

#### **6.1 Lideratge pedagògic**

#### **6.2 Foment de la participació**

##### **6.2.1 L'AMPA**

##### **6.2.2 L'Ajuntament**

##### **6.2.3 El Consell Escolar**

##### **6.2.4 El Consell Comarcal**

### **7. BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA. MARC NORMATIU DE REFERÈNCIA**

### **8. METÀFORA FINAL**

# 1. INTRODUCCIÓ

## 1.1 Fonaments del projecte

El meu propòsit, havent estat professor de l'INS Morelló durant 23 anys en diferents etapes des de l'any 1996 i membre de l'equip directiu des del 2008, és assumir la direcció del centre en el període 2021/2025 i consolidar l'estratègia endegada des del 2008. La meua experiència directiva, en equips que han funcionat de forma coordinada en la gestió de centre els darrers anys, em fa defensar de forma ferma i vehement aquesta manera de treballar com un bé a protegir i com una fórmula de gestió forta i efectiva. Prendre decisions coordinadament reforça, i molt, l'autoritat i el lideratge de l'equip directiu i, vistes les característiques del nostre centre i l'experiència dels darrers anys, és una fórmula d'èxit educatiu incontestable.

Podria semblar que basar tota la càrrega de responsabilitat en la presa de decisions consensuades amb els altres membres de l'equip directiu, és una manera de defugir la responsabilitat per part de la direcció del centre. En cap cas és així, la cerca de consensos és la base del lideratge distributiu i en un centre tan peculiar com l'INS Morelló és la clau per caminar ferm en la consecució dels objectius d'aquest projecte. L'equip directiu que proposaré per a portar a terme el projecte és el mateix que actualment estem dirigint el centre de forma interina.

Les incerteses legals i jurídiques que suposen els continus canvis en les lleis orgàniques estatals (actualment regeix la [Llei orgànica 3/2020, de 29 de desembre](#)), fan que aspectes de la LEC ([Llei 12/2009 de 10 de juliol, d'educació de Catalunya](#)) hi puguin entrar en contradicció. Cal doncs fer una lectura aprofundida dels textos principals que emanen de la LEC com són el Decret d'Autonomia de Centres Educatius ( [Decret 102/2010 de 3 d'agost](#)) i del Decret de Direccions ( [Decret 155/2010 de la direcció dels centres educatius públics...](#)), per poder elaborar un projecte de direcció que s'ajusti a la normativa vigent i que alhora sigui una bona eina de servei a la nostra comunitat.

Així doncs la gestió cooperativa que proposo en aquest document s'allunya de la verticalitat d'algunes interpretacions de les lleis actuals que promouen un lideratge directiu de dalt a baix i molt jerarquitzat, centrat de forma exclusiva en la figura de la direcció. Una interpretació més benèvola del decret d'Autonomia de Centres Educatius deixa entreveure fórmules organitzatives més obertes i ajustades a cada entorn.

L'altre gran eix del projecte és l'assumpció d'una forma radical del paper transformador de l'escola pública en un entorn on som l'únic referent educatiu. La falta de competència de la concertada o la privada posa en el focus més exhaustiu els resultats de la nostra feina. Cal que tots els agents de la comunitat educativa sentin com a certa la idea que els seus fills i filles no seran centrifugats per un sistema que, tristament i en molts

llocs del país, segrega l'alumnat ([Síndic de Greuges, Informe sobre la segregació escolar a Catalunya 2016](#)). L'informe és del 2016 però molt me temo que la segregació no ha parat de créixer des de llavors.

Al nostre centre partim d'uns resultats pel que fa als paràmetres d'inclusió i a l'èxit acadèmic que fan que l'indicador d'inspecció referent a l'èxit educatiu s'enfili al 99%. Davant aquestes dades s'imposa la prudència davant els canvis radicals i, el que realment és tot un repte és mirar de mantenir els estàndards de qualitat que oferim a la comunitat i millorar-los en tot allò que sigui possible.

**Per què, doncs presento aquest projecte?** La meua voluntat i la de l'equip del que formo part és la de continuar liderant la gestió integral de l'INS Morelló des dels principis bàsics esmentats anteriorment d'inclusió, igualtat i èxit educatiu, sense oblidar els fonaments democràtics i de defensa dels **drets humans**.

Els objectius principals d'aquest projecte es resumeixen en un de sol que és i ha estat l'obsessió de l'equip directiu els darrers anys:

- **Servir la ciutadania de les nostres Valls de forma digna, professional i equitativa, fent del nostre centre un referent en la igualtat, la inclusió i la qualitat educativa.**

## **1.2 Presentació de l'equip directiu:**

L'equip directiu pel període 2021/2025 estarà format per:

- Director: Joan Cosme Fondevila Però
- Cap d'Estudis: Josep Maria Ortega Batalla
- Secretari: Vicent Alandete Moncho

## **1.3 Plantejament de principis : missió, visió i valors.**

### **Missió:**

- Educar, formar i orientar l'alumnat perquè sigui capaç de desenvolupar al màxim les capacitats i les competències que els permetin de sortir del nostre centre amb garantia d'èxit.
- Oferir una Educació de qualitat, amb voluntat de servei públic, adaptada tecnològicament als nous temps i al canvi social.
- Valorar que la transmissió i socialització del coneixement són la clau del futur de la humanitat.

### **Visió:**

- Consolidar i enfortir el nostre paper dins la Comunitat de les nostres valls com una eina bàsica de futur.
- Preparar persones pels reptes del present i per les incògnites del demà.
- Formar ciutadans d'esperit crític. Responsables però no mesells. Conscients dels seus drets i dels seus deures.

**Valors:**

L'Educació en valors és clau per poder reeixir en el nostre projecte.

Res no tindria sentit sense la voluntat ferma de transmetre una formació en valors transcendent. Sense doctrina i amb l'exemple.

Perquè la formació en valors sigui possible cal que la formació de la persona es desenvolupi en un context de bona convivència. Cal doncs:

- Acceptar la diversitat per raons d'orientació sexual, ideologia i religió, sent inflexibles amb les actituds xenòfobes, racistes i lgbti-fòbiques.
- Fomentar la democràcia en tots els aspectes del centre.
- Valorar que la casa que ens acull es diu planeta Terra i que sense el seu recer no podrem sobreviure.
- Incidir en la coeducació com a eina transformadora de consciències i de millora de la convivència futura.



## **1.4 Trets d'identitat del Centre ( PEC )**

1. L'Institut, pel seu caràcter de centre d'ensenyament secundari, ha de facilitar principalment el desenvolupament de les competències en l'aprenentatge. En aquest model competencial, l'orientació educativa i l'atenció a tot l'alumnat són l'eina principal per afavorir l'acompanyament i la continuïtat formativa en els ensenyaments post obligatoris, o d'integració al món laboral.

2. L'Institut forma de manera integral les persones, més enllà dels aprenentatges instructius. Així vetlla per què l'alumnat sigui educat per a la pau i la solidaritat, per a la protecció de l'entorn i per a la salut.

3. L'Institut es manifesta aconfessional i plural, en la mesura que no ha d'excloure ningú per causa de la seva religió, procedència, ètnia o ideologia.

4. L'Institut comparteix els valors democràtics i dels drets humans tan tristament trepitjats en els darrers temps. Així, ens mostrem contraris a la xenofòbia, el racisme, lgbtiq+fòbia i qualsevol altra discriminació. Som partidaris de valors com el pacifisme, la solidaritat, la no discriminació, el diàleg i la participació.

5. L'Institut s'inclou en el marc de la coeducació i, més enllà de l'ensenyament mixt, treballa per tal de superar aquells hàbits, comportaments, actituds i tabús que signifiquin discriminació o desigualtat en els rols de l'home i la dona. De la mateixa manera vol acabar amb les discriminacions relacionades amb l'orientació de gènere i fomentar la llibertat de tria de gènere més enllà dels estàndards socials.

6. L'Institut empra el català com a llengua vehicular d'aprenentatge i ha de promoure i vetllar per l'ús de la variant de la Llengua catalana parlada a les Valls d'Àneu que és l' Aneuenc.

7. L'Institut considera que els valors de l'esforç constant i el treball personals són fonamentals per a l'èxit educatiu.

8. L'Institut afavoreix la igualtat d'oportunitats, tot mirant de compensar les diferències individuals de capacitats i maduresa i les seves repercussions en el procés d'aprenentatge.

9. L'Institut es declara zona lliure d'exclusió i de segregació escolar i en lluita per impedir que aquesta xacra arribi a les nostres Valls.

## **2. ANÀLISI I DIAGNOSI**

### **2.1 L'entorn: Les Valls d'Àneu i l'Alt Pallars**

La situació geogràfica i les singularitats del nostre centre ens posa en una circumstància doblement complexa. Per un costat l'aïllament estructural d'una zona que és un cul de sac geogràfic i per una altra la falta d'infraestructures comunicatives a tot nivell que fan que qualsevol acte educatiu sigui més complex i difícil.

L'altre repte és la falta de competència de l'empresa privada. Som l'únic institut de les Valls i això ens dona un extra de responsabilitat. Cada generació ens utilitza com l'únic servei educatiu al que poden accedir i això fa que mai puguis afloixar en els estàndards de qualitat que oferim. No podem fer res més que oferir excel·lència sense excloure.

La procedència del nostre alumnat és essencialment de la zona que anomenaríem Alt Pallars, que serien tots els municipis al Nord de Llavorsí incloent-hi Llavorsí. El nou mapa escolar de data 2019 blindava el fet que tot l'alumnat d'aquesta zona té plaça reservada al nostre centre.

### **2.2 L'Institut Morelló**

El centre, avui INS Morelló, històricament ha tingut diversos noms, adscripcions i localitzacions, sempre dins la vila d'Esterrí d'Àneu. Des dels anys 60's del segle passat és el centre pioner de la secundària a la comarca del Pallars Sobirà. Actualment està adscrit al IES Hug Roger III de Sort i s'hi imparteix Educació Secundària Obligatòria.

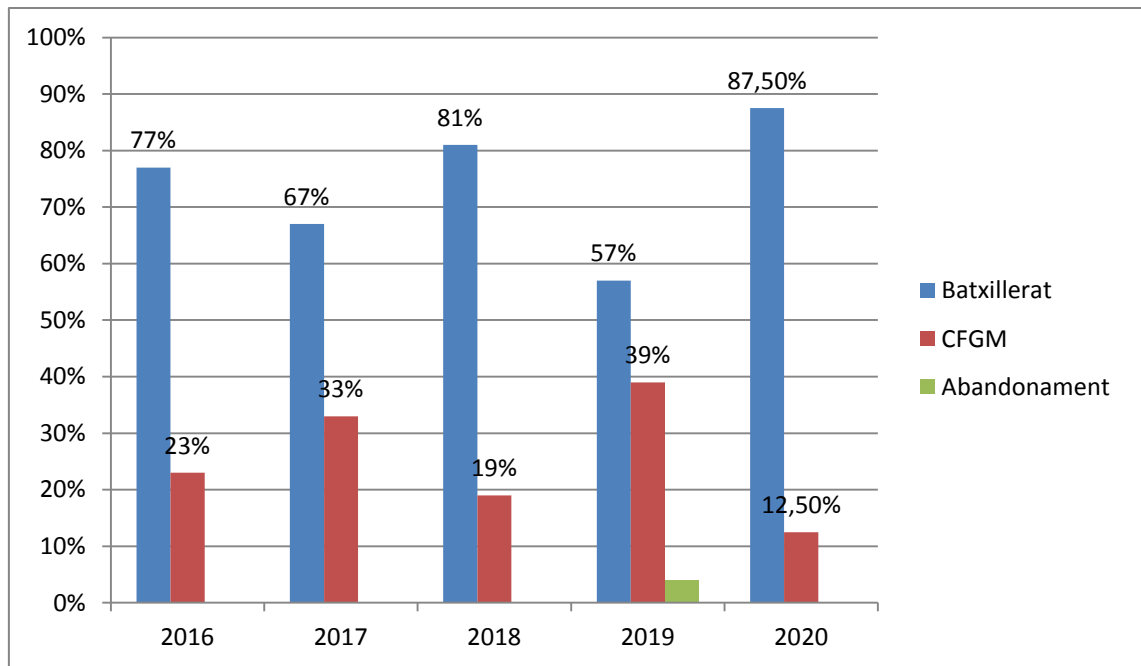
Ens trobem en el moment històric amb més matrícula (95 alumnes) i amb una dotació de professorat de 12 persones( 10 a jornada completa i dos a mitja jornada) i dotació de PAS de 2 persones ( 1 subaltern a jornada completa i una administrativa a mitja jornada).

La ubicació actual del centre és en un edifici municipal on compartim espais i serveis amb l'Escola La Closa.

### **2.2.1 L'alumnat**

L'alumnat del nostre centre és un fidel reflex de la societat d'on prové. L'origen social i els estrats econòmics del nostre alumnat són molt diversos, i el que les taxes d'èxit demostren és que la potència dels bons paràmetres d'inclusió del nostre centre acaben permeten a tot el nostre alumnat d'accedir als estudis que trien amb garantia. Així tenim un 98,5% d'èxit en estudis post-obligatoris respecte les matrícules de primer d'ESO en estadística sostinguda dels darrers 10 anys. Això significa que l'índex d'abandonament escolar és molt baix ( quasi anecdòtic) i que l'accés a Batxillerat i CFGM és la norma general del nostre alumnat. Aquest és un dels objectius bàsics del nostre PEC que caldrà mantenir i millorar en la mesura del possible.

Aquest és el gràfic evolutiu del destí dels nostres alumnes en estudis post-obligatoris. La taxa d'èxit del nostre alumnat en els post-obligatoris s'aproxima al 97%.



### 2.2.2 El professorat

La plantilla docent del nostre centre té un dèficit d'especialistes en VP i MU, la qual cosa es compensa per l'esforç de la resta del professorat en formació i voluntat. Per primer cop en molts anys podem oferir la segona llengua estrangera ( Francès) a tots els cursos de l'ESO.

Obrim la possibilitat de perfilar les vacants del centre per tal d'aconseguir perfils docents que supleixin la manca d'especialistes. Així seria necessari que la plaça de CS tingués el perfil de Llengua Anglesa i la d'EF perfil de Tecnologia.

Perfilant aquestes places potenciarem el projecte i avançarem més fermament cap als objectius fixats.

### **2.2.3 El marc horari**

Des de fa set anys explorem les bondats de l'horari matinal intensiu. Així comencem a tres quarts de nou i acabem a les tres de la tarda. Aquest marc horari, que va néixer amb polèmica perquè l'AMPA no l'acceptava, ha quallat d'una forma inapel·lable. Molt me temo que les modes i la falta real d'autonomia dels centres educatius farà que a l'atzur de les vel·leïtats polítiques s'acabi tornant a l'horari de matí i tarda, organització horària d'inafaust record i que ara ningú no troba a faltar. Pel que fa a l'experiència cal destacar que ha empastat de forma sòlida amb les rutines familiars i de les extraescolars i que la reducció d'incidents disciplinaris amb l'alumnat és substancial.

### **2.2.4 L'atenció a la diversitat**

Un dels eixos primordials de la inclusió és l'atenció a tot l'alumnat per assegurar-nos que ningú no és exclòs. Així l'atenció a la diversitat (AD) és la clau per igualar les diferències que sorgeixen d'una societat que, tristament, és excloent.

Plantegem una AD del tot individualitzada fent un esforç d'hores i atenció per aconseguir els objectius marcats. L'acció recaurà en tot el professorat i especialment en el psico-orientador. El Cap d'estudis en coordinarà l'atenció i en supervisarà l'execució.

Els grups classe seran, de forma normal, heterogenis i en els casos ( 4t ESO) que alguna agrupació no sigui així només s'acceptarà per justificar un itinerari lectiu concret o per ajudar alumnat que acaba l'etapa amb dificultats a assolir el nivell competencial bàsic.

### **2.2.5 L'economia del Centre.**

La situació econòmica de l'INS Morelló és bona. Els estalvis dels darrers anys permeten afrontar contingències greus com la que patim del COVID-19 amb rapidesa i efectivitat. La pandèmia ha suposat que l'escletxa econòmica que separa l'alumnat sigui encara més ampla. Un dels objectius d'aquest projecte és reduir aquestes diferències en l'àmbit escolar amb inversió concreta en material que ajudi les famílies amb més problemes. Així la inversió per inclusió augmentarà un 5% anual en els pressupostos entre els anys 2021 i 2025.

El fet d'haver de gastar diners del pressupost ordinari en despeses relacionades amb pagar professionals externs per fer projectes concrets que tinguin incidència directa en el currículum, representa, de facto, una certa privatització del servei. Per tot això i estant en contra de mesures privatitzadores i, valorant molt la feina d'algunes associacions i entitats locals amb les que col·laborem, en els propers 4 anys mirarem de fer sempre els projectes amb entitats sense ànim de lucre i quan la despesa per alumne sigui raonable i inclusiva.

### **2.3 Els Indicadors de centre**

El SIC (Sistema d'indicadors de centre) de la Inspecció ens ve atorgant els darrers anys uns resultats molt per sobre de la mitjana catalana pels centres d'una complexitat equivalent a la nostra. Així no només els resultats acadèmics són bons, també ho són els indicadors d'inclusió que són la base d'una escola integradora i inclusiva, una de les potes del nostre projecte.

El repte en la direcció del centre és mantenir i millorar ( en la mesura del possible) aquests resultats. No s'hauria d'avaluar una estratègia de canvi pedagògic sense haver fet abans una reflexió molt profunda sobre la seua necessitat. Els resultats de centre, de partida, són alts i no seria raonable experimentar amb l'alumnat a risc de tenir una baixada de resultats. La transformació ha de garantir millora i consolidació. L'adopció de projectes innovadors és imprescindible quan sorgeix des de la inquietud del professorat i de les necessitats de l'alumnat. Seria molt frívol fer projectes d'innovació només perquè són una moda o perquè ho promou de forma implícita l'administració educativa.

Tot canvi ha de partir d'un raonament previ, serè i reposat i ha de poder garantir uns bons resultats.



## 2.4 Anàlisi DAFO

Hem realitzat una diagnosi del centre basant-nos en les dades d'Inspecció, una prospecció *in situ* i els resultats acadèmics dels darrers deu anys. També hem portat a terme una reflexió sobre els punts forts i els punts febles, així com de les oportunitats i de les amenaces referents a diversos aspectes de centre .

Debilitats	Amenaces
✓ La falta d'especialistes de totes les matèries	✓ Risc d'esquerda socio-econòmica en part de les famílies
✓ Metodologies basades essencialment en la classe magistral	✓ La pandèmia que vivim
✓ Canals de comunicació amb les famílies poc adequats	✓ El ritme descendent de naixements en la comarca
✓ La impossibilitat de cobrir algunes baixes de professorat per ser un centre d'alta muntanya.	✓ La desaparició del centre si baixa molt la matrícula i/o és convertit en Institut Escola
✓ Falta d'alguns documents de centre.	✓ Les modes educatives i els continus canvis en les lleis que regulen el sistema educatiu
Fortaleses	Oportunitats
✓ Bons resultats sostinguts en les proves de CB i en els indicadors de centre SIC	✓ Les solucions originals als reptes de la pandèmia que acabin ser solucions permanents
✓ Claustre estable i implicat en el projecte	✓ La creació de l'Institut escola quan la matrícula faci inviable un INS
✓ Voluntat ferma de tot l'equip docent de fer escola inclusiva	✓ L'enfocament competencial que sigui motor natural de canvis metodològics
✓ Tutories experimentades i ben acompanyades	✓ Augment de la tecnificació de la docència a causa de l'exigència del treball a distància.
✓ Equip directiu experimentat i implicat al màxim amb el projecte	✓ L'entorn natural com a eina docent.
✓ Transparència absoluta	
✓ Autonomia econòmica	

Feta la diagnosi del centre, els esforços de l'equip directiu en els propers quatre anys s'encaminaran a introduir canvis i propostes per minimitzar els aspectes que ens afebleixen i potenciar els que ens fan tenir èxit.

### **3. OBJECTIUS DEL PROJECTE**

Els objectius que es proposen estan referits al PEC del nostre centre i són una síntesi acurada dels grans eixos de treball dels propers quatre anys.

<b>OBJECTIU 1</b> ✓ <b>MANTENIR I MILLORAR ELS RESULTATS EDUCATIUS DE CENTRE</b>
<b>OBJECTIU 2</b> ✓ <b>MANTENIR I MILLORAR ELS PARÀMETRES D'INCLUSIÓ DE CENTRE</b>
<b>OBJECTIU 3</b> ✓ <b>ACTUALITZAR I MILLORAR ELS DOCUMENTS DE CENTRE</b>

#### **3.1 Desplegament dels objectius, estratègies, actuacions i indicadors de progrés.**

A partir dels objectius generals que es volen assolir al llarg dels propers quatre anys, hem dissenyat unes estratègies i unes accions ben definides. També indiquem la temporització que se seguirà i quins seran els responsables d'executar cada acció i planificar cada estratègia d'actuació.

OBJECTIU 1:  MANTENIR I MILLORAR ELS RESULTATS EDUCATIUS DE CENTRE	Valoració grau d'assoliment objectiu  ( PER FER EN L' AVALUACIÓ DEL PdD)			
	Gens	Poc	Bastant	Molt
Indicadors:	1R ANY	2N ANY	3R ANY	4T ANY
% d'alumnes del centre que no promocionen curs.				
% d'alumnes del centre que promocionen amb matèries pendents.				
% d'alumnes de 4t d'ESO que tenen un assoliment baix de CB en la prova externa en alguna matèria.				
% d'alumnes del centre que abandona els estudis sense obtenir el GESO.				
ACTUACIONS:	Professional		Temporització	
Vincular el resultat de la prova de CB a les decisions de la Junta d'Avaluació extraordinària de 4t d'ESO.	Equip directiu		Tots els anys	
Potenciar la figura de l'orientador i vincular-lo a les tutories com un servei a disposició de l'alumnat.			Tots els anys	
Promoure el canvi real en les programacions d'aula per fer-les més competencials.			Tots els anys	
Potenciar la formació en centre del professorat com a eina bàsica de millora			Tots els anys	
Potenciar la reunió setmanal del Claustre com a eina essencial de cohesió i millora educativa.			Tots els anys	
Reflexionar sobre la pràctica docent en el claustre setmanal i que aquest sigui fòrum de debat.			Tots els anys	

OBJECTIU 2:  MANTENIR I MILLORAR ELS PARÀMETRES D'INCLUSIÓ DE CENTRE	Valoració grau d'assoliment objectiu  ( PER FER EN L'AVALUACIÓ DEL PdD)			
	Gens	Poc	Bastant	Molt
Indicadors:	1R ANY	2N ANY	3R ANY	4T ANY
% d'alumnat que fa ús del banc de llibres				
% d'alumnes que no ha participat en alguna sortida o activitat no gratuïta sense justificació.				
% del pressupost de centre que es dedica a la inclusió.				
ACTUACIONS:	Professional		Temporització	
Invertir en material informàtic que promogui la inclusió i redueixi l'esquerda digital.	Equip directiu		Tots els anys	
Comprar llibres per actualitzar i renovar el banc de llibres.			Tots els anys	
Promoure mesures perquè les famílies puguin fer els pagaments de les sortides en terminis llargs.			Tots els anys	
Augmentar un 5% anual les partides pressupostàries dedicades a promoure la inclusió.			Tots els anys	
Facilitar els tràmits amb la treballadora social i Serveis Socials quan es detectin casos de risc d'exclusió.			Tots els anys	
Coordinar les tutories i l'equip directiu perquè la informació sobre exclusió es faci patent en les reunions.			Tots els anys	

OBJECTIU 3: ACTUALITZAR I MILLORAR ELS DOCUMENTS DE CENTRE	Valoració grau d'assoliment objectiu ( PER FER EN L'AVALUACIÓ DEL PdD)			
	Gens	Poc	Bastant	Molt
Indicadors:	1R ANY	2N ANY	3R ANY	4T ANY
% dels documents de centre pendents de revisar ( valor òptim : 0%)				
% dels documents de centre pendents de fer ( valor òptim : 0%)				
ACTUACIONS:	Professional		Temporització	
Elaborar el Pla TAC del centre	Equip directiu		Primer any	
Elaborar el Pla de Comunicació del centre			Primer any	
Elaborar el Pla de Convivència del centre			Primer any	
Revisar i actualitzar el PEC			Primer any	
Revisar i actualitzar el Pla d'Acollida del centre.			Primer any	
Implicar les coordinacions de centre en la confecció i millora dels plans de centre pendents.			Fins que la tasca no s'assoleixi.	

#### 4. AVALUACIÓ DEL PROJECTE I RETIMENT DE COMPTES.

El present projecte té una durada de quatre cursos (2021 – 2025) i al final de cadascun d'ells es farà una anàlisi i una valoració acurades dels objectius generals i de les propostes de millora. Es tracta d'un document viu i, per tant, en caldrà anar veient l'evolució puntual per concretar canvis i actuacions futures. Les estratègies i accions del projecte de direcció es concretaran i desenvoluparan a la PGAC, i en la Memòria de cada curs s'hi recolliran les accions fetes, l'acompliment d'objectius i les millores que es proposin en cada àmbit.

##### Retiment de comptes:

DAVANT QUI ES FARÀ?	COM ES FARÀ?	QUAN ES FARÀ?
<b>Claustre</b>	Presentació dels indicadors de centre i el seu nivell d'assoliment	Darrer Claustre del curs
<b>Consell Escolar</b>	Presentació dels indicadors de centre i el seu nivell d'assoliment	Darrer Consell Escolar del curs
<b>Inspecció</b>	Lliurament de PGAC i Memòria anual. Valoració de l'evolució dels Indicadors de centre	Primer trimestre
<b>Administració Educativa</b>	Liquidació econòmica. Publicació de contractes.	Durant el curs

## 5.- CONCRECIÓ ORGANITZATIVA. ORGANIGRAMA

<b>ORGANIGRAMA</b>			
<b>EQUIP DIRECTIU</b>			
<b>DIRECTOR</b>	<b>CAP D'ESTUDIS</b>	<b>SECRETARI</b>	
<b>COORDINACIONS</b>			
<b>Riscos laborals</b>	<b>Informàtica</b>	<b>LIC</b>	<b>Activitats</b>
<b>CAPS DE DEPARTAMENT</b>			
<b>Humanitats</b>	<b>Ciències</b>	<b>Llengües</b>	<b>Orientació</b>
<b>TUTORIES</b>			
<b>TUTORIA 1R ESO</b>	<b>TUTORIA 2N ESO</b>	<b>TUTORIA 3R ESO</b>	<b>TUTORIA 4T ESO</b>
<b>AGENTS EXTERNES</b>			
<b>EAP</b>	<b>SERVEIS SOCIALS</b>	<b>TÈCNICS DE JOVENTUT</b>	<b>INFERMERA</b>

## 6. ELEMENTS DE LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LA COMUNITAT ESCOLAR

### 6.1 Lideratge pedagògic

Els principis i preceptes legals que sostenen la presentació d'aquest Projecte valoren la necessitat que la persona que assumeixi la responsabilitat de ser director o directora del nostre Institut sigui per si mateix un líder pedagògic. **El líder neix o es fa?** Històricament, el lideratge clàssic ha estat lligat a la submissió i a la falta de llibertats.

Els autèntics lideratges, però, provenen de l'atorgament d'autoritat que els liderats et fan d'una forma lliure. Així doncs, per ser un líder cal que aquells que conduiràs mentre siguis líder et traspassin l'autoritat.

Ací rau la clau del lideratge compartit amb la resta del meu equip directiu en base als principis del cooperativisme en la gestió. El que avui s'anomena lideratge distributiu i que també ha rebut el nom de lideratge horitzontal. Només si ets conscient que l'autoritat se t'ha donat de forma lliure, pots després repartir-la de forma raonada i honesta.

El lideratge que propugno per als quatre anys de durada del meu projecte neix de la confiança de la comunitat escolar cap als que hem fet un pas endavant per a gestionar globalment l'INS Morelló.

Aquest lideratge es basa en tres principis bàsics: **Democràcia, Equitat i Fermesa.**



La sàvia combinació d'aquest tres elements ens ha de portar a un terreny en el què les grans decisions que marquin el futur del nostre centre parteixin del consens de l'equip directiu, que afectin de mode igualitari i equitatiu als membres de la Comunitat Escolar i siguin fermes i rigoroses en el seu desenvolupament en el dia a dia de la nostra tasca directiva.

## **6.2 Foment de la participació**

Un dels elements claus d'aquest projecte és implementar les estratègies i accions que ens permetin formar part essencial de la Comunitat a la que servim. L'objectiu és ser un referent social i educatiu que faci que l'alumnat vingui amb ganes a l'Institut, se'l faci seu i l'estimi.

### **6.2.1 L'AMPA**

Les relacions actuals amb l'AMPA són molt bones. Basades en el respecte mutu i la consideració encertada, per part de l'AMPA, que ells només tenen sentit si són un element de cohesió i inclusió.

Des d'aquest curs hem començat una sèrie d'accions per aconseguir que el nombre d'associats al l'AMPA augmenti. Actualment estariem a 1/3 d'associats i l'objectiu al final del període és estar per sobre dels 2/3 d'associats.

La col·laboració amb l'AMPA és total, així nosaltres cedim els espais que calgui per fer les activitats extraescolars i l'AMPA ens ajuda en plans tecnològics i projectes com pot ser l'adquisició de material punter en tecnologia que millori la capacitat i competència de tot l'alumnat.

### **6.2.2 L'Ajuntament**

L'Ajuntament d'Esterrí d'Àneu és el titular de l'edifici on hi ha l'Institut Morelló. Aquesta circumstància fa que contínuament hi hagi aspectes relacionats amb obres, avaries, calefacció, sanejament etc... que requereixen una coordinació que va més enllà dels aspectes formals del Consell Escolar.

Així doncs moltes despeses són compartides i moltes decisions han de ser consensuades. Pels propers quatre anys i tenint en compte que els mandats de direcció no coincideixen amb les legislatures polítiques, l' objectiu és aprofundir i millorar, en la mesura del possible, aquesta coordinació.

### **6.2.3 El Consell Escolar**

La nova llei espanyola d'educació restitueix al Consell Escolar de totes les atribucions que l'anterior llei li havia tret.

Cada curs es fan diverses reunions amb el Consell Escolar en què s'aproven dels comptes i de les decisions més rellevants que afecten el centre, a més de debatre-hi i prendre-hi en consideració les demandes de tots els sectors escolars.

### **6.2.4 El Consell Comarcal**

El Consell Comarcal del Pallars Sobirà ( CCPS) és qui gestiona els dos serveis externs més importants del nostre centre, el menjador i el transport escolar.

La relació amb el Consell és fluïda i cordial, a més, rebem un ajut econòmic anual de 1000€ que serveix per reduir el preu de les sortides escolars.

També tenim en gran consideració la feina de **les professionals del SISI**, amb qui ens coordinem sovint per ajudar l'alumnat amb més problemes socio-econòmics. Fan una tasca essencial i molt complexa per ajudar a equilibrar allò que la societat desequilibra. Igualment tenim una relació molt bona i profitosa amb **l'Oficina Jove**, amb qui col·laborem estretament en l'elaboració dels pressupostos joves, amb cessió de material informàtic per a l'aula jove, amb reunions de delegats i tota una xarxa d'esdeveniments i accions en cada curs que pel nostre centre ja s'han convertit en imprescindibles.

No menys important és la relació constant amb **els Serveis Socials** i amb el **SIAD ( Servei d'informació i atenció a les dones )**. Amb aquestes dues entitats cada any coordinem les celebracions del vuit de març, el dia de la dona treballadora, que han desembocat en la Setmana Lila, període on l'acció lectiva i tutorial gira al voltant del feminisme.

## 7. BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA. MARC NORMATIU DE REFERÈNCIA

- Llei Orgànica 3/2020, de 29 de desembre , d'Educació - LOE.
- Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig (BOE del 4), d'Educació - LOE.
- Llei 12 2009, del 10 de juliol (Llei d'Educació de Catalunya LEC), (DOGC 16-7 -2009). •Decret 102/2010 de 3 d'agost, d'autonomia dels centres educatius (DOGC 5-8-2010).
- Decret 155/2010 de 2 de novembre, DOGC nº 5753, 11 novembre 2010 (Decret de la direcció dels centres educatius públics i del personal directiu professional docent).
- RESOLUCIÓ EDU600/2021, d'1 de Març, de convocatòria de concurs de mèrits per seleccionar el director o directora dels centres educatius dependents del Departament d'Educació.

## BIBLIOGRAFIA BÀSICA

- ***Excel·lència en l'educació. El model europeu aplicat a la gestió dels centres educatius.*** Departament d'Ensenyament. 2006.
- Martin, Xus; Puig Rovira, Josep M. ***Les set competències bàsiques per educar en valors.*** Graó (10471)
- Benito, Ricard; Gonzàlez, Isaac. ***Processos de segregació escolar a Catalunya.*** Barcelona: Ed Mediterrània, 2007.
- Coll, C. (2008). ***Las competencias básicas en educación.*** Madrid: Alianza Editorial.
- CARBONELL, Eudald. ***El naixement d'una nova consciència.*** Barcelona: Ara Llibres, 2007.

## 8. METÀFORA FINAL

**“ Per educar cal emoció, generositat i tenir la perspectiva correcta.”**



**Autor : Cenazandotti**



Projecte de Direcció de l'INS Morelló 2021/2025. Esterri d'Àneu. Joan Cosme Fondevila Peró.