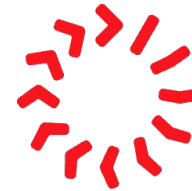




El Regato
colegio • ikastetxea • school



Delegate

GESTIÓN DE PERSONAS
De la gestión global al desarrollo individual

- 1. Presentación del Colegio El Regato Ikastetxea y de Delegate Solutions. Cómo surgió nuestra alianza.**
- 2. Breve introducción del modelo educativo propio: Cómo hemos convertido el MCV que trabajamos con el alumnado a la Gestión de las Personas (Gestión inversa)**
- 3. Gestión de Personas: De Gestión de Competencias a los Planes de Desarrollo Individuales.**
- 4. Turno de preguntas.**

GAI ZERRENDA – ORDEN DEL DÍA

EL REGATO IKASTETXEAREN ETA DELEGATE SOLUTIONS AURKEZPENA.

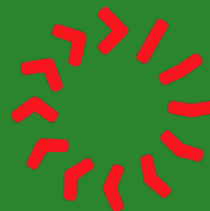
NOLA SORTU ZEN GURE ALIANTZA.

**PRESENTACIÓN DEL COLEGIO EL REGATO IKASTETXEA Y DE DELEGATE SOLUTIONS. CÓMO SURGIÓ
NUESTRA ALIANZA.**



El Regato

colegio • ikastetxea • school



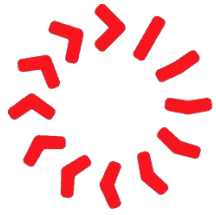
Delegate

- **Cooperativa de familias fundada en 1969**, sin ánimo de lucro y declarada de interés público por la Administración.
- **Entorno totalmente ligado a la naturaleza.**
- **5 edificios y distintos equipamientos** lúdico-deportivos.
- Federación de Cooperativas de Enseñanza Plurilingüe **Ikasgiltza**.
- **Asamblea General** → **CONSEJO RECTOR** → **DIRECCIÓN EJECUTIVA**



El Regato
colegio • ikastetxea • school





Delegat



- Somos Alba Álvarez y Guillermo Matia, socios de Delegat. Ambos hemos crecido en un contexto de empresarios y emprendedores y desde ahí ya bebimos lo bonito de construir un proyecto y también las dificultades y obstáculos que emergen.
- Creemos que la empresa tienen un papel central en nuestra sociedad y un gran poder de transformación en las personas. Tenemos la fortuna de poder aplicar nuestra pasión y valores en nuestro día a día. La docencia, el rigor y la ciencia son la base de nuestro trabajo.
- Sabemos que rentabilidad y bienestar son compatibles, y es eso lo que cada día tratamos de hacer vivir a nuestros clientes.

¿CÓMO SURGIÓ NUESTRA ALIANZA?

- PE 16-19 se formuló el OE “Potenciar y desplegar el liderazgo”:
 - Revisión de la definición de LIDERAZGO.
 - Se crearon reuniones de seguimiento del PGA con todos los líderes (EG, EC y líderes de PR).
 - Plan de Reconocimiento la figura de líder de PR.
- Posteriormente, comenzamos a trabajar con Delegate Solutions, para definir y desplegar el liderazgo en el EG y el EC.



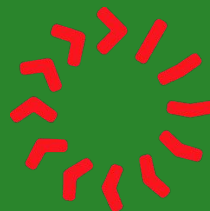
VALORES COMPARTIDOS

**HEZKUNTZA-EREDU PROPIOAREN SARRERA LABURRA: NOLA BIHURTU DUGUN IKASLEEKIN
LANTZEN DUGUN MCV PERTSONEN KUDEAKETARA (ALDERANTZIZKO KUDEAKETA)**

**BREVE INTRODUCCIÓN DEL MODELO EDUCATIVO PROPIO: CÓMO HEMOS CONVERTIDO EL MCV QUE
TRABAJAMOS CON EL ALUMNADO A LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS (GESTIÓN INVERSA)**



El Regato
colegio • ikastetxea • school



Delegate

UN POCO DE HISTORIA...

CURSO 2012-
2013 TRAS UNA
REFLEXIÓN
ESTRATÉGICA
DOS OBJETIVOS:

- COMPLETAR LA FORMACIÓN ACADEMICISTA CON UNA LÍNEA COMPETENCIAL.
- HOMOGENEIZAR LA GESTIÓN DEL AULA

CURSO 2013
DECIDIMOS

- CAMBIO DE PARADIGMA





**ALUMNO
COMPETENTE E
INTEGRAL EN
CINCO ÁMBITOS
(IDENTIDAD,
SOCIAL,
EMOCIONAL,
CUERPO Y MENTE)**



**AULA
AUTORREGULADA
CON ALUMNADO
AUTORREGULADO**
PROCESO BASE.
Gestión de aula



**PLANIFICACIÓN
CURRICULAR
DESDE LAS ÁREAS
PARA TRABAJAR
LAS
COMPETENCIAS
TRANSVERSALES**



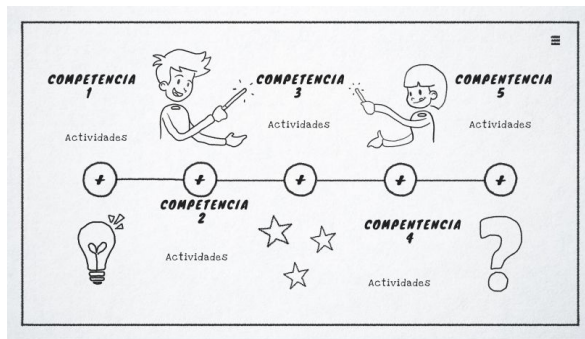
**ESTRUCTURA
ORGANIZATIVA
QUE SUSTENTA EL
MODELO.**

MODELO MCV

BIZITZA PROIEKTUA - EJEMPLO DBH

ÍNDICE

- 1 ¿QUIEN SOY YO?
- 2 MIS OBJETIVOS
- 3 COMPETENCIAS
- 4 MI ROL
- 5 MI EVALUACIÓN
- 6 Y AHORA ¿QUIEN SOY YO?



1 MI OBJETIVO PARA EL PRIMER TRIMESTRE

El objetivo debe Ser:

- específico.
- medible
- alcanzable
- realista
- delimitado en el tiempo

2 PASOS QUE ME AYUDEN A CONSEGUIR EL OBJETIVO

- sencillos
- Pautados
- De complejidad creciente
- Que ayuden al objetivo

3 EVIDENCIAS

Recoger las evidencias que nos demuestren que se ha trabajado Sobre el objetivo

actuaciones personales comportamientos trabajos...

MI EVALUACIÓN EN EL PRIMER TRIMESTRE

75%

[Link a la Rubrica de evaluación](#)

GRUPO GAM

NOMBRE	NOMBRE	NOMBRE	NOMBRE
Mi rol	Mi rol	Mi rol	Mi rol
f t @	f t @	f t @	f t @

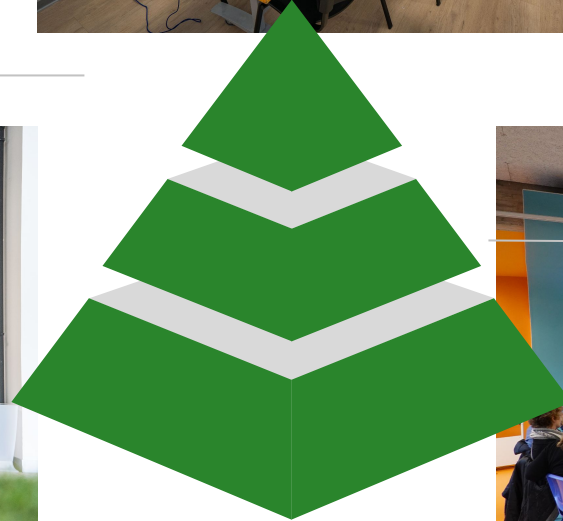
PLAN DE TUTORIZACIÓN



TUTORÍAS INDIVIDUALES

GRUPOS DE AYUDA
MUTUA

2



TUTORÍAS CON FAMILIAS /
REUNIONES DE FAMILIAS

PERFIL DE SALIDA DEL ALUMNADO: *“UNA PERSONA QUE SABE AUTOGESTIONAR SU PROPIA VIDA”*



PERSONA COMO
PROTAGONISTA DE
SU APRENDIZAJE

PERSONA COMO
AGENTE DE
CAMBIO



¿CÓMO LO HEMOS LLEVADO A LA GESTIÓN DE PERSONAS?

Y por favor... que se encuentre
la cura, para las deficiencias en
la glándula de la coherencia
humana.



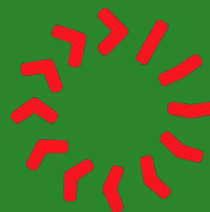
Por **COHERENCIA**,
¿Cómo no lo íbamos
a trasladar Modelo
en la **GESTIÓN DE
LAS PERSONAS?**

**PERTSONEN KUDEAKETA: GAITASUNAK KUDEATZEKO PLANETATIK BANAKAKO
GARAPEN-PLANETARA.**

**GESTIÓN DE PERSONAS: DE GESTIÓN DE COMPETENCIAS A LOS PLANES DE DESARROLLO
INDIVIDUALES.**



El Regato
colegio • ikastetxea • school

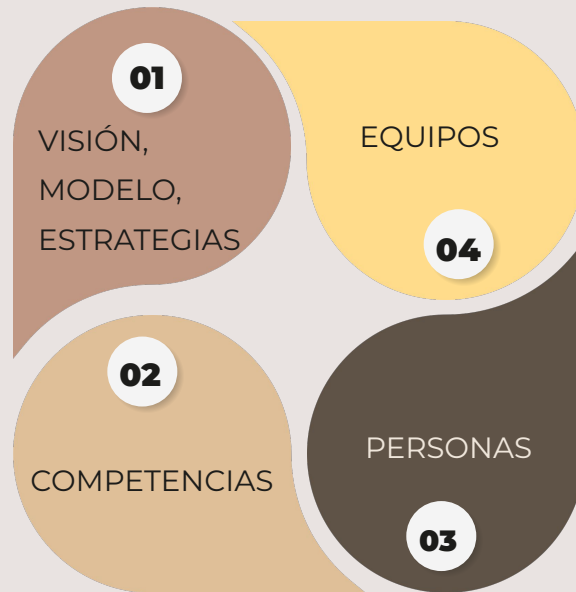


Delegate

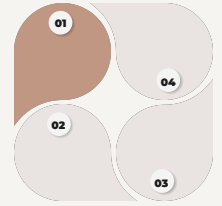
**«La mejor manera de
obtener más talentos es
mejorar los talentos que
tenemos»**



Índice



01. VISIÓN, MODELO Y ESTRATEGIA



Parte de nuestra alianza radica en la convicción de que cualquier intervención de desarrollo a nivel de equipos y personas debe darse bajo el paraguas de la visión y el modelo pedagógico. Y además debe dar respuesta a el plan estratégico.

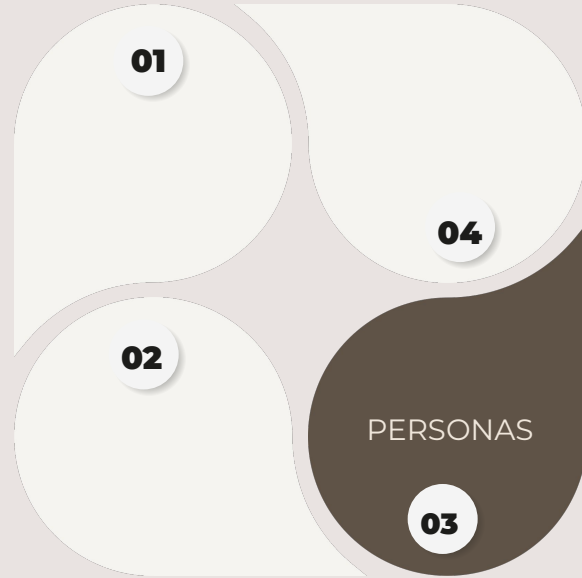
Beneficios de alinear la estrategia de Personas al modelo pedagógico del Regato.

- **Coherencia Educativa:** Cuando ambos enfoques están alineados, se crea un ambiente educativo coherente donde los valores, habilidades y competencias son consistentes en todos los niveles.
- **Optimización de Recursos:** La integración permite aprovechar las herramientas y estrategias ya existentes, eliminando redundancias y creando sinergias en la formación y desarrollo.
- **Motivación Incrementada:** Los docentes y el personal se sienten más comprometidos cuando ven que la estrategia de desarrollo personal refleja y apoya sus objetivos pedagógicos.
- **Retención y Satisfacción del Personal:** Los docentes y el personal se benefician de un sistema que valora su desarrollo personal y profesional, resultando en una mayor retención y satisfacción laboral.



02. LA VENTAJA DE LAS COMPETENCIAS PROPIAS

- **Personalización:** Las competencias propias permiten adaptar la estrategia de desarrollo a las necesidades, valores y cultura específicos de la organización.
- **Relevancia Directa:** Al trabajar con competencias propias, se garantiza que cada habilidad y conocimiento esté directamente relacionado con los objetivos y desafíos específicos de la entidad.
- **Desarrollo Focalizado:** Las competencias propias proporcionan un marco claro para la formación y el desarrollo, garantizando que los recursos y esfuerzos estén dirigidos hacia áreas de máximo impacto.
- **Medición Efectiva:** Establecer competencias propias facilita la evaluación del rendimiento, ya que las expectativas y criterios están claramente definidos.
- **Flexibilidad y Adaptabilidad:** Las competencias propias pueden ser revisadas y adaptadas con el tiempo, permitiendo que la organización evolucione y responda a cambios en el entorno o en sus propios objetivos.
- **Cultura Organizacional Fortalecida:** Al centrarse en competencias que reflejan los valores y objetivos de la organización, se refuerza la cultura y se promueve una visión compartida.



03. PERSONAS

EVALUACIÓN

Medir para objetivar y
apara desarrollar

360°

- Ofrece una visión completa y holística del desempeño.
- Fomenta la autoconciencia y el reconocimiento mutuo.
- Brinda retroalimentación desde diversos ángulos, permitiendo un desarrollo más integral.

BELBIN

- Reconoce la diversidad de roles en un equipo".
- Promueve la complementariedad y equilibrio en grupos de trabajo.
- Ayuda a identificar fortalezas y áreas de mejora a nivel individual y grupal.

FEEDBACK

El feedback actúa como una brújula,
ofreciendo dirección y claridad sobre
cómo avanzar

- Un buen feedback ofrece una dirección clara sobre qué áreas mejorar y cómo hacerlo.
- Ofrece a los individuos una perspectiva externa sobre sus habilidades y comportamientos, esencial para el autoconocimiento y crecimiento personal

PLAN DE DESARROLLO

Un Plan de Desarrollo actúa como
una hoja de ruta para el crecimiento
profesional y personal

- Permite seguimiento y adaptación según el progreso.
- Promueve el crecimiento continuo y orientado.

ENTREVISTA ANUAL DE DESEMPEÑO

La evaluación anual sirve como una
pausa reflexiva, permitiendo
analizar logros y desafíos del año

- Sirve como punto de reflexión sobre logros y desafíos.
- Renueva el compromiso con objetivos individuales y organizacionales.
- Integra los hallazgos de Belbin y las Evaluaciones 360° para adaptar y optimizar el Plan de Desarrollo.



EVALUACIÓN BELBIN

Descripción Resumen de los Roles de Equipo

Rol de Equipo	Contribución	Debilidades Permitidas
Cerebro	Creativo, imaginativo, librepensador. Genera ideas y resuelve problemas difíciles.	Ignora los incidentes. Demasiado absorto como para comunicarse eficazmente.

Investigador de Recursos



Tu Perfil de Roles de Equipo

El gráfico de barras de este informe muestra tus Roles de Equipo, de mayor a menor, basándose en toda la información disponible. El resto de páginas del informe analizan más detalladamente tu Perfil de Roles de Equipo.

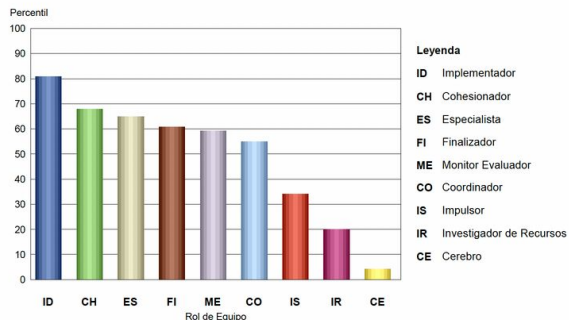
Coordinador



Impulsor



Este informe se basa en tu Autopercepción y en 8 Evaluaciones de Observadores.



Finalizador



Especialista



Resuelto, dinámico, entregado. Aporta habilidades y conocimientos muy específicos.

Contribuye sólo en áreas específicas. Se extiende en tecnicismos

El Informe Belbin identifica y describe los roles de equipo que una persona puede adoptar dentro de un grupo, basándose en sus comportamientos preferidos, fortalezas y áreas de mejora.

Beneficios :

- **Autoconciencia:** Proporciona una comprensión profunda de las propias fortalezas y áreas de mejora.
- **Optimización de Habilidades:** Ayuda a las personas a enfocarse en roles donde naturalmente brillan.
- **Desarrollo Continuo:** Ofrece una dirección clara para el desarrollo personal y profesional.
- **Mejora de Relaciones:** Al comprender mejor los propios roles y los de otros, se promueve una comunicación más efectiva y colaborativa.
- **Empoderamiento:** Al entender dónde se aporta valor, el individuo se siente más seguro y motivado en sus contribuciones al equipo.

EVALUACIÓN 360°



Selecciona el grado de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones que hacen referencia al comportamiento del evaluado en el ejercicio de su liderazgo.

En el caso que consideres que no tienes suficiente información para evaluar a esa persona en un comportamiento en particular elige la opción No aplica (trata de evitar esta opción, solamente utilízala cuando tengas claro que no es posible evaluarla).

A. INICIATIVA

Persona que, enfocada en la mejora continua, es capaz de generar y proponer ideas

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	No aplica
1. Hace críticas constructivas Da su opinión de forma clara buscando asociar la crítica a la posible solución.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Genera ideas y anima a los demás Da ejemplo con su actitud y es el referente para todos en cuanto a tomar iniciativas para la mejora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Se adelanta a los acontecimientos Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en el medio plazo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ve la oportunidad Busca de forma habitual mejoras. Busca en los problemas una oportunidad para mejorar a través de propuestas concretas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

☑ Sería de mucho valor que justificases tu valoración para esta competencia. Opcional Ocultar

La Evaluación 360° es un proceso de feedback en el que los empleados reciben retroalimentación anónima de las personas que trabajan a su alrededor. Esto puede incluir supervisores, compañeros de equipo y subordinados. Se llama "360°" porque recopila opiniones desde "todos los ángulos" alrededor del empleado

- **Perspectiva Integral:** Ofrece una visión completa del desempeño y competencias de un individuo, evitando sesgos unidireccionales.
- **Identificación de Brechas:** Permite identificar áreas de mejora específicas y competencias que necesitan ser fortalecidas.
- **Fomenta la Cultura de Feedback:** Promueve un entorno en el que el feedback se valora.
- **Desarrollo Personalizado:** Al recibir retroalimentación desde diversas fuentes, se pueden diseñar planes de desarrollo más adaptados a las necesidades reales del individuo.
- **Reforzamiento de Valores y Cultura:** Ayuda a asegurar que los valores y competencias centrales de la empresa estén siendo practicados y reconocidos por toda la organización.



Los próximos pasos están diseñados para mejorar el procesos en los siguientes puntos

PERSONAS

FEEDBACK

PLAN DE DESARROLLO

ENTREVISTA ANUAL DE DESEMPEÑO

01

VISIÓN Y
MODELO

EQUIPOS

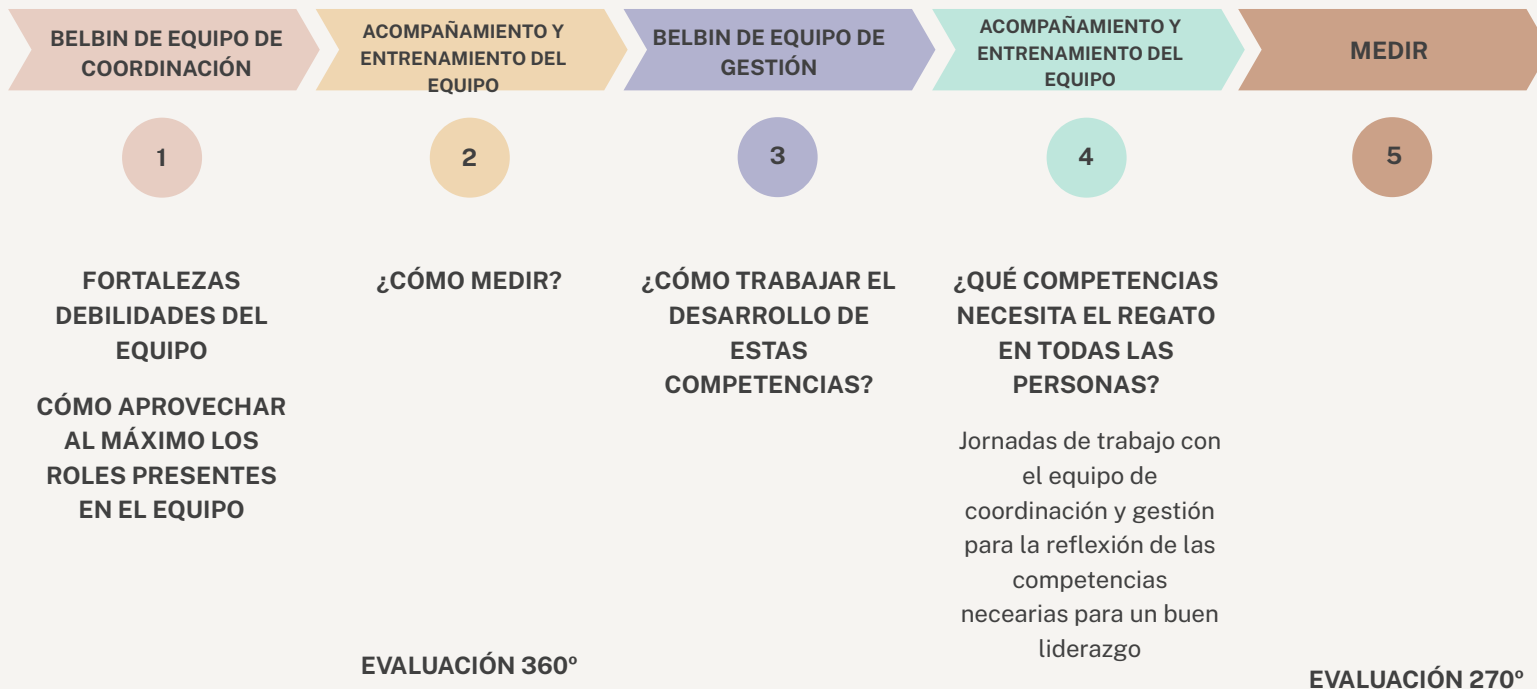
04

02

ESTRATEGIA

03

04.EQUIPOS



EQUIPOS



EVALUACIÓN

BELBIN

Análisis del círculo de equipo

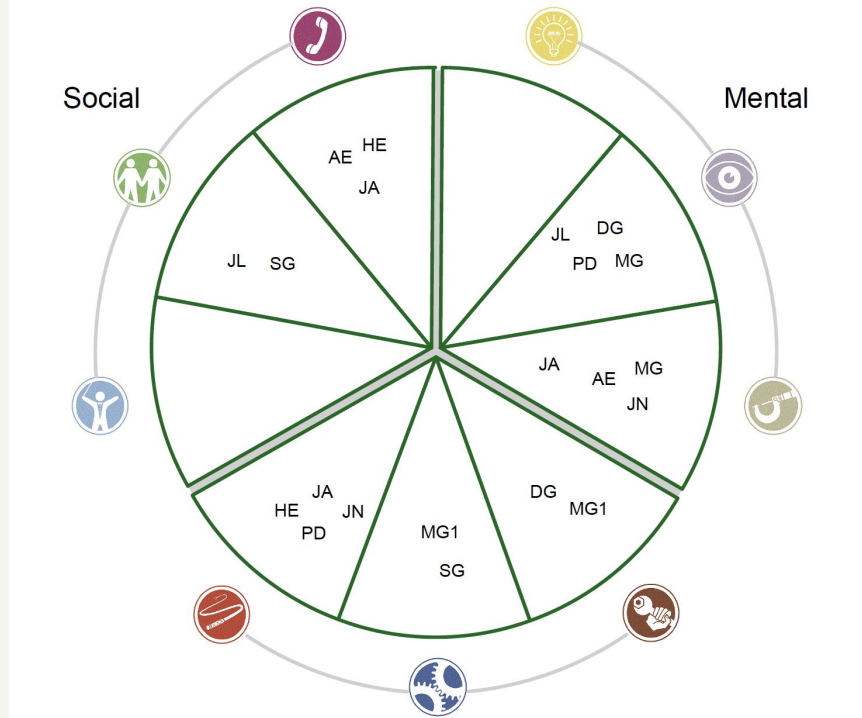
**PLAN DE ACCIÓN TRAS
ANÁLISIS**

**ENTRENAMIENTO DEL
EQUIPO**

**CIERRE DEL PROCESO Y
SIGUIENTES PASOS**

EVALUACIÓN BELBIN EQUIPO

Este informe se basa en 10 participantes y 83 observaciones.



- Conocer Fortalezas y debilidades del equipo
- Buscar el Desarrollo de roles que permitan fortalecer al equipo
- Definir planes de acción que ayuden a resolver las debilidades del equipo
- Minimizar los conflictos asociados a las diferencias de roles.



1ER PASO: MAPA DE PERSONAS


MACROPROCESOS EQUIPO DE GESTIÓN	MONICA GUTIERREZ DIRECCION EJECUTIVA POLITICA Y ESTRATEGIA				
	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX DRA PEDAGÓGICA GESTIÓN DE LOS RRHH	XXXXXXXXXXXXXXXX ORIENTADORA PROCESOS PEDAGÓGICOS	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX ADMINISTRADORA ALIANZAS Y RECURSOS	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX COORD 4DBH/BACH GESTIÓN DE LA MEJORA	XXXXXXXXXXXX RESP TRANSPORTE Y COMEDOR SERVICIOS COMPLEMENTARIOS
AULA DE APOYO		XXXXXXXXXXXXXXXX LÍDER TICS		XXXXXXXXXXXXXXXX LÍDER COCINA - COMEDOR	
XXXXXXXXX CONSULTORA		XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX PROCESO TICS PROC. INNOVACIÓN		XXXXXXXXXXXX LÍDER TRANSPORTE PROC. G. ADM. PED.	
XXXXXXXXXXXXX 3/4 ORIENTADORA		XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX PROCESO ECON/FINAN		XXXXXXXXXXXXXXXX LÍDER BOTIQUÍN	
XXXXXXXXXXXXXXXXXX - PT		XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX LÍDER G. LABORAL		XXXXXXXXXXXXXXXX AUTOBUS	
XXXXXXXXXXXXX - PT PROCESO AFA		XXXXXXXXXXXXXXXX LÍDER G. ADM. PED.			
XXXXXXXXXXXXX - EAE		XXXXXXXXXXXX PROC. MANTENIMIENTO			
XXXXXXXXXX - EAE		XXXXXXXXXXXX PROC. MANTENIMIENTO			
XXXXXXXXXXXX - EAE		XXXXXXXXXXXXXXXX PROC. MANTENIMIENTO			
XXXXXXXXXX - EAE					
XXXXXXXXXXXX - EAE					
XXXXXXXX-EAE					

1ER PASO: MAPA DE PERSONAS

EQUIPO DE
COORDINACIÓN

XXXXXXXXXXXXX - RESPONSABLE COORDINADORAS					
XXXXXXXXXX COORD. HH 1	XXXXXXXXXXXXX COORD. HH 2 PSICOMOTRICISTA	XXXXXXXXXXXXX COORD. LH 1º/2º/3º	XXXXXXXXXXXXX COORD. LH 4º/5º/6º	XXXXXXXXXXXXX COORD 1º/2º/3º/DBH	XXXXXXXXXXXXX COORD 4DBH/BACH GESTION DE LA MEJORA
XXXXXXXXXXXXX TUTORA 2 URTE A	XXXXXXXXXXXXX TUTORA 3 URTE A PROCESO AFA	XXXXXXXXXX TUTORA LH 2º A	XXXXXXXXXXXXX TUTORA LH 4º A PROCESO PROGRAMACIÓN	XXXXXXXXXXXXX TUTOR DBH 1º B PROCESO TACS	XXXXXXXXXX TUTORA DBH 4º A PROG INGELESA
XXXXXXX TUTORA 2 URTE B	XXXXXXXXXXXXX TUTORA 3 URTE B PROC PROJ LINGÜÍSTICO ARDUR PROG EUSKERA	XXXXXXXXXXXXX TUTORA LH 2º B PROC PROJ LINGÜÍSTICO	XXXXXXXXXXXXX TUTORA LH 4º B LIDER PROJ LINGÜÍSTICO + NORMALKUNTZA	XXXXXXXXXXXXX TUTORA DBH 1º D PROCESO TACS PROGR GAZTELEA	XXXXXXXXXXXXX TUTORA DBH 4º C PROCESO AFA
XXXXXXXXXXXXX 2A	XXXXXXXXXXXXX TUTORA 3 URTE C PROCESO TACS	XXXXXXXXXXXXX TUTORA LH 2º C RESP. MATERIAL NOTICIAS 1º CICLO	XXXXXXXXXXXXX TUTORA LH 4º C LÍDER AFA	XXXXXXXXXXXXX TUTOR DBH 1º C PROCESO AFA	XXXXXXXXXXXXX TUTORA DBH 4º B PROC SOCIEDAD
XXXXXXXXXXXXX 2B	XXXXXXXXXX TUTORA 4 URTE A ARDUR PROG ART RESP. MATERIAL	XXXXXXXXXXXXX TUTORA LH 2º D PROCESO PROGRAMACIÓN RESP BIKOTEKA 1º CICLO	XXXXXXXXXXXXX TUTOR LH 4º D PROCESO TACS RESP BIKOTEKA 2. CICLO	XXXXXXXXXXXXX TUTORA DBH 1º A ARDURADUNA MUSIKA	XXXXXXXXXXXXX TUTORA DBH 4º D
	XXXXXXXXXX TUTORA 4 URTE B PROC. PROGRAMACION	XXXXXXXXXXXXX TUTOR LH 1º A PROC. SOCIEDAD RESP BANCO DE ALIMENTOS	XXXXXXXXXX TUTORA LH 6º A ARDUR PROG LENGUA	XXXXXXXXXXXXX TUTORA DBH 2º B PROCESO COMUNICACIÓN	XXXXXXXXXXXXX LIDER INNOVACIÓN

2º PASO: DISEÑO DE OBJETIVOS A PERSONAS

	OBJETIVOS POR PERSONA	Código: PGC Pág. 1 de 6
---	------------------------------	----------------------------

COORDINADOR/A RESPONSABLE PND	
PERSONA	
FECHA REUNIÓN INICIAL	
FECHA REUNIÓN SEGUIMIENTO	
FECHA REUNIÓN EVALUACIÓN	

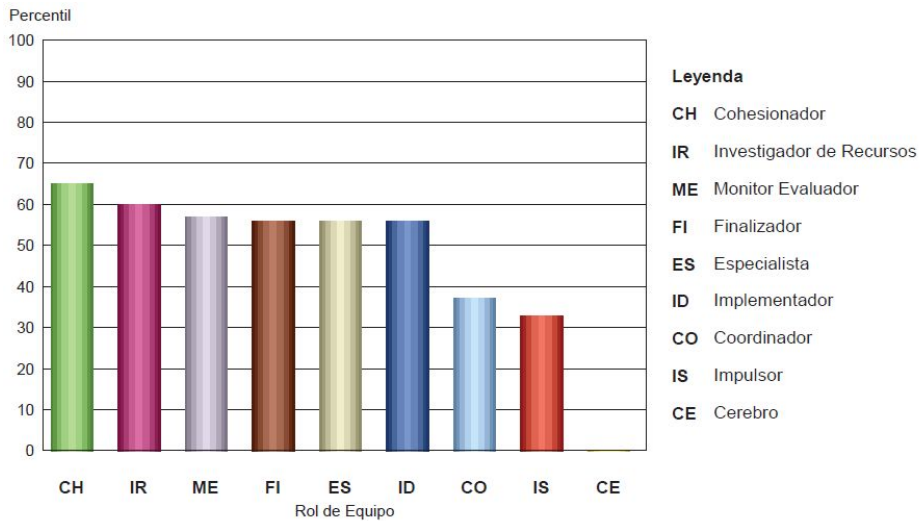


1. OBJETIVOS DE PROCESO.

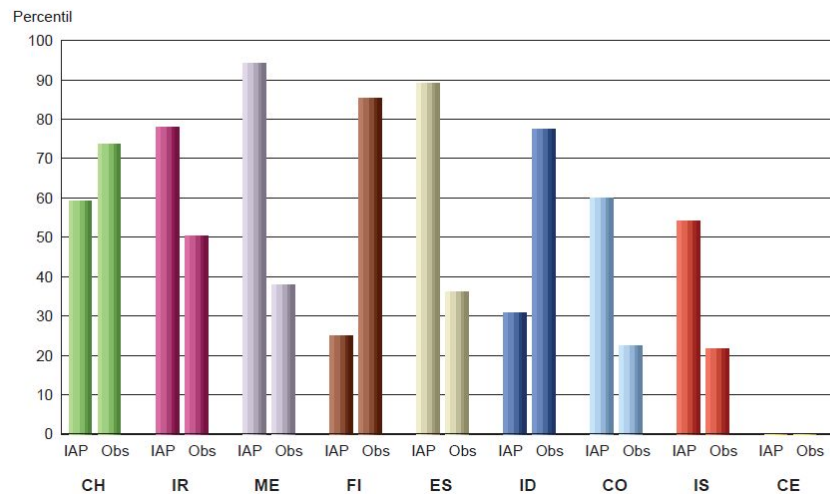
1.1. OBJETIVOS COMO LÍDER DE MACROPROCESO GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO	TAREA	INDICADOR	REUNIÓN SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN FINAL

2º PASO: BELBIN Y 360º

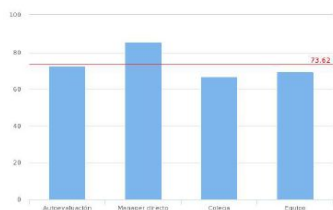


Este informe se basa en tu Autopercepción y en 4 Evaluaciones de Observadores.



2º PASO: BELBIN Y 360º

Indicadores alcanzados		Puntuación	
79,49%		75,44	
Media puesto	Media dept.	Media puesto	Media dept.
79,49%	79,49%	75,44	75,44



	Puntuación	Peso
Autoevaluación	72,7	10%
Manager directo	85,75	40%
Colega	66,66	30%
Equipo	69,37	20%



3ER PASO: REUNIONES OBJETIVOS ANUALES

1ª REUNIÓN: Puesta de Objetivos. relacionados con:

- EL puesto que se desempeña (Tutor/a, Docente, Responsable de algún área/tarea, ...)
- Procesos: Plan Anual.
- Individuales: en base a los resultados de Belbin y 360°: qué puntos fuertes y que áreas de mejora debo potenciar. Cómo contribuyo al crecimiento de mi equipo.

2ª REUNIÓN: Seguimiento

3ª REUNIÓN: Evaluación. Acorde a indicadores.

		COMPETENCIAS	
■	FORTALEZA	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	
	DEBILIDAD	DESARROLLA A LOS DEMÁS	

		COMPETENCIAS	
■	FORTALEZA	TRABAJO EN EQUIPO	
	DEBILIDAD	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	
		DESARROLLA A LOS DEMÁS	

		COMPETENCIAS	
■	FORTALEZA	INICIATIVA	
	DEBILIDAD	DESARROLLA A LOS DEMÁS	
		PERSPECTIVA ESTRATÉGICA	
		HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	

FORTALEZAS	■
TRABAJO EN EQUIPO	■
PERSPECTIVA ESTRATÉGICA	■
INICIATIVA	■
DESARROLLA A LOS DEMÁS	■
HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	■
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	■

		COMPETENCIAS	
■	FORTALEZA	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	
	DEBILIDAD	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	
		PERSPECTIVA ESTRATÉGICA	
		DESARROLLA A LOS DEMÁS	

		COMPETENCIAS	
■	FORTALEZA		
	DEBILIDAD		

		COMPETENCIAS	
■	FORTALEZA	COMUNICACIÓN	
	DEBILIDAD	RESUELVE PROBLEMAS	
		DEFIENDE Y PROMUEVE EL CAMBIO	

DEBILIDADES	■
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	■
DESARROLLA A LOS DEMÁS	■
PERSPECTIVA ESTRATÉGICA	■
HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	■
ANALIZA SITUACIONES, RESUELVE PROBLEMAS	■
DEFIENDE Y PROMUEVE EL CAMBIO	■

- Continuar formación a través de píldoras formativas.
 - Bolsa de horas disponible para consultas.
- Evaluación 360° a personal docente y no docente.
 - Competencias asociadas a los valores que promovemos
 - Planes de desarrollo y evaluaciones también ligadas a las Encuestas de Satisfacción
- Autoconocimiento y conocimiento de los demás miembros del grupo.
 - Composición del Equipo.
 - Plan de Desarrollo.
 - Reuniones eficaces.
- Análisis de Resultados de la Encuesta y Discusión General
 - Identificación de Áreas de Mejora y Generación de Ideas
 - Desarrollo de Planes de Acción Iniciales
 - Finalización de Planes de Acción y Compromiso para la
 - Implementación

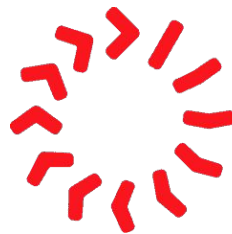
¿HACIA DÓNDE VAMOS AHORA?

GALDEREN TXANDA TURNO DE PREGUNTAS





El Regato
colegio • ikastetxea • school



Delegate

ESKERRIK ASKO