



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

La igualtat de gènere en les direccions educatives

Mireia Collado Lluís - mireia.collado@estudiants.urv.cat

Tutoritzat per: Manuel Fandos Garrido

Treball de final de grau

Grau de Pedagogia

Curs 2020 - 2021

Resum

Aquesta investigació té com a objectiu determinar si en les direccions educatives dels diferents nivells educatius hi predomina la dona o l'home, així com veure també quin estil de lideratge que hi predomina.

Han participat un total de 172 educador/es, mestres i directors/es a través d'una entrevista semiestructurada d'elaboració pròpia. Finalment, es poden observar els resultats obtinguts en la investigació. La conclusió principal a la qual s'ha arribat a través de l'anàlisi dels resultats és que en la majoria d'escoles d'infantil i primària hi predominen les dones i que a mesura que va pujant de nivell educatiu hi predomina la figura de l'home. També hem pogut veure com la funció de direcció s'ha de professionalitzar.

Paraules clau: igualtat, gènere, direcció, institucions educatives.

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo determinar si en las direcciones educativas de los diferentes niveles educativos predomina la mujer o el hombre, así como ver también qué estilo de liderazgo predomina.

Han participado un total de 172 educadores/as, maestros/as y directores/as a través de una entrevista semiestructurada de elaboración propia. Finalmente, se pueden observar los resultados obtenidos en la investigación. La conclusión principal a la cual se ha llegado a través del análisis de los resultados es que en la mayoría de escuelas de infantil y primaria predominan las mujeres y que a medida que va subiendo de nivel educativo predomina la figura del hombre. También hemos podido ver como la función de dirección se tiene que profesionalizar.

Palabras clave: igualdad, género, dirección, instituciones educativas.

Abstract

This research aims to determine whether women or men predominate in the educational directions of the different levels of education, as well as to see which leadership style prevails there.

A total of 172 educators, teachers and directors have participated through a semi-structured self-crafting interview. Finally, the results obtained in the investigation can be observed. The main conclusion reached through the analysis of the results is that in most elementary and primary schools women predominate and that as they rise from the educational level the figure of man predominates. We have also been able to see how the steering function should be professionalised.

Key words: equality, gender, management, educational institutions.

ÍNDEX

1. Introducció.	5
1.1 Justificació i definició del problema.	6
2. Revisió teòrica.	7
2.1 Les institucions educatives.	7
2.2 Funcions, competències i accés a les direccions entre LOE i LOMCE.	9
2.3 Principis de la igualtat de gènere.	14
2.4 Lideratge i gènere.	15
2.4.1 Què és el lideratge?	15
2.4.2 El lideratge i el gènere.	15
2.4.3 El lideratge en les institucions educatives.	16
3. Preguntes d'investigació.	16
4. Objectius generals i específics.	17
4.1 Objectiu general.	17
4.2 Objectius específics.	17
5. Disseny de la investigació.	17
5.1 Paradigma.	17
5.2 Metodologia.	18
5.3 Planificació.	19
6. Selecció de la mostra.	19
6.1 Context.	19
6.2 Població.	19
6.3 Mostra.	20
7. Selecció i disseny de l'instrument.	20
7.1 Validació de l'instrument.	21
8. Desenvolupament de la investigació.	21
8.1 Implementació del treball de camp.	22
8.2 Anàlisi i discussió dels resultats.	22
8.2.1 Resultats de les entrevistes.	22
8.3 Discussió.	37
9. Conclusions.	39
9.1 Les preguntes d'investigació.	39
9.2 Els objectius.	39
9.3 Punts forts i febles de la metodologia.	39
9.4 Propostes de millora.	40
9.5 Perspectives d'investigació i/o de futur.	40
10. Aspectes ètics.	42
11. Criteris de regulació.	42
12. Bibliografia.	43

13. Annexos.	45
Annex 1.	45
Annex 2.	46
Annex 3.	49
Annex 4.	52
Annex 5.	55
Annex 6.	59

ÍNDEX DE TAULES I GRÀFICS

Taula 1. Font: LOE 2/2006, de 3 de maig, d'Educació al capítol IV i LOMCE 8/2013, per la millora de la qualitat educativa.	12
Taula 2. Font: elaboració pròpia.	19
Taula 3. Font: elaboració pròpia.	31
Gràfic 1. Font: Formulari de Google.	23
Gràfic 2. Font: Formulari de Google.	23
Gràfic 3. Font: Formulari de Google.	24
Gràfic 4. Font: Elaboració pròpia.	25
Gràfic 5. Font: Elaboració pròpia.	26
Gràfic 6. Font: Formulari de Google.	27
Gràfic 7. Font: Elaboració pròpia.	27
Gràfic 8. Font: Elaboració pròpia.	28
Gràfic 9. Font: Formulari de Google.	28
Gràfic 10. Font: Elaboració pròpia.	29
Gràfic 11. Font: Elaboració pròpia.	30
Gràfic 12. Font: Elaboració pròpia.	32
Gràfic 13. Font: Elaboració pròpia.	33
Gràfic 14. Font: Elaboració pròpia.	34
Gràfic 15. Font: Elaboració pròpia.	34
Gràfic 16. Font: Formulari de Google.	35
Gràfic 17. Font: Formulari de Google.	35
Gràfic 18. Font: Formulari de Google.	36
Gràfic 19. Font: Formulari de Google.	37

1. Introducció.

El tema de la investigació és *La igualtat de gènere en les direccions educatives*. El que tractarem en el tema és veure en quines etapes educatives hi predomina en la direcció l'home i en quina la dona i així mateix també podrem veure i analitzar amb quin estil de lideratge ho porten.

Gairebé tots en algun moment de la vida ens hem fet la pregunta de, perquè hi ha més homes o dones en els centres educatius. I potser no ens hem posat a pensar gaire que en les direccions educatives això també hi és present, és a dir, per què predomina un sexe o un altre segons el nivell educatiu?

En aquest treball intentarem resoldre tots aquests dubtes i veure que en pensen els i les professionals que treballen en aquest àmbit i que fa anys que estan veient passar directores i directors pels seus centres educatius.

La meua formació sempre ha estat encaminada cap al món de l'educació, CFGS d'Educació Infantil, monitora de lleure, grau de pedagogia i en un futur psicopedagoga, aleshores, veient aquest recorregut he hagut de passar per diferents centres per realitzar les pràctiques curriculars que em tocava en cada etapa.

Al grau superior d'educació infantil vaig realitzar les meves pràctiques en una llar d'infants municipal de Barcelona, on a la llar hi havia una directora i tot el personal eren dones.

En les pràctiques de monitora de lleure realitzades en un centre d'educació infantil i primària de Sitges, primer hi havia una directora i després hi va haver un director. Actualment, en les pràctiques de pedagogia en una llar d'infants municipal de Cunit, també hi ha una directora.

Amb això vull dir que jo sempre m'he fet la pregunta de per què hi ha directores i no directors? I en aquest treball indagarem sobre aquest tema que per mi és molt interessant.

1.1 Justificació i definició del problema.

La igualtat de gènere ha estat sempre present en la nostra societat, cada vegada més s'està lluitant perquè les dones i els homes puguin treballar i cobrar en igualtat de condicions.

Està clar, que anys enrere el tema de la igualtat de gènere en les posicions més directives o més altes, sempre eren els homes qui estaven, però la societat i l'educació han canviat, haurà canviat també el concepte d'igualtat?

En aquest treball investigarem sobre el tema de la igualtat de la dona en les direccions educatives, i de si l'accés a les direccions està encaminat cap a un sexe en concret.

Segons l'INE (Institut Nacional d'Estadística) (2020), en el curs 2017-2018 un 66,6% dels professionals són dones que exerceixen la professió de mestra en el conjunt dels ensenyaments entre infantil i formació professional. En canvi, en les categories d'educació universitària la participació majoritària és la masculina. El percentatge ha anat creixent curs rere curs en aquests últims anys, per exemple, el curs 2015-2016 un 66,2% i en el 2016-2017 un 66,4%.

Amb això, el que es proposa en aquesta investigació és saber si aquesta pujada de dones que exerceixen la professió ha augmentat i així poder saber si hi ha un augment pel que fa als càrrecs de direcció.

De tot el que he anomenat anteriorment, el que em crida l'atenció és poder saber quin és el gènere que predomina en les diferents etapes educatives. Per poder veure si realment en les etapes més baixes hi segueix predominant la dona i en les més altes els homes.

Per tant, un cop vist el tema que es vol investigar, la pregunta és: En les direccions educatives dels diferents nivells educatius, que hi predomina, l'home o la dona? I quin és l'estil de lideratge que destaca?

2. Revisió teòrica.

2.1 Les institucions educatives.

Primer de tot el que hem de mirar és quin és l'objectiu del sistema educatiu actual i quines són les línies estratègiques que segueixen per assolir l'objectiu.

Ho trobem al Document per a l'organització i la gestió dels centres (2020) on l'objectiu principal és “desenvolupar un sistema educatiu cada vegada més competencial, amb una capacitat d'adaptació als canvis constants, que situï l'alumnat com a protagonistes actius del seu procés d'aprenentatge i com a ciutadanes i ciutadans crítics en una societat democràtica”.

Les línies estratègiques que s'han de seguir són:

- Promoure un model de professorat competent i compromès amb el projecte educatiu del centre, que exerceixi un lideratge orientat a la qualitat i a la millora de tot l'alumnat.
- Fomentar un lideratge distribuït dels equips directius i de la Inspecció d'Educació, orientat a la transformació i a la millora educativa.
- Reforçar l'autonomia dels centres per construir projectes adaptats a cada realitat amb l'acompanyament i suport de l'Administració educativa.
- Estructurar un sistema de xarxes de treball i d'aprenentatge entre els centres per tal de compartir objectius, recursos, capacitats i posar en valor pràctiques d'èxit educatiu a tots els centres del país i impulsar una política educativa centrada en sumar esforços, que garanteixi l'aprenentatge entre iguals i elimini qualsevol competència entre centres.
- Generar les condicions necessàries per assegurar la inclusió i combatre la segregació amb l'objectiu de garantir el dret a l'educació en igualtat d'oportunitats i eliminar radicalment tot tipus de violència.



- Bastir un servei públic compromès amb l'equitat i l'assoliment de l'escolarització equilibrada, que respecti la diversitat de projectes i la seva estabilitat a partir d'un finançament equitatiu, i en què l'educació pública sigui l'eix vertebrador del sistema.
- Desplegar un model educatiu que reforci la participació activa de les famílies en l'educació dels fills i filles, la corresponsabilitat dels ajuntaments amb l'Administració educativa i la interconnexió amb l'entorn, capaç de donar resposta comunitària als reptes educatius.
- Consolidar el model lingüístic del país, potenciant la llengua catalana com a vehicular dins un projecte plurilingüe i intercultural.
- Estendre la innovació en el procés d'ensenyament i aprenentatge, amb base científica, i amb l'impuls de la cultura avaluadora, com a motor de millora i de transformació educativa.
- Avançar cap a una Administració que promogui un projecte educatiu de país que, des del diàleg i el consens, afavoreixi l'autonomia, la millora i l'estabilitat del sistema educatiu.

Mirant l'objectiu i les línies estratègiques, no hi trobo cap diferència perquè un home o una dona puguin assolir el càrrec de director i dur a terme l'objectiu final.

El que si veiem és que per aconseguir aquest objectiu, han d'existir unes competències particulars per a directors i directores, perquè permetin un desenvolupament eficaç del càrrec.



2.2 Funcions, competències i accés a les direccions entre LOE i LOMCE.

Segons Vázquez et al. (2016), ens hem de centrar en el marc normatiu actual i analitzar les competències i el procés d'accés.

Compararem les competències i les funcions entre la LOE i la LOMCE, i també analitzarem el procés d'accés a les direccions des d'aquestes dues lleis.

- Segons la LOE 2/2006, de 3 de maig, d'Educació al capítol IV, hi trobem l'article 131. L'equip directiu, l'article 132. Les competències del director, l'article 133. Selecció del director. Aquest son els tres apartats on ens centrarem.
- A la LOMCE 8/2013, per la millora de la qualitat educativa, hi trobem l'article 132 on veiem certes diferències entre les competències.

Per fer-ho més visual, farem una taula amb les competències:

LOE	LOMCE
Ostentar la representación del centro, representar a la Administración educativa en el mismo y hacerle llegar a ésta los planteamientos, aspiraciones y necesidades de la comunidad educativa.	Ostentar la representación del centro, representar a la Administración educativa en el mismo y hacerle llegar a ésta los planteamientos, aspiraciones y necesidades de la comunidad educativa.
Dirigir y coordinar todas las actividades del centro, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Claustro de profesores y al Consejo Escolar.	Dirigir y coordinar todas las actividades del centro, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Claustro del profesorado y al Consejo Escolar.
Ejercer la dirección pedagógica, promover la innovación educativa e impulsar planes para la consecución de los objetivos del proyecto educativo del centro.	Ejercer la dirección pedagógica, promover la innovación educativa e impulsar planes para la consecución de los objetivos del proyecto educativo del centro.
Garantizar el cumplimiento de las leyes y demás disposiciones vigentes.	Garantizar el cumplimiento de las leyes y demás disposiciones vigentes.
Ejercer la jefatura de todo el personal adscrito al centro.	Ejercer la jefatura de todo el personal adscrito al centro.
Favorecer la convivencia en el centro, garantizar la mediación en la resolución de los conflictos e imponer las medidas disciplinarias que correspondan a los alumnos, en cumplimiento de la normativa vigente sin perjuicio de las competencias atribuidas al Consejo Escolar en el artículo 127 de esta Ley. A tal fin, se promoverá la	Favorecer la convivencia en el centro, garantizar la mediación en la resolución de los conflictos e imponer las medidas disciplinarias que correspondan a los alumnos y alumnas, en cumplimiento de la normativa vigente, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Consejo Escolar en el artículo 127 de esta Ley orgánica. A tal

agilización de los procedimientos para la resolución de los conflictos en los centros.	fin, se promoverá la agilización de los procedimientos para la resolución de los conflictos en los centros.
Impulsar la colaboración con las familias, con instituciones y con organismos que faciliten la relación del centro con el entorno, y fomentar un clima escolar que favorezca el estudio y el desarrollo de cuantas actuaciones propicien una formación integral en conocimientos y valores de los alumnos.	Impulsar la colaboración con las familias, con instituciones y con organismos que faciliten la relación del centro con el entorno, y fomentar un clima escolar que favorezca el estudio y el desarrollo de cuantas actuaciones propicien una formación integral en conocimientos y valores de los alumnos y alumnas.
Impulsar las evaluaciones internas del centro y colaborar en las evaluaciones externas y en la evaluación del profesorado.	Impulsar las evaluaciones internas del centro y colaborar en las evaluaciones externas y en la evaluación del profesorado.
Convocar y presidir los actos académicos y las sesiones del Consejo Escolar y del Claustro de profesores del centro y ejecutar los acuerdos adoptados en el ámbito de sus competencias.	Convocar y presidir los actos académicos y las sesiones del Consejo Escolar y del Claustro del profesorado del centro y ejecutar los acuerdos adoptados, en el ámbito de sus competencias.
Realizar las contrataciones de obras, servicios y suministros, así como autorizar los gastos de acuerdo con el presupuesto del centro, ordenar los pagos y visar las certificaciones y documentos oficiales del centro, todo ello de acuerdo con lo que establezcan las Administraciones educativas.	Realizar las contrataciones de obras, servicios y suministros, así como autorizar los gastos de acuerdo con el presupuesto del centro, ordenar los pagos y visar las certificaciones y documentos oficiales del centro, todo ello de acuerdo con lo que establezcan las Administraciones educativas.
Proponer a la Administración educativa el nombramiento y cese	Proponer a la Administración educativa el nombramiento y cese

de los miembros del equipo directivo, previa información al Claustro de profesores y al Consejo Escolar del centro.	de los miembros del equipo directivo, previa información al Claustro del profesorado y al Consejo Escolar del centro.
Cualesquiera otras que le sean encomendadas por la Administración educativa.	Cualesquiera otras que le sean encomendadas por la Administración educativa.
	Aprobar los proyectos y las normas a los que se refiere el capítulo II del título V de la presente Ley Orgánica.
	Aprobar la programación general anual del centro, sin perjuicio de las competencias del Claustro del profesorado, en relación con la planificación y organización docente.
	Decidir sobre la admisión de alumnos y alumnas, con sujeción a lo establecido en esta Ley Orgánica y disposiciones que la desarrollen.
	Aprobar la obtención de recursos complementarios de acuerdo con lo establecido en el artículo 122.3.
	Fijar las directrices para la colaboración, con fines educativos y culturales, con las Administraciones locales, con otros centros, entidades y organismos.

Taula 1. Font: LOE 2/2006, de 3 de maig, d'Educació al capítol IV i LOMCE 8/2013, per la millora de la qualitat educativa.

Com podem veure a la taula, si mirem les competències i les funcions de la LOE, veiem que hi ha molta referència en l'àmbit administratiu i poques referències a l'àmbit del lideratge.

En canvi, amb la LOMCE això s'aguditza i el perfil de director està més enfocat a la gestió i burocràcia del sistema que en el lideratge pedagògic. Però, afegeix més competències que estan dirigides al lideratge, que amb la LOE no hi eren.

No hem d'oblidar, què la funció del director/a sempre es combina amb la docència, és a dir, a part de tot el tema administratiu i de lideratge aquesta persona segueix mantenint la seva docència al centre.

Per tant, vist des del punt de vista de les lleis, podem dir que les competències que més interessen són les burocràtiques, administratives o de gestió. Per contra, com ens diu Vázquez et al. (2016), les competències que més interessen als directors/es de les institucions educatives són aquelles que estan relacionades amb el seu lideratge i amb la gestió dels recursos humans.

Anem ara a parlar de les diferències que hi ha en el procés d'accés a la direcció entre la LOE i la LOMCE (Vázquez et al. (2016)).

La majoria de requisits són els mateixos com:

- Mèrits, com l'antiguitat, haver impartit la docència directa i estar en un centre públic.
- Presentar un projecte de direcció.

I la LOMCE agrega aquests dos requisits més:

- Estar en possessió del certificat d'aptitud previ al procés (és un curs del Ministeri d'Educació).
- Tenir experiència prèvia en un equip directiu.



Finalitzant, s'haurien de poder identificar unes competències específiques en el paper de director, ja que cada vegada s'assembla més a un gestor i un a una persona que porta un lideratge amb un equip educatiu al darrere.

Les lleis han anat canviant cap a una millora, però encara falta molt per treballar en aquest paper.

2.3 Principis de la igualtat de gènere.

Segons ONU Mujeres (2015), la igualtat de gènere es troba en la base dels sistema internacional de protecció dels Drets Humans. A continuació es detallen els diferents instruments internacionals on apareixen aquests drets.

La igualtat de gènere no és una cosa que s'ha descobert ara fa poc, sinó que en **l'any 1945** ja va quedar tipificat en la **Carta de les Nacions Unides**, el dret entre homes i dones i la no discriminació en funció del sexe.

Dins de la **Declaració Universal dels Drets de l'Home l'any 1948** també es menciona aquest principi d'igualtat i la prohibició de la discriminació per sexe. Així com estableix un dret per a totes les persones a participar en igualtat de condicions tant a prendre decisions polítiques com a accedir a les funcions dels assumptes públics.

En la **Convenció dels Drets Polítics de les Dones l'any 1954** (anunciat dins de la Carta de les Nacions Unides), proposa posar en pràctica el principi d'igualtat de drets entre sexes.

L'any **1965** la **Convenció Internacional sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació Racial** proposa una política la qual va encaminada a eliminar tota discriminació racial i promoure l'entesa entre totes les races.

Per últim, l'any **1966** tant en el **Pacte Internacional dels Drets Civils i Polítics** com en el **Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals**, els estats que hi formen part es comprometen a respectar i garantitzar a tots els individus els seus drets sense cap distinció, ni de raça, ni de sexe, ni de nacionalitat...

I actualment, la **CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)**, en català traduït com, Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona. On l'any **1979**, té per objectiu suprimir la discriminació en contra de la dona i assegurar la igualtat entre sexes.

2.4 Lideratge i gènere.

2.4.1 Què és el lideratge?

Segons la RAE (Real Academia Española) (s.f, definició 3), el lideratge és “la situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito”.

Però, si busquem què és el lideratge dins d'una institució, segons Yarce (2007), “el liderazgo es la capacidad de influir, motivar, organizar y llevar a la acción para el libre logro de sus fines y objetivos, a las personas, grupos y sociedades, en un marco de valores” (p.1).

Aleshores, entre aquestes dues definicions, hi trobem les paraules de superioritat i la capacitat de... amb això ja veiem una de les diferències més notables, un líder en l'àmbit educatiu no només ha de mostrar superioritat sinó que sap que és un líder, però sempre busca el millor per al seu equip.

2.4.2 El lideratge i el gènere.

Segons Santos (1994, citat per Moncayo, 2013), “a las mujeres se les atribuye el hecho de percibir el liderazgo como una herramienta que permite empoderar a los demás, más no como una ejercicio de imposición del poder” (p.83).

Segons Thompson (2000, citat per Moncayo, 2013), los hombres centran su estrategia de liderazgo en el ejercicio de la autoridad y en la imposición del cargo que ocupan” (p.83).

Amb aquestes dues cites, és on la meva investigació agafa més força, és a dir, per què a les dones se'ls atribueix empoderar als altres i als homes és exercir l'autoritat i la imposició? Les dones poden fer-ho tant o millor que els homes.

Aquí ja podem veure el setge que hi ha entre la definició de líder de la dona i de l'home. Sempre s'infravalora a les dones pel seu caràcter o per la seva manera de fer. Evidentment que hi han diferents maneres de fer i de liderar, però no s'hauria de jutjar per sexes.

2.4.3 El lideratge en les institucions educatives.

Per acabar la revisió teòrica, hem d'ajuntar els dos temes que hem tractat abans, les institucions educatives i el lideratge.

Segons Santos (1996, citat per Moncayo, 2013), hi ha el que s'anomena "liderazgo pedagógico", el qual és un model que va d'acord amb els interessos de les dones i van per sobre dels tradicionals, és a dir, aquest lideratge s'enfoca des de la perspectiva del gènere i hem de tenir present dos aspectes:

- La divisió de feina i a les relacions de poder presents a les activitats laborals, és a dir, que són diferents segons els sexes i l'entorn cultural de les persones.
- La pretensió d'originar un canvi en les condicions laborals de les dones i els homes per anar cap a la igualtat de les condicions laborals.

Bé, per garantir un sistema educatiu de qualitat, s'ha de considerar la incorporació de la dona a càrrecs de direcció i de poder, ja que tenen unes habilitats comunicatives i socials on es caracteritzen pel treball en equip i amb responsabilitats compartides.

3. Preguntes d'investigació.

Les preguntes d'investigació són les que marquen l'inici d'aquesta.

- En les direccions educatives dels diferents nivells educatius, que hi predomina l'home o la dona?
- Quin és l'estil de lideratge què és du a terme en els centres educatius?

4. Objectius generals i específics.

4.1 Objectiu general.

- Analitzar si les direccions educatives dels diferents nivells d'educació hi predomina l'home o la dona i quin és l'estil de lideratge que es fa servir.

4.2 Objectius específics.

- Analitzar la influència del sexe en les direccions educatives dels diferents nivells educatius.
- Detectar quin és l'estil de lideratge que es du a terme en la direcció.

5. Disseny de la investigació.

5.1 Paradigma.

El paradigma en el qual ens centrarem en aquesta investigació és el paradigma interpretatiu o constructivista.

El paradigma interpretatiu és aquell on la realitat és subjectiva, és a dir, cadascú té la seva construcció de la realitat i l'investigador li dóna el significat que interpreta.

Segons Ricoy (2006), el paradigma interpretatiu és de caràcter qualitatiu, buscar aprofundir en la investigació i les tècniques de recollida de dades més usades són les entrevistes, els estudis de casos o els diaris entre d'altres.

S'ha escollit el paradigma interpretatiu per totes les característiques que té, per la subjectivitat de l'entrevistador i la profunditat alhora tant de l'entrevista com per analitzar totes les dades.

Segons González (2000, citat per Vásquez-Rivera, 2016), les característiques del paradigma interpretatiu són:

1. Un ambient natural, tot el que passa al nostre voltant no és un fet aïllat del context.
2. L'instrument humà, l'investigador és la part important, ja que pot adaptar-se als diferents contextos.

3. Utilització del coneixement tàcit, ajuda a l'investigador a apreciar tot el que està present.
4. Mètodes qualitatius, són els que millor s'adapten a les realitats múltiples en les quals podem treballar des d'aquest paradigma.
5. Anàlisi de les dades de caràcter inductiu, és millor per a la descripció i comprensió de la realitat.
6. Teoria fonamentada i arrelada, és la que ens va donant les dades al llarg del procés d'investigació.
7. Resultats negociats, pots contrastar els resultats amb els subjectes.
8. L'informe té la forma d'un estudi de cas, no és un informe tècnic, sinó que ha de recollir aspectes com el context i el paper de l'investigador.
9. Interpretació ideogràfica, cada entrevista és particular, depèn del context i de la relació entre investigador i subjecte.
10. Criteris especials per la confiabilitat, serveix per valorar la confiança.

5.2 Metodologia.

La metodologia que farem servir serà la recerca qualitativa, ja que en el paradigma interpretatiu és la tècnica de recollida de dades més usada.

Les característiques de la metodologia qualitativa són (Gómez, 2019):

1. En la recollida de dades, impliquen preguntes obertes, és a dir, el que es pretén és recollir la veu de l'entrevistat.
2. Per l'anàlisi de les dades fas una anàlisi del discurs que t'han donat.
3. No podem generalitzar els resultats, però si poden ser representatives.
4. És una metodologia flexible, és a dir, mentre estem fent el treball de camp, el guió pot canviar.

5.3 Planificació.

Fase	Acció	Quan	Recursos
Preparatòria	Recerca d'articles.	Des de Gener.	Bases de dades.
	Elaboració de l'instrument.	Principis de Març.	Amb els articles seleccionats.
	Creació de la taula de validació.	Finals de Març.	Exemples de taules de validació.
	Validació de l'instrument.	Finals de Març.	Taula de validació
	Contacte amb els centres.	Principis d'Abril.	Llistes de centres educatius.
Treball de camp	Realitzar les entrevistes.	Durant el mes d'Abril.	Formulari de Google.
Anàlisi i conclusions	Analitzar els resultats de les entrevistes.	Finals d'Abril.	Formulari de Google.
	Conclusions i millores.	Principis de Març	Articles.

Taula 2. Font: elaboració pròpia.

6. Selecció de la mostra.

6.1 Context.

El context en el qual es basa la investigació són els centres educatius d'Educació Infantil, Educació Primària, Educació Secundària Obligatoria, estudis Postobligatoris i estudis Universitaris.

El que no podem determinar del context és una zona geogràfica concreta.

6.2 Població.

La població a la qual adreço aquesta entrevista són tots aquells educadors/es, mestres i director/es dels centres educatius.

6.3 Mostra.

La mostra seleccionada és:

- 6 Llars d'infants.
- 6 Escoles de primària.
- 5 Instituts.
- 2 Postobligatoris.
- 2 Universitats
- 1 grup de xarxes socials de docents de Catalunya.
- 1 grup de xarxes socials de TEI de Catalunya.

7. Selecció i disseny de l'instrument.

L'instrument que he escollit per la recollida de dades és l'entrevista semiestructurada.

Segons Torrecilla (2006), l'entrevista és la tècnica amb la qual l'investigador pretén obtenir informació d'una manera oral i personalitzada.

És per això que jo he decidit realitzar una entrevista, és a dir, busco obtenir una informació personalitzada de cada subjecte, però amb la situació de pandèmia en la qual ens trobem, aquesta entrevista es realitzarà en línia.

Pel que fa al disseny de l'instrument, el millor era anar llegint articles, per anar adquirint coneixements del tema i anar fent una llista amb les preguntes que em sortien de les lectures.

Després vaig fer un cribratge de preguntes i les vaig posar en ordre, per finalment tenir l'instrument prou complet per començar la validació.

La informació que es recull va dividida en quatre blocs:

1. Preguntes d'introducció.

Són les tres primeres preguntes de l'entrevista on s'identifica el gènere, la professió i en quin nivell educatiu està treballant.

2. Preguntes de filtre.

Aquestes tres preguntes posen en context a l'entrevistat per veure cap a on anirà l'entrevista i a l'investigador per veure el perfil del subjecte.



3. Preguntes sobre la institució.

Les preguntes de la institució són perquè volem saber si hi ha un home o una dona, quin estil lidera i com és l'accés a la direcció de la institució.

4. Preguntes de lideratge i gènere.

Aquestes preguntes ja van enfocades a la investigació sobre el tipus de lideratge i quines competències ha de tenir un càrrec de direcció.

7.1 Validació de l'instrument.

Per a la validació dels instruments es van seguir tres passos a entregar als experts:

- Carta de presentació on s'explica una mica de què tracta la investigació i el que se'ls hi proposa (Annex 1).
- L'entrevista en format PDF i amb l'enllaç al formulari de Google perquè vegin com estan plantejades.
- Taula de validació (Annex 2).

La validació de l'instrument que com s'ha comentat abans és una entrevista semiestructurada i oberta la vaig passar a 3 professionals tant de l'educació com de la pedagogia.

- Anna Comas Alcázar, Mestra d'Educació Infantil i Pedagogia Terapèutica (Annex 3).
- Daniel Martínez Berdala, Pedagog (Annex 4).
- Sílvia Gómez Ill, Mestra d'Educació Primària (Annex 5).

Un cop rebuda la validació dels tres experts la taula es va modificar una mica i la vaig començar a passar (Annex 6).

8. Desenvolupament de la investigació.

En aquest apartat es pot veure tot el de recollida de dades i la posterior anàlisi dels resultats obtinguts.

8.1 Implementació del treball de camp.

El procediment de recollida de dades va tenir dues fases:

En primer lloc, vaig realitzar una cerca de tots els centres educatius dels diferents nivells per tal de fer una llista i separant-los per etapes. I també vaig buscar per xarxes socials grups de mestres i de TEI a Catalunya.

En segon lloc, en localitzar tots els centres educatius vaig realitzar una llista amb els mails per poder enviar l'entrevista un cop validada.

És una entrevista de creació pròpia. Consta de 18 preguntes, en les quals hi ha diferents tipus de resposta, per exemple, de breu explicació, d'escollir entre diverses respostes i respondre "sí" o "no".

La metodologia la qual he utilitzat per a la recollida de dades és qualitativa. Aquesta implica la utilització d'una entrevista oberta.

8.2 Anàlisi i discussió dels resultats.

Per dur a terme una anàlisi de les dades obtingudes, he realitzat un buidatge de l'instrument empleat.

A continuació, podem observar els resultats obtinguts de cada pregunta per separat amb una anàlisi de les respostes obtingudes. I una petita reflexió sobre els punts forts i febles de la metodologia emprada.

8.2.1 Resultats de les entrevistes.

En total han estat 172 persones que han contestat l'entrevista. Han estat:

- 154 educadors/es - mestres.
- 18 directors.

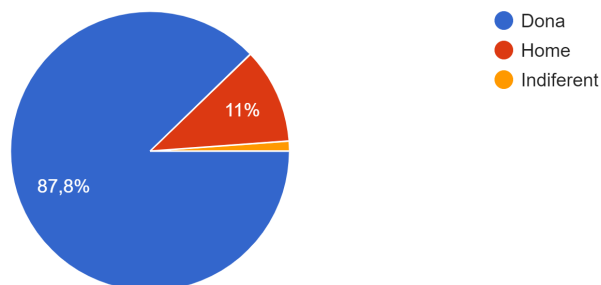
Per realitzar el buidatge de les entrevistes, a l'estar fetes amb el Formulari de Google, algunes de les preguntes (les que tenen resposta múltiple) el mateix Google ha fet les gràfiques i les altres preguntes que són les de redacció jo mateixa he fet el buidatge i els gràfics amb les respostes que més s'han repetit.

A continuació es poden veure totes les preguntes amb els seus gràfics i seguidament l'anàlisi d'aquestes.

1. Amb quin gènere t'identifiques?

Amb quin gènere t'identifiques?

172 respostes



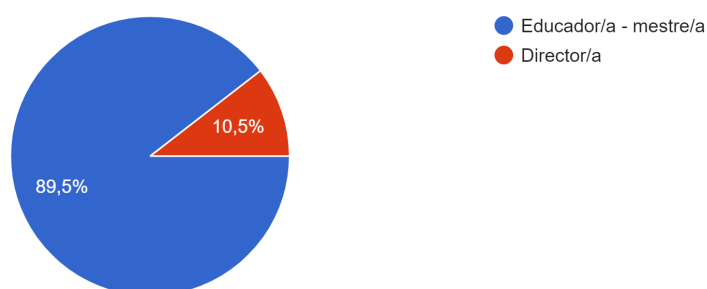
Gràfic 1. Font: Formulari de Google.

En aquesta primera pregunta, on preguntem amb quin gènere s'identifica cada persona entrevistada, podem observar que la majoria són dones amb un total de 87,8%, un 11% són homes i finalment amb un 1,2% s'identifiquen amb un gènere indiferent.

2. Ets educador/a-mestre/a o director/a?

Ets educador/a - mestre/a o director/a?

172 respostes



Gràfic 2. Font: Formulari de Google.

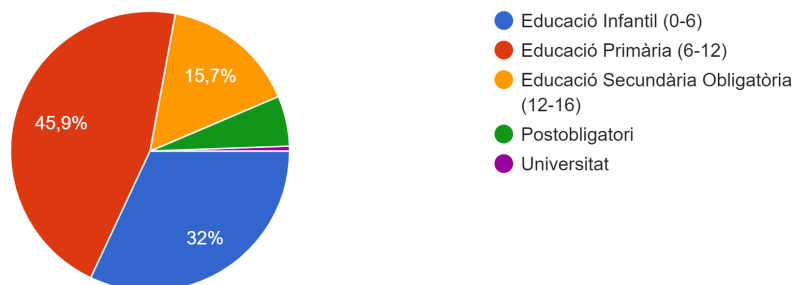
Aquesta pregunta és per poder valorar i diferenciar quants educadors/es - mestres i directors/es han respost l'entrevista. En total han estat un 89,5% educadors/es - mestre/a i un 10,5% de director/a.

Per tant, podem veure que han estat una gran majoria d'educadors/es i mestres els que han contestat l'entrevista.

3. En quina etapa educativa treballes?

En quina etapa educativa treballes?

172 respostes



Gràfic 3. Font: Formulari de Google.

En la tercera pregunta, es vol saber en quina etapa treballa cada professional entrevistat, això ens servirà per poder comprovar que tenim una representació de totes les etapes educatives.

Com podem veure són:

- EI (0-6) 32%
- EP (6-12) 45,9%
- ESO (12-16) 15,7%
- Postobligatori 5,8%
- Universitat 0,6%

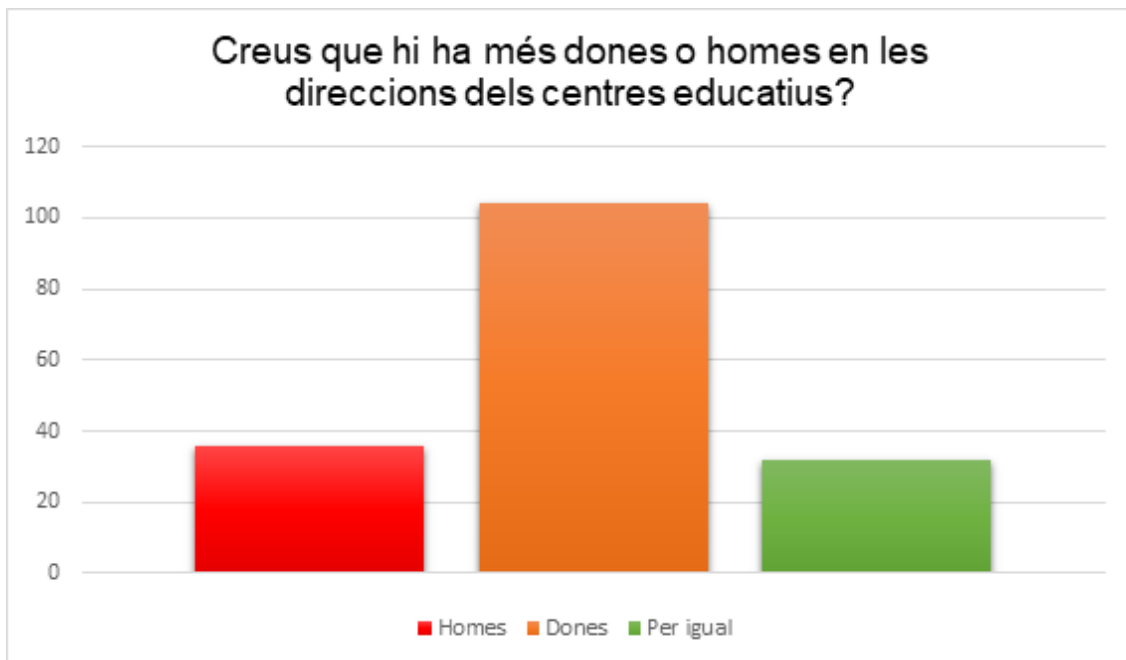
Podem veure que hi tenim una gran representació pel que fa a tota l'etapa obligatòria, i després ja va minvant, és a dir, des de l'educació infantil fins a l'educació secundària consta del 93,6% dels entrevistats i la resta de postobligatori i universitat.

Hem de tenir en compte que alguns centres educatius ofereixen formació des de la secundària fins a postobligatori, per tant, en aquesta pregunta han hagut de seleccionar només un dels nivells d'ensenyament.

Per tancar, he de dir que aquestes tres preguntes són les preguntes d'introducció, és a dir, són aquelles que es col·loquen al principi de l'entrevista i serveixen per posar en context la població a la qual estem buscant.

4. Creus que hi ha més dones o homes en les direccions dels centres educatius? Per què?

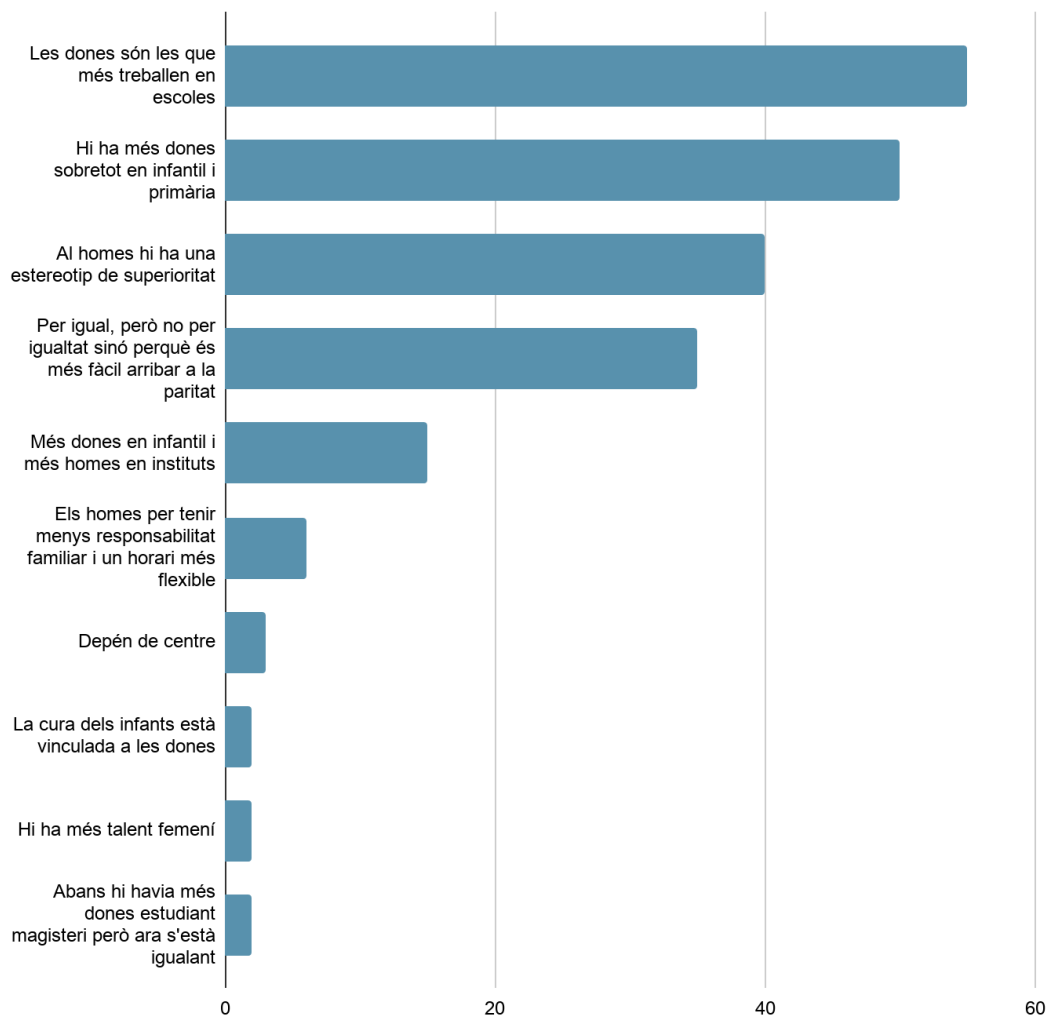
Aquesta pregunta per analitzar-la la dividirem en dues gràfiques.



Gràfic 4. Font: Elaboració pròpia.

A l'analitzar la gràfica, hem de tenir en compte la primera pregunta de qüestionari, on un 87,8% de les que han contestat són dones, i també un 77,9% treballen dins de l'educació infantil i primària.

La primera gràfica ens mostra que 36 persones pensen que hi ha més homes, 104 dones i 32 per igual. Amb això podem començar a analitzar que 104 de les persones entrevistades pensen que hi ha més dones que homes en les direccions educatives, però per què?



Gràfic 5. Font: Elaboració pròpia.

En aquesta gràfica observem, el perquè creuen que hi ha més dones o homes.

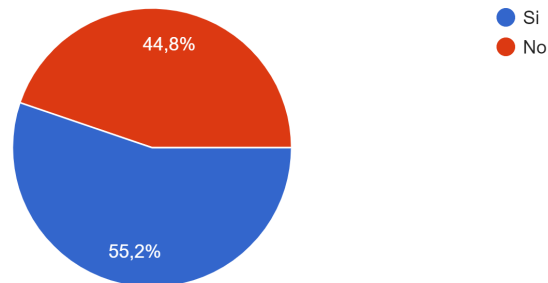
Quasi tots els resultats van dirigits a les dones, és a dir, la que més es repeteix és perquè les dones són les que més treballen en escoles i perquè hi ha més dones a infantil i primària.

Després també podem veure com hi ha un conjunt de respostes que parteixen de què encara hi ha un patriarcat i un masclisme pel que fa als alts càrrecs, i per això hi ha més homes dins de les direccions.

5. Has treballat tant a càrrec d'un director com d'una directora? (en cas afirmatiu, respon la següent pregunta).

Has treballat tant a càrrec d'un director com d'una directora? (en cas afirmatiu, respon la següent pregunta).

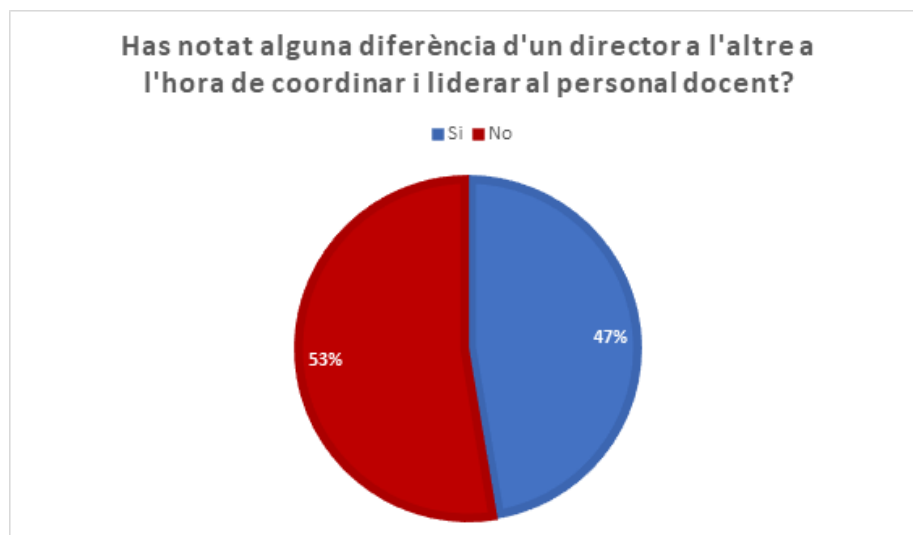
172 respostes



Gràfic 6. Font: Formulari de Google.

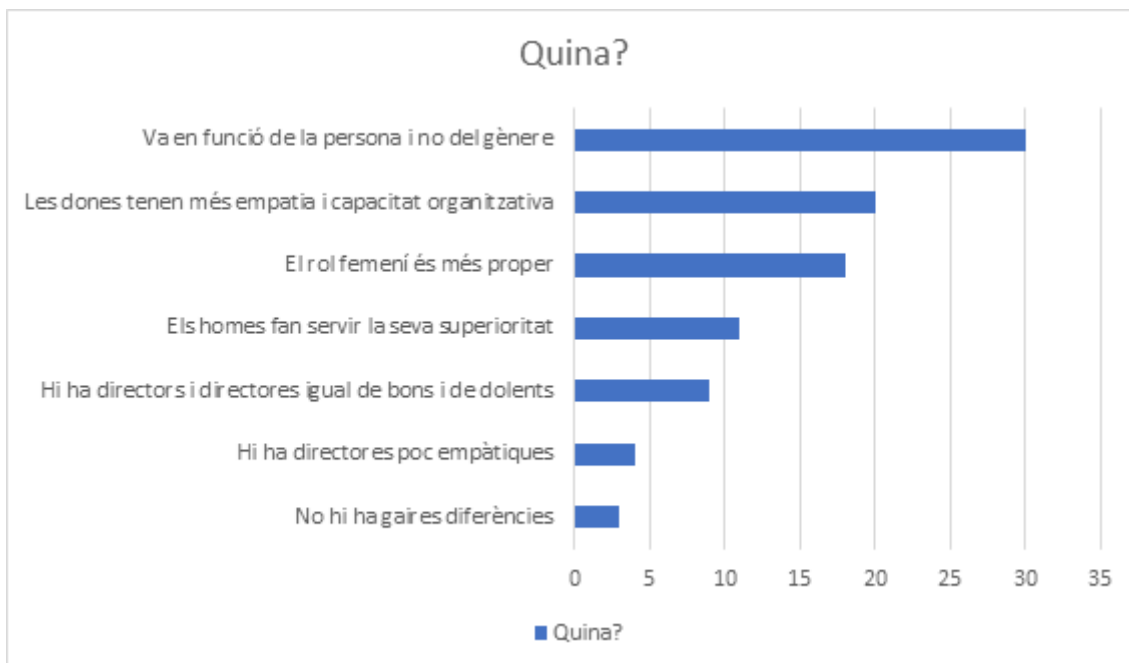
Aquesta gràfica ens mostra que un 55,2% sí que han treballat tant a càrrec d'un director com d'una directora al llarg de la seva carrera educativa, però també hi ha un 44,8% de professionals que només s'han trobat amb un home o una dona al càrrec de la direcció. Això vol dir que no ha pogut comparar com és treballar amb un director i com és treballar al càrrec d'una directora.

6. Has notat alguna diferència d'un director a l'altre a l'hora de coordinar i liderar el personal docent? Quina?



Gràfic 7. Font: Elaboració pròpia.

Com podem observar en la gràfica, un 53% de les persones entrevistades no ha notat cap diferència entre lideratge, perquè només ha tingut un gènere com a càrrec de direcció o perquè com veurem en la segona gràfica, creuen que va en funció de la persona o no del gènere.

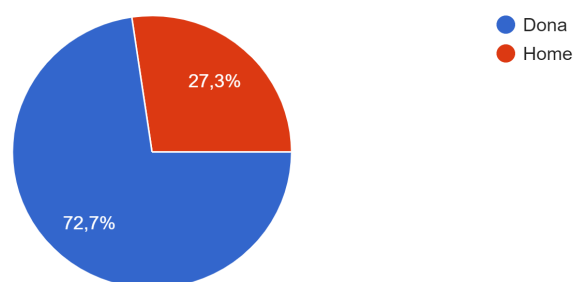


Gràfic 8. Font: Elaboració pròpia.

En la gràfica, podem veure com l'opció que més es repeteix és que les diferències van en funció de la persona i no del gènere. Després podem veure com les dues respostes següents el rol femení té més pes, és a dir, les dones són més empàtiques, més ordenades i són més properes, en canvi, amb els homes fan servir molt la seva superioritat.

7. Avui dia, qui ocupa el càrrec de direcció a la teva institució?

Avui dia, qui ocupa el càrrec de direcció a la teva institució?
172 respostes

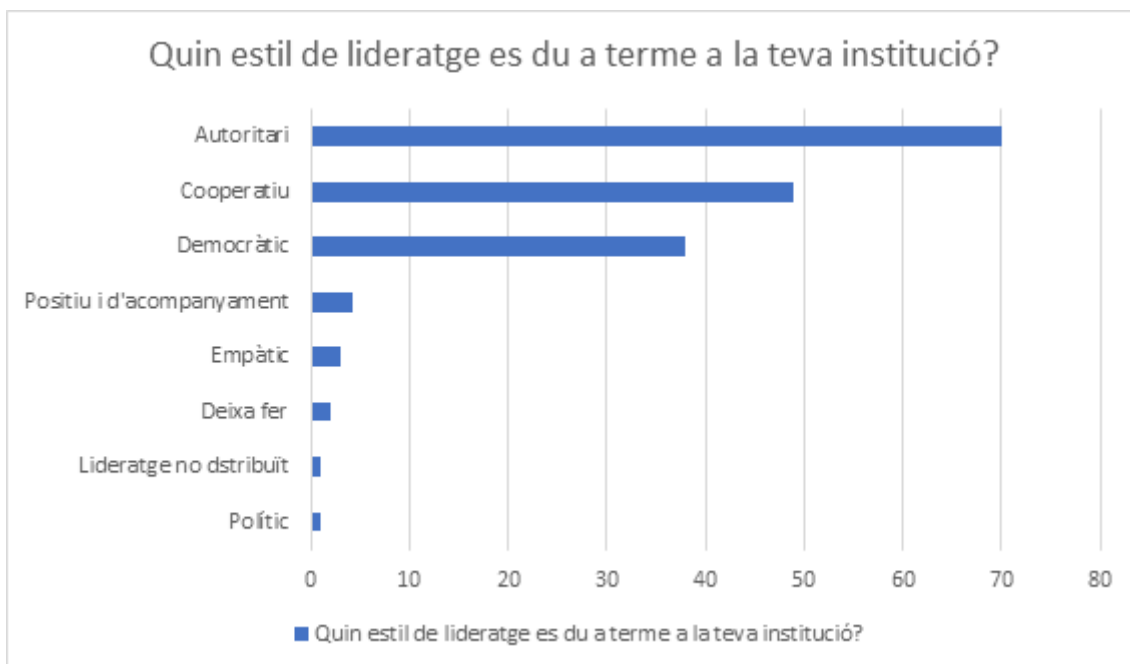


Gràfic 9. Font: Formulari de Google.

En aquesta gràfica podem observar com un 72,2% són dones al càrrec d'una direcció educativa i un 27,3% els homes que ocupen aquest càrrec.

Si analitzem pregunta per pregunta, podem veure com en l'home, el càrrec està més repartit entre tots els nivells educatius i les dones predominen en l'educació infantil i l'educació primària.

8. Quin estil de lideratge es du a terme a la teva institució?



Gràfic 10. Font: Elaboració pròpia.

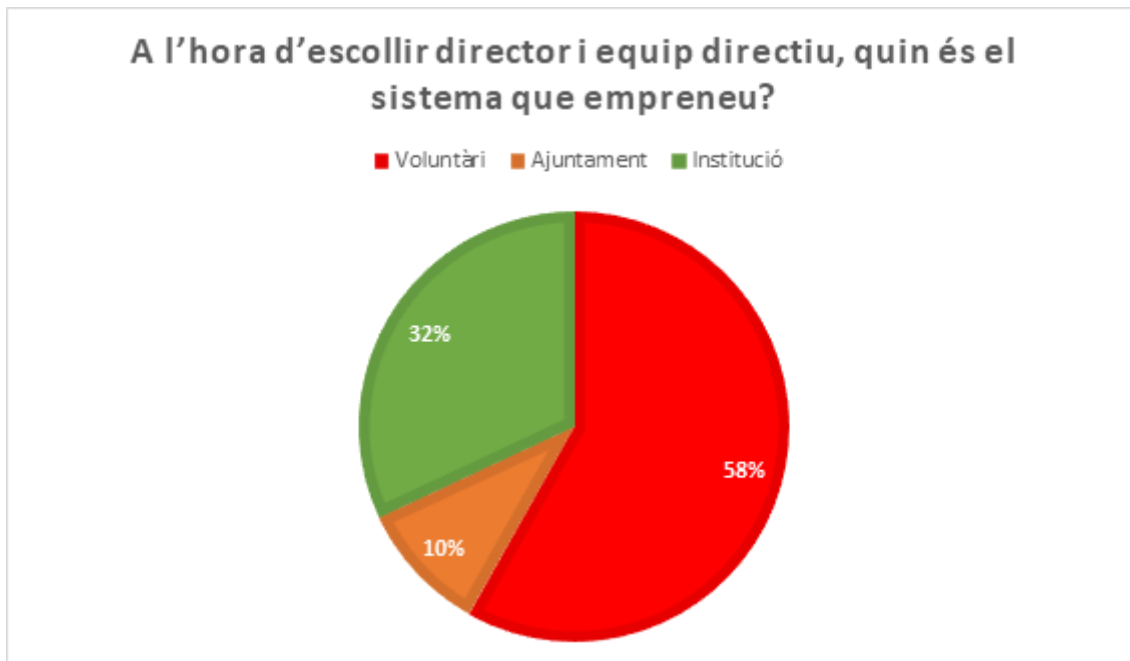
En aquesta pregunta, podem observar com el gràfic mostra que l'estil que més es repeteix és l'autoritari, és a dir, avui en dia encara en moltes direccions educatives es du a terme aquest lideratge, però la segueix de molt a prop l'estil cooperatiu.

També estan el democràtic amb 38 punts, i després, ja són una minoria el positiu, empàtic, el que deixa fer, el no distribuït i el polític.

Si fem una transcripció de les entrevistes, algunes de les respostes són: *“lideratge compartit, ella és la responsable però sempre fa partícep als companys”* o *“directrius molt estipulades però accepta suggeriments”*, també n'hi ha d'altres que ens donen més d'un adjectiu com *“participatiu, empàtic, organitzatiu, escolta, amb directrius clares”*.

En una de les entrevistes, en comte de dir un estil de direcció va dir *“som un vaixell on tots remem en la mateixa direcció”*, és a dir, interpreto que hi ha un estil de lideratge cooperatiu, però en compte de tenir-ho marcat, son tots el que van a una per no posar-li una paraula.

9. A l'hora d'escollir director i equip directiu, quin és el sistema que empreneu?



Gràfic 11. Font: Elaboració pròpia.

Com podem veure en el gràfic un 58% de les persones han respost que s'escull de manera voluntària, és a dir, els candidats que es volen presentar, han de redactar un projecte, com ja vam comentar a la part teòrica, i a partir d'aquí, es valoren els projectes.

Després, en la part de la institució amb un 32%, entren tant les públiques com les privades, és a dir, en les públiques el mateix Departament d'Educació pot proposar candidats i en les privades són els titulars els qui escolleixen els càrrecs de direcció.

I pel que fa a l'Ajuntament, vol dir que depenen de l'ajuntament i són ells qui fan els tràmits d'accés.

10. Quines característiques ha de tenir per tu un bon director/a?

Capacitat de lideratge	Escolta activa	Empatia	Dinamitzador	Treballador	Conciliador
Confiança en l'equip	Organitzatiu	Resolutiu	Saber delegar	Paciència	Treball en equip
Col·laborador	Assertiu	Diàleg	Innovador	Compromís	Vocació
Transparència	Donar exemple	Capacitat de gestió	Assertiu	Motivació	Coherent
Coneixedor de l'entorn	Visió de futur	Humà	Responsable		

Taula 3. Font: elaboració pròpia.

Tots aquests adjectius són els que han sortit del buidatge de la pregunta, quines característiques ha de tenir per a tu un bon director/a? S'han repetit quasi totes, per tant, no cal posar en quin percentatge, perquè quasi tothom ha dit les mateixes.

“Bona capacitat de resolució. Bon llenguatge. Ser assertiu però també directiu, determinant en les accions. Ser just” no només s'ha de tenir una característica, sinó que hi han d'haver moltes altres.

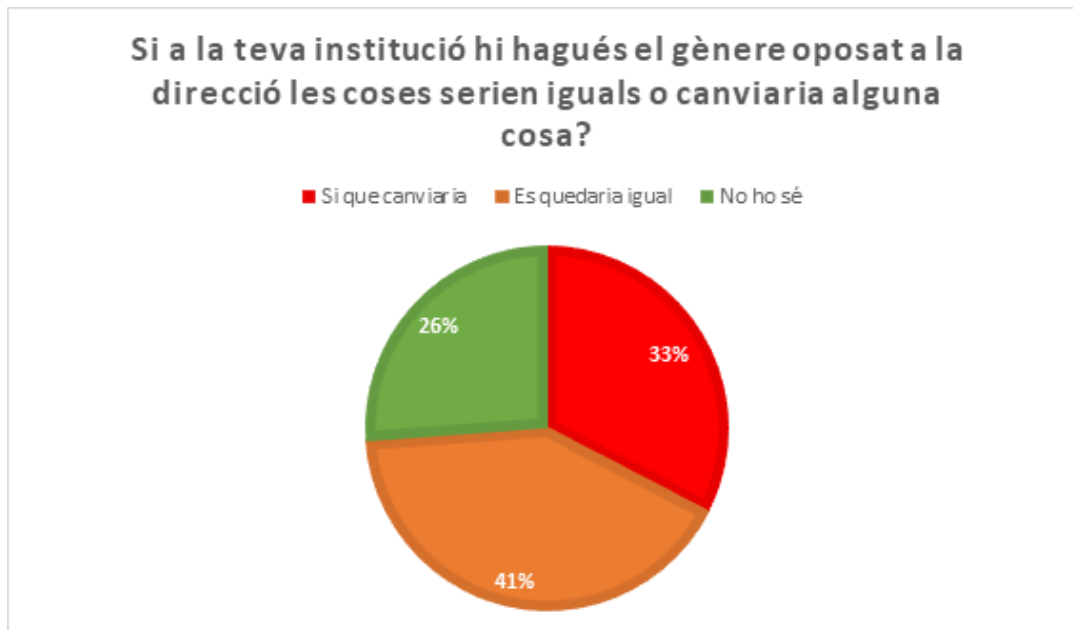
Un director ha de tenir *“visió global del centre, empàtic, saber escoltar, veure els punts forta del personal, ser clar i tenir les idees clares i consensuades amb el claustre, saber delegar”*.

“Treball en equip, empatia, perspectiva de gènere, actualització constants, formació en els paradigmes actuals. La pedagogia com a punt de partida, no pas visió d'empresa”.

“[...] que s'impliqui en les tasques i en el que passa a mes aules i que no sigui una figura estàtica i dictatorial que només dóna ordres”.

“[...] por ejemplo, el mío, solo entra en un aula si hay que substituir y no les queda más remedio”.

11. Si a la teva institució hi hagués el gènere oposat a la direcció les coses serien iguals o canviaria alguna cosa? Per què?



Gràfic 12. Font: Elaboració pròpia.

Com podem veure en el gràfic, el 41% de les persones creuen que en la seva institució es canviés de gènere en la direcció, les coses es quedarien igual que estan ara, perquè tots estan d'acord en el fet que no variarà en funció del gènere sinó en funció de la persona.

El 33% diu que sí que canviarien les coses si es canviés de gènere, i el 26% no ho saben perquè només han tingut un director i no tenen prou experiència per afirmar o negar la pregunta.

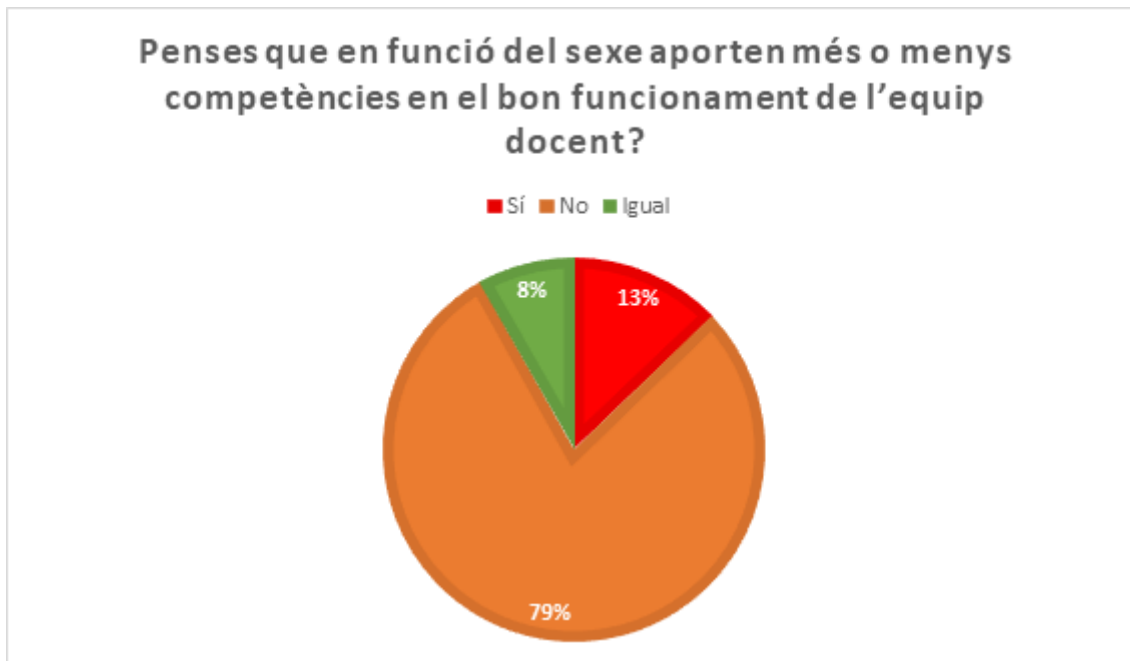
“Diferents pq cada persona independentement del gènere és diferent”.

“El gènere no determina la feina ben feta. Les persones que fan aquesta feina han de ser les adequades per molts motius però no per aquest”.

“Si tingués les mateixes qualitats no hauria de ser diferent. Depen del yarannà de cadascú i de l'empatia i simpatia wue desperti en els docents i famílies”.

“Si fora home, tindria q esforçar-se menys per aconseguir els objectius del seu projecte de direcció. Les directores dones han d'esforçar-se el doble i ser com no som per guanyar-nos el respecte de la Comunitat Educativa.”

12. Penses que en funció del sexe aporten més o menys competències en el bon funcionament de l'equip docent?



Gràfic 13. Font: Elaboració pròpia.

Com podem observar en la gràfica, el 79% de les persones entrevistades penses que en funció del sexe no aporten més o menys competències, però en canvi, un 13% de les persones pensen que sí, que els homes poden aportar més, ja que encara estem en una societat masclista i patriarcal. I un 8% que pensen que homes i dones poden aportar les mateixes competències.

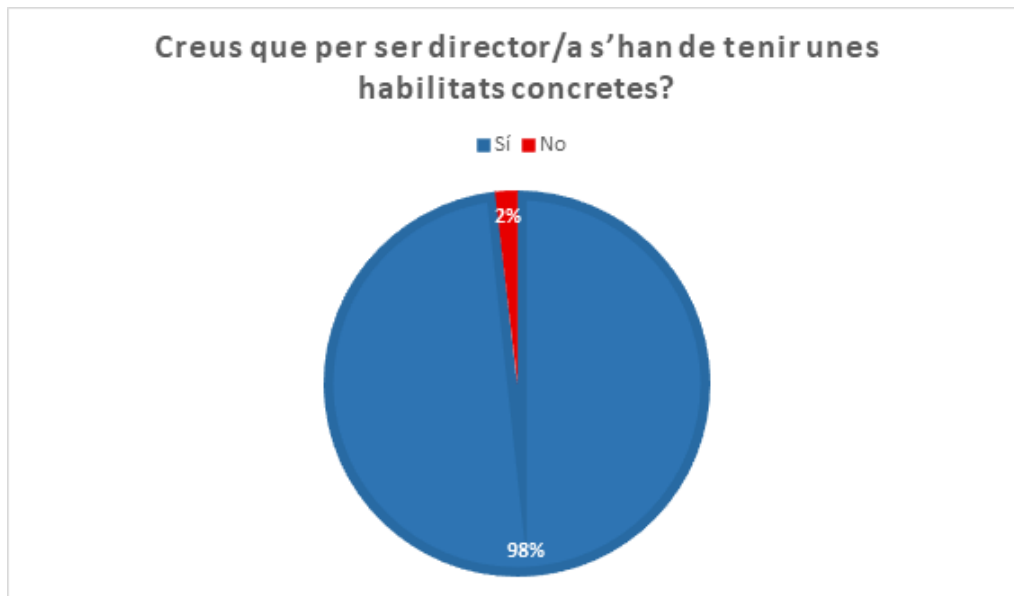
“No. El gènere o identitat sexual de una persona, no aporten millors competències en les feines. És el tarannà de la persona el que ho fa.”

“No, però sí el gènere. Crec que a vegades el gènere pesa en la presa de decisions: què esperen de mi, què no vull que pensin...”

“Sí, pot ser. A nivell més emocional”

“Sí, porque nos han socializado diferente desde oaqueños según nuestro sexo y nos han inculcado estereotipos machistas de genero que el machismo asigna a cadz genero”.

**13. Creus que per ser director/a s'han de tenir unes habilitats concretes?
Quines?**

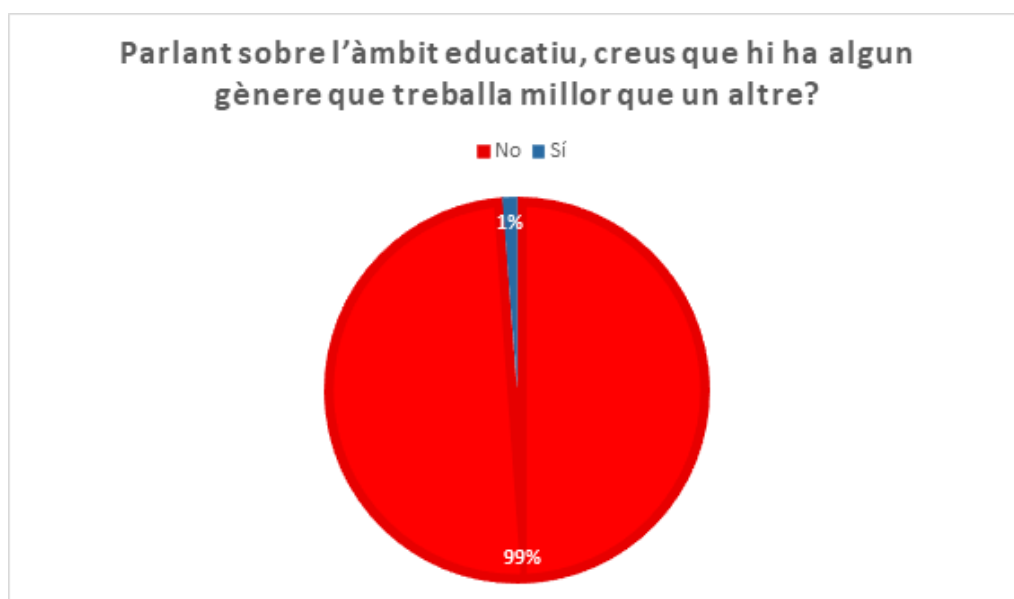


Gràfic 14. Font: Elaboració pròpia.

En aquesta pregunta, podem veure com 169 persones han contestat que sí que s'han de tenir unes habilitats concretes per ser director/a i 3 persones han contestat que no, ja que es poden adquirir després.

Pel fet de preguntar quines, ens podem remuntar a la pregunta 10 on ja s'han anomenat totes les habilitats que ha de tenir un bon director/a.

14. Parlant sobre l'àmbit educatiu, creus que hi ha algun gènere que treballa millor que un altre?

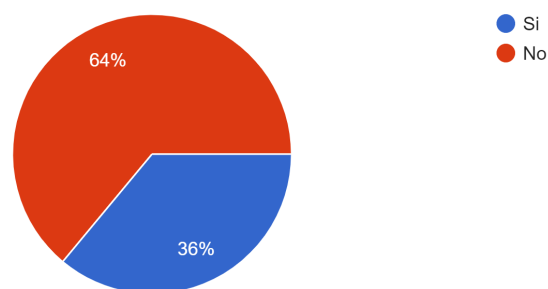


Gràfic 15. Font: Elaboració pròpia.

Només dues persones de les 172 entrevistades han contestat que les dones treballen millor que els homes.

15. Qualsevol professional de l'educació pot arribar a ser bon director/a?

Qualsevol professional de l'educació pot arribar a ser bon director/a?
172 respostes



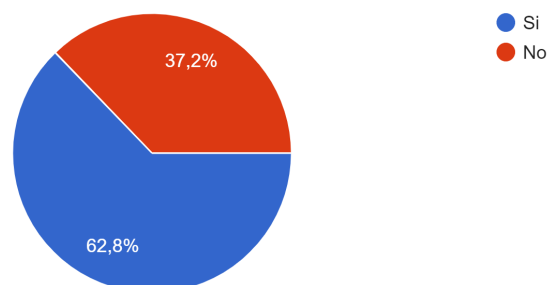
Gràfic 16. Font: Formulari de Google.

El 64% dels professionals pensen que no qualsevol pot arribar a ser un bon director perquè com hem parlat en la revisió teòrica, han d'haver-hi unes competències particulars per directors i directores, perquè permetin un desenvolupament eficaç de la tasca.

En canvi, el 36% dels professionals pensa que sí que qualsevol pot arribar a ser un bon director, però aquí hi poden haver dos condicionants, o bé que han passat per molts directors i directores que hi han fet genial o bé, només han passat per una direcció i no tenen dades amb què comparar-les.

16. Creus que el rol i les funcions de director/a estan clares i són concises?

Creus que el rol i les funcions de director/a estan clares i són concises?
172 respostes



Gràfic 17. Font: Formulari de Google.

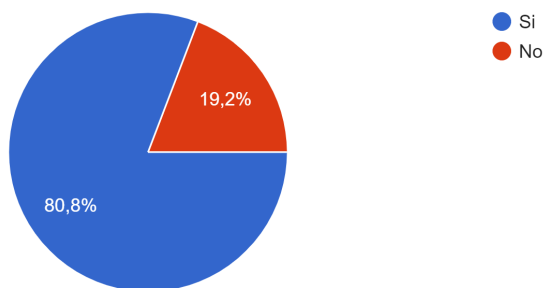
Com podem veure en la gràfica, el 62,8% de les persones entrevistades creuen que sí que hi ha unes funcions clares i concises per al rol de director/a, però un 37,2% creu que no són tan clares i concises.

Com hem pogut llegir abans i hem vist a la taula de comparacions entre la LOE i la LOMCE, les funcions del director/a en general sí que són clares, però tirem molt més cap a l'àmbit burocràtic i administratiu que cap a les funcions de lideratge.

Sí que és veritat que haurien d'haver-hi unes competències específiques per aquest rol.

17. Penses que la funció de director hauria de ser algú amb una formació específica?

Penses que la funció de director hauria de ser algú amb una formació específica?
172 respostes



Gràfic 18. Font: Formulari de Google.

En aquest gràfic podem observar com un 80,8% dels entrevistats ens ha dit que sí, que el càrrec de direcció hauria de ser algú amb una formació més específica, però el 19,2% pensa que no, que només amb la formació de docent i l'experiència ja n'hi ha prou.

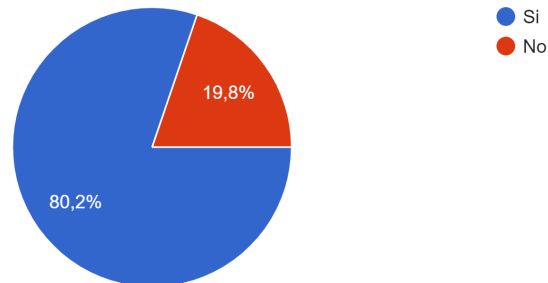
Com hem parlat al llarg del treball, per exercir la funció de director/a la llei reclama molta feina burocràtica, per tant, la funció de direcció està compartida amb la docència, és a dir, el director/a compagina el seu càrrec de direcció amb la docència a les aules.

Per finalitzar, la funció de direcció s'hauria de professionalitzar per tal de donar una atenció més personalitzada i professional a tots els temes de direcció.

18. Sabies que existeix un màster que et dóna la formació necessària per ser director?

Sabies que existeix un màster que et dóna la formació necessària per ser director?

172 respostes



Gràfic 19. Font: Formulari de Google.

Aquesta pregunta té relació amb l'anterior, és a dir, aquell 80,6% que ha dit que sí, el podem relacionar amb aquest 80,2% on realment es veu que un càrrec de direcció ha de ser una professió.

Això no vol dir, que les persones que tenen experiència en direccions o en dirigir equips educatius o que fa molts anys que està veient com es fa, no en sàpiguem, sinó que s'ha de tenir una formació específica per poder abordar tots els temes que es demanen per dur a terme la funció de direcció.

8.3 Discussió.

Les preguntes de l'entrevista estan dividides en quatre blocs:

1. Preguntes d'introducció.
2. Preguntes de filtre.
3. Preguntes sobre la institució.
4. Preguntes de lideratge i gènere.

Després d'haver fet l'anàlisi de les preguntes, comentarem quina informació important hem extret de cada bloc de preguntes.



Del primer bloc, s'ha extret quants educadors/es - mestres i directors han contestat l'entrevista i veure quants professionals hi ha de cada etapa educativa per veure si estaven totes representades.

Del segon bloc, les preguntes de filtre, en el que creien els entrevistats, s'ha pogut extreure que encara estem en una societat masclista i patriarcal pel que fa als alts càrrecs, però només de nivells superiors, ja que en nivells com infantil i primària, són les dones les que més representades estan.

Del tercer bloc de preguntes, són en majoria dones les que ocupen aquest càrrec ara mateix en les escoles, però hem de tenir en compte que entre infantil i primària sumen un 77,9% del total d'entrevistats i per això surt majoria de dones en les direccions.

També hem pogut veure com avui en dia, encara es du a terme un estil de lideratge autoritari, encara que molts ja marquen un estil cooperatiu i sense gaires diferències del director/a al personal docent.

En aquest últim bloc, el que més hem pogut extreure és que entre homes i dones, a l'hora de liderar no és el gènere qui canvia la manera de fer, sinó la personalitat de cada persona, és a dir, hi poden haver tant directors com directores que serveixin o no i no pel fet de ser d'un sexe o d'un altre.

També veiem que la funció del director/a hauria de tenir una formació específica, ja que a part de la docència, també es fa molt treball burocràtic, de gestió i d'administració que no tothom sap com fer-ho.



9. Conclusions.

En aquest últim apartat, donarem resposta a les preguntes d'investigació i als objectius d'aquesta, també parlarem dels punts forts i els punts febles de la metodologia emprada, a més a més, al final de l'apartat tractarem les propostes de millora i les perspectives de futur.

9.1 Les preguntes d'investigació.

- *En les direccions educatives dels diferents nivells educatius, que hi predomina l'home o la dona?*

En aquesta primera pregunta d'investigació, ha quedat demostrat que en les etapes d'Educació Infantil i Primària hi predomina la dona en les direccions educatives, però quan parlen ja d'Educació Secundària Obligatoria fins a la Universitat el que encara hi predomina és la figura de l'home, cada vegada es van veient més dones, però encara falta un llarg camí per recórrer.

- *Quin és l'estil de lideratge què és du a terme en els centres educatius?*

Pel que fa a l'estil de lideratge, encara és bastant autoritari, però cada vegada hi ha més tendència a fer un estil democràtic o cooperatiu.

9.2 Els objectius.

- *Objectiu general: Analitzar si les direccions educatives dels diferents nivells d'educació hi predomina l'home o la dona i quin és l'estil de lideratge que es fa servir.*

Com hem vist amb les preguntes d'investigació, podem respondre també a l'objectiu de la nostra investigació.

A través de l'entrevista realitzada hem pogut analitzar quin sexe predomina en les direccions educatives i també quin és l'estil que es fa servir en aquestes.

9.3 Punts forts i febles de la metodologia.

La metodologia qualitativa és la que hem fet servir en aquesta investigació.

Les característiques de les dades qualitatives són:

- Contingut informatiu sobre una determinada realitat educativa.



- Són registrades en un suport (en el nostre cas l'entrevista al formulari de Google).
- Estan expressades a través del llenguatge.

Un dels punts febles de la metodologia qualitativa és la quantitat d'informació que tens i has d'analitzar el discurs, on hem d'anonimitzar les dades si és necessari, preparar les dades creant categories, llegir les respostes...

Amb la metodologia qualitativa no podem generalitzar els resultats.

Un dels punts forts de la metodologia és que és molt flexible, és a dir, durant el treball de camp, el guió ens pot canviar, ja que la informació que anem recollint és rellevant.

No requereix gaires instruments, és a dir, per fer l'anàlisi de les dades no necessitem un programa específic, les podem tractar i analitzar nosaltres mateixos.

Recollim una àmplia i diversa informació. (Gómez, 2019).

9.4 Propostes de millora.

En el procés de buidatge de les entrevistes, s'han detectat diverses preguntes que podrien haver estat formulades d'una altra manera per extreure una informació més precisa i que s'haurien de revisar per futures investigacions.

Podem dir que l'entrevista ens ha funcionat bé, però alguna pregunta s'ha de reformular per extreure'n més informació.

La mostra que ens havíem marcat al principi era de molts professionals (rondant el miler) en conjunt entre les institucions i els grups de xarxes socials, però a l'hora de veure la participació ha estat molt baixa, és a dir, ens hauria agradat que hi participés més gent per tal d'arribar més enllà, però també sabem que passar una entrevista en línia ens condiciona, ens referim al fet que tu l'envies o la poses a la plataforma i la gent que vol ho contesta.

9.5 Perspectives d'investigació i/o de futur.

La informació que hem obtingut mitjançant el buidatge i la posterior discussió dels resultats, ens indica que cada vegada més dones estan entrant dins de les direccions educatives i no només d'infantil i primària. En investigacions futures el percentatge de dones hauria d'haver crescut.

Amb les dues últimes preguntes de l'entrevista, que eren, si un director/a ha de tenir una formació específica i si saben que hi ha un màster per aquesta formació de direcció, una de les perspectives de futur, seria que el màster universitari en Direcció i Gestió de centres educatius on s'ofereix una formació específica per a aquest lloc de treball fos reconegut i per fer la funció de direcció s'hauria de tenir el màster, és a dir, s'hauria de professionalitzar la funció directiva.

Segons Vázquez et al. (2016), la direcció dels centres educatius hauria de ser reconeguda com una professió, és a dir un càrrec directiu no és una professió, però si un lloc de feina diferent del professor, per tant hauria de ser professionalitzat, ja que són funcions molt específiques.

10. Aspectes ètics.

En aquesta investigació s'han contemplat tots els aspectes ètics per tal que no es vulneren ni es tracten temes sobre embrions, éssers humans, cèl·lules o teixits humans, no hi han dades de caràcter personal i de privacitat, ni animals, no es tracta cap tema sobre països tercers, ni cap element que pugui causar danys en el medi ambient, la salut o la protecció, no hi ha cap ús malintencionat dels resultats ni altres aspectes ètics.

Quant a la validació de l'instrument, els professionals van ser explicats en tot moment de com es tractarien les seves dades i si volien o no apareixen en el treball.

I pel que fa a les persones entrevistades, també van ser conscients que les dades serien anònimes i per a fins acadèmics.

11. Criteris de regulació.

Per la investigació interpretativa, Guba i Lincoln van formular una sèrie de criteris per garantir la qualitat de la investigació. Segons González (1996), aquests criteris són:

- **Credibilitat**, on suggereixen cinc procediments per augmentar aquesta credibilitat.

El primer és que els resultats estan extrets a partir de les entrevistes.

Les entrevistes estan validades per tres experts.

Tots els resultats es poden comprovar a l'apartat d'anàlisi.

- **Transferibilitat**, he formulat unes preguntes d'investigació juntament amb el context i la població a la qual vull arribar.
- **Dependència**, amb l'única persona la qual he revisat la investigació és el tutor del TFG, però tot i això l'entrevista està penjada a l'internet per si cal corroborar amb algú extern.
- **Confirmabilitat**, en aquest treball es pot veure tots els passos que he anat fent al llarg de la investigació.

12. Bibliografia.

Generalitat de Catalunya. (2020). Document per a l'organització i la gestió dels centres. Departament d'educació. Extret de:

https://documents.espai.educacio.gencat.cat/IPCNormativa/DOIGC/PEC_Objectius_projecte.pdf

GÓMEZ, A. (2019). *Metodologies qualitatives*. Apunts de l'assignatura: Investigació i avaluació educativa. Universitat Rovira i Virgili.

GONZÁLEZ MONTEAGUDO, J. (1996). La credibilidad en la investigación interpretativa y etnográfica. En *XI Congreso Nacional de Pedagogía (1996)*. Sociedad Española de Pedagogía: Universidad del País Vasco.

Institut Nacional d'Estadística. (2021). 3.10 Mujeres en el profesorado por enseñanza que imparten. *Mujeres y hombres en España 2020*. Extret de:

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481851&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación. *Boletín Oficial del Estado*, 106, de 4 de mayo de 2006, 17158 a 17207. Extret de:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-7899>

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. *Boletín Oficial del Estado*, 295, de 10 de diciembre de 2013, 97858 a 97921. Extret de:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12886

MONCAYO, B. (2013). Mujeres líderes en la academia, estereotipos y género. *Panorama*, 7 (13), 75-94. Recuperat de:

<https://journal.poligran.edu.co/index.php/panorama/article/view/433/405>

Mujeres, O.N.U. (2015). La igualdad de género. *México* Recuperat de: http://www.inesge.mx/pdf/articulos/igualdad_onu.pdf

Real Academia Española. (s.f). Liderazgo. *Diccionario de la lengua española*. Recuperat el 24 d'abril del 2021, de <https://dle.rae.es/liderazgo>

RICOY LORENZO, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação*, 31(1), 11-22. Extret de: <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>

TORRECILLA, J. M. (2006). La entrevista. *Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid*. Extret de: http://www2.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf

VÁSQUEZ-RIVERA, O. I. (2016). La cultura organizacional desde sus paradigmas de estudio: una aproximación a la perspectiva interpretativa-simbólica. *Entramado*, 12(1), 66-80. Extret de: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/451>

VÁZQUEZ TOLEDO, S.; LIESA ORÚS, M.; BERNAL AGUDO, J. L. (2016). El camino hacia la profesionalización de la función directiva: el perfil competencial y la formación del director de centros educativos en España. *Perfiles educativos*, 38(151), 158-174. Recuperat de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000100158

YARCE, J. (2007). ¿Qué es el liderazgo?. *Instituto Iationamericano de desarrollo humano y organizacional*. Extret de: http://www.oocities.org/es/monsalvelaura/fase1/varios/que_es_el_liderazgo.pdf

13. Annexos.

Annex 1.

Benvolgut/da,

em dic Mireia Collado Lluís, sóc estudiant de 4t de Pedagogia a la Universitat Rovira i Virgili.

Estic elaborant el meu treball de fi de grau i la meua investigació se centra a veure quin és el percentatge d'homes i dones que hi ha a les direccions educatives en els diferents nivells educatius i quin és l'estil amb el qual és dur a terme aquesta tasca.

He creat l'instrument amb el qual faré la recollida d'informació i necessito validar-lo, és per això que m'adreço a vostè per veure si em pot ajudar.

Li adjunto l'instrument i la taula de validació.

Moltes gràcies pel seu temps.

Salutacions.

Annex 2.

La igualtat de gènere en les direccions educatives													
Presentació de la recerca													
Aquesta entrevista va dirigida a tot l'equip de docents i equip directiu. El que es pretén amb la investigació és veure quin percentatge d'homes i dones hi ha a les direccions en els diferents nivells educatius i quin és l'estil amb el qual es duu a terme aquesta tasca.													
Instruccions de validació													
Per cada pregunta del qüestionari, marca amb una X als requadres següents segons els teu criteri:													
UNIVOC (Sí, No)													
PERTINENT (nivell de pertinença de la pregunta: 1 molt poc pertinent, 4 molt pertinent)													
IMPORTANT (nivell d'importància de la pregunta: 1 molt poc important, 4 molt important)													
Així mateix, si ho considereu oportú, afegiu quina correcció hauríem de fer i qualsevol observació que penseu interessant.													
Pregunta	UNÍVOC		PERTINENT				IMPORTANT				Correcció (si és necessari)	Observació	
1. Amb quin gènere t'identifiques? Home Dona Indiferent	S	N	1	2	3	4	1	2	3	4			
2. Ets educador/a - mestre/a o director/a? Educador/a - mestre/a Director/a	S	N	1	2	3	4	1	2	3	4			
3. En quina etapa educativa treballes? El EP ESO Postobligatori Universitat	S	N	1	2	3	4	1	2	3	4			

4.Creus que hi ha més dones o homes en les direccions dels centres educatius? Per què?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
5.Creus que aquest setge només passa en l'educació, o creus que també passa en altres àmbits?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
6.Has treballat sota el càrrec amb un director i una directora? (en cas afirmatiu, respon la següent pregunta).	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
7.Has notat alguna diferència d'un director a l'altre a l'hora de coordinar i liderar el grup? Quins?	S	N		1	2	3	4		1		3	4		
8.Avui dia al teu centre qui porta la direcció? Home Dona	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
9.Quin estil de lideratge es du a terme a la teva institució?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
10.A l'hora d'escollir director i equip directiu, quina és la metodologia que empreneu?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
11.Què és per a tu ser un bon director/a?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
12.Creus que si a la teva institució hi hagués el gènere oposat a la direcció les coses serien iguals o canviaria alguna cosa? Per què?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		

13.Creus que en funció del sexe aporten més o menys competències en el bon funcionament de l'equip docent?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
14.Creus que per ser director/a s'han de tenir unes habilitats concretes? Quines?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
15.Creus que els homes treballen millor que les dones? Per què?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
16.Creus que qualsevol professional de l'educació pot arribar a ser bon director/a?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
17.Creus que el rol i les funcions de director/a estan clares i són concises?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
18.Creus que la funció de director hauria de ser algú amb una formació específica?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
19.Sabies que existeix un màster que et dona la formació necessària per ser director?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
20.Si es així, t'agradaria més informació poder formar-te en aquest àmbit?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		

Annex 3.

La igualtat de gènere en les direccions educatives														
Presentació de la recerca														
Aquesta entrevista va dirigida a tot l'equip de docents i equip directiu. El que es pretén amb la investigació és veure quin percentatge d'homes i dones hi ha a les direccions en els diferents nivells educatius i quin és l'estil amb el qual es duu a terme aquesta tasca.														
Instruccions de validació														
Per cada pregunta del qüestionari, marca amb una X als requadres següents segons els teu criteri:														
UNIVOC (Sí, No)														
PERTINENT (nivell de pertinença de la pregunta: 1 molt poc pertinent, 4 molt pertinent)														
IMPORTANT (nivell d'importància de la pregunta: 1 molt poc important, 4 molt important)														
Així mateix, si ho considereu oportú, afegiu quina correcció hauríem de fer i qualsevol observació que penseu interessant.														
Pregunta	UNÍVOC		PERTINENT				IMPORTANT				Correcció (si és necessari)	Observació		
1.Amb quin gènere t'identifiques? Home Dona Indiferent	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		
2. Ets educador/a - mestre/a o director/a? Educador/a - mestre/a Director/a	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		
3.En quina etapa educativa treballes? El EP ESO Postobligatori Universitat	x	N		1	2	3	X		1	2	3	X		
4.Creus que hi ha més dones o homes en les direccions dels centres educatius? Per què?	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		

5. Creus que aquest setge només passa en l'educació, o creus que també passa en altres àmbits?	X	N		X	2	3	4		X	2	3	4		Penso que és força evident que el setge entre sexes passa en molts altres àmbits i no només en el món educatiu.
6. Has treballat sota el càrrec amb un director i una directora? (en cas afirmatiu, respon la següent pregunta).	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		
7. Has notat alguna diferència d'un director a l'altre a l'hora de coordinar i liderar el grup? Quins?	X	N		1	X	3	4		X	2	3	4		Crec que potser aquesta pregunta és innecessària.
8. Avui dia al teu centre qui porta la direcció? Home Dona	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		
9. Quin estil de lideratge es du a terme a la teva institució?	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		
10. A l'hora d'escollir director i equip directiu, quina és la metodologia que empreneu?	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		
11. Què és per a tu ser un bon director/a?	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		
12. Creus que si a la teva institució hi hagués el gènere oposat a la direcció les coses serien iguals o canviaria alguna cosa? Per què?	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		S'hauria de modificar en la seva redacció. Sempre comencen de la mateixa manera, cal buscar altres expressions. Per exemple: "Pense que...", "Quina és la teva opinió respecte a...".

13. Creus que en funció del sexe aporten més o menys competències en el bon funcionament de l'equip docent?	X	N	1	2	3	X	1	2	3	X	S'hauria de modificar en la seva redacció.	
14. Creus que per ser director/a s'han de tenir unes habilitats concretes? Quines?	X	N	1	2	3	X	1	2	3	X	S'hauria de modificar en la seva redacció.	
15. Creus que els homes treballen millor que les dones? Per què?	X	N	1	2	3	X	1	2	3	X	S'hauria de modificar en la seva redacció.	
16. Creus que qualsevol professional de l'educació pot arribar a ser bon director/a?	X	N	1	2	3	X	1	2	3	X	S'hauria de modificar en la seva redacció.	Fer directament la pregunta "Qualsevol professional de l'educació pot arribar a ser un bon director/a? Per què?"
17. Creus que el rol i les funcions de director/a estan clares i són concises?	X	N	1	2	3	X	1	2	3	X	S'hauria de modificar en la seva redacció.	
18. Creus que la funció de director hauria de ser algú amb una formació específica?	X	N	1	2	3	X	1	2	3	X	S'hauria de modificar en la seva redacció.	
19. Sabies que existeix un màster que et dona la formació necessària per ser director?	X	N	X	2	3	4	X	2	3	4		Aquesta pregunta es podria suprimir.
20. Si es així, t'agradaria més informació poder formar-te en aquest àmbit?	X	N	X	2	3	4	X	2	3	4		Aquesta pregunta es podria suprimir.

Annex 4.

La igualtat de gènere en les direccions educatives														
Presentació de la recerca														
Aquesta entrevista va dirigida a tot l'equip de docents i equip directiu. El que es pretén amb la investigació és veure quin percentatge d'homes i dones hi ha a les direccions en els diferents nivells educatius i quin és l'estil amb el qual es duu a terme aquesta tasca.														
Instruccions de validació														
Per cada pregunta del qüestionari, marca amb una X als requadres següents segons els teu criteri:														
UNIVOC (Sí, No)														
PERTINENT (nivell de pertinença de la pregunta: 1 molt poc pertinent, 4 molt pertinent)														
IMPORTANT (nivell d'importància de la pregunta: 1 molt poc important, 4 molt important)														
Així mateix, si ho considereu oportú, afegiu quina correcció hauríem de fer i qualsevol observació que penseu interessant.														
Pregunta	UNÍVOC		PERTINENT				IMPORTANT				Correcció (si és necessari)	Observació		
1. Amb quin gènere t'identifiques? Home Dona Indiferent	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		
2. Ets educador/a - mestre/a o director/a? Educador/a - mestre/a Director/a	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		
3. En quina etapa educativa treballes? El EP ESO Postobligatori Universitat	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		
4. Creus que hi ha més dones o homes en les direccions dels centres educatius? Per què?	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		

5. Creus que aquest setge només passa en l'educació, o creus que també passa en altres àmbits?	X	N			1	X	3	4			1	2	X	4	Es podria redirigir la pregunta cap a l'àmbit més concret de l'educació, posar que el nostre TFG no tracta sobre l'aparició del gènere en tots els àmbits.	Es podria posar per exemple: - Creus que aquest setge només passa en centres educatius com el teu, o creus que també passa en tot tipus de centres?
6. Has treballat sota el càrrec amb un director i una directora? (en cas afirmatiu, respon la següent pregunta).	X	N			1	2	3	X			1	2	X	4		
7. Has notat alguna diferència d'un director a l'altre a l'hora de coordinar i liderar el grup? Quins?	X	N			1	2	3	X			1	2	3	X		
8. Avui dia al teu centre qui porta la direcció? Home Dona	X	N			1	2	3	X			1	2	3	X		
9. Quin estil de lideratge es du a terme a la teva institució?	X	N			1	2	3	X			1	2	3	X		
10. A l'hora d'escollir director i equip directiu, quina és la metodologia que empreneu?	X	N			1	2	3	X			1	2	3	X		
11. Què és per a tu ser un bon director/a?	X	N			1	2	3	X			1	2	3	X		
12. Creus que si a la teva institució hi hagués el gènere oposat a la direcció les coses serien iguals o canviaria alguna cosa? Per què?	X	N			1	2	3	X			1	2	3	X		
13. Creus que en funció del sexe aporten més o menys competències en el bon funcionament de l'equip docent?	X	N			1	2	3	X			1	2	3	X		

14. Creus que per ser director/a s'han de tenir unes habilitats concretes? Quines?	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		
15. Creus que els homes treballen millor que les dones? Per què?	S	X		1	2	X	4		1	2	X	4	Fent referència a allò esmentat anteriorment podem concretar més la pregunta per a no ogeneralitzar-la.	Creus que els homes treballen millors que les dones en allò que engloba a l'àmbit educatiu? O penses que és al contrari? Per què?
16. Creus que qualsevol professional de l'educació pot arribar a ser bon director/a?	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		
17. Creus que el rol i les funcions de director/a estan clares i són concises?	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		
18. Creus que la funció de director hauria de ser algú amb una formació específica?	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		
19. Sabies que existeix un màster que et dona la formació necessària per ser director?	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		
20. Si es així, t'agradaria més informació poder formar-te en aquest àmbit?	X	N		1	2	3	X		1	2	3	X		

Annex 5.

La igualtat de gènere en les direccions educatives													
Presentació de la recerca													
Aquesta entrevista va dirigida a tot l'equip de docents i equip directiu. El que es pretén amb la investigació és veure quin percentatge d'homes i dones hi ha a les direccions en els diferents nivells educatius i quin és l'estil amb el qual es duu a terme aquesta tasca.													
Instruccions de validació													
Per cada pregunta del qüestionari, marca amb una X als requadres següents segons els teu criteri:													
UNIVOC (Sí, No)													
PERTINENT (nivell de pertinença de la pregunta: 1 molt poc pertinent, 4 molt pertinent)													
IMPORTANT (nivell d'importància de la pregunta: 1 molt poc important, 4 molt important)													
Així mateix, si ho considereu oportú, afegiu quina correcció hauríem de fer i qualsevol observació que penseu interessant.													
Pregunta	UNÍVOC		PERTINENT				IMPORTANT				Correcció (si és necessari)	Observació	
1. Amb quin gènere t'identifiques? Home Dona Indiferent	S	N	1	2	3	4	1	2	3	4			
2. Ets educador/a - mestre/a o director/a? Educador/a - mestre/a Director/a	S	N	1	2	3	4	1	2	3	4			
3. En quina etapa educativa treballes? El EP ESO Postobligatori Universitat	S	N	1	2	3	4	1	2	3	4			

4.Creus que hi ha més dones o homes en les direccions dels centres educatius? Per què?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		Depenent de l'experiència dels qui contestin l'enquesta, potser la realitat d'escola que han vist és limitada.
5.Creus que aquest setge només passa en l'educació, o creus que també passa en altres àmbits?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
6.Has treballat sota el càrrec amb un director i una directora? (en cas afirmatiu, respon la següent pregunta).	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4	"Has treballat tant a càrrec d'un director com d'una directora?"	
7.Has notat alguna diferència d'un director a l'altre a l'hora de coordinar i liderar el grup? Quins?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4	Grup → personal docent "Quina?"	Trobo que és important analitzar les diferències, però jo no sabia si les diferents maneres de fer són per caràcter o gènere.
8.Avui dia al teu centre qui porta la direcció? Home Dona	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4	"qui ocupa el càrrec de direcció"	
9.Quin estil de lideratge es du a terme a la teva institució?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		Potser posar algun exemple perquè la gent entengui que s'entén per estil de lideratge?

10.A l'hora d'escollir director i equip directiu, quina és la metodologia que empreneu?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4	metodologia → sistema	A la pública és el sistema establert.
11.Què és per a tu ser un bon director/a?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4	"quines característiques ha de tenir..."	
12.Creus que si a la teva institució hi hagués el gènere oposat a la direcció les coses serien iguals o canviaria alguna cosa? Per què?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
13.Creus que en funció del sexe aporten més o menys competències en el bon funcionament de l'equip docent?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
14.Creus que per ser director/a s'han de tenir unes habilitats concretes? Quines?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		Potser se solapa una mica amb la del bon director
15.Creus que els homes treballen millor que les dones? Per què?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		L'enfocaria en preguntar si hi ha un gènere que treballi millor que una altre, sense determinar quin.
16.Creus que qualsevol professional de l'educació pot arribar a ser bon director/a?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
17.Creus que el rol i les funcions de director/a estan clares i són concises?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		

18.Creus que la funció de director hauria de ser algú amb una formació específica?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
19.Sabies que existeix un màster que et dóna la formació necessària per ser director?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		
20.Si es així, t'agradaria més informació poder formar-te en aquest àmbit?	S	N		1	2	3	4		1	2	3	4		

Annex 6.

Preguntes d'introducció

1. Amb quin gènere t'identifiques?

- Home
- Dona
- Indiferent

2. Ets educador/a-mestre/a o director/a?

Educador/a - mestre/a

Director/a

3. En quina etapa educativa treballes?

- EI (0-6)
- EP (6-12)
- ESO (12-16)
- Postobligatori
- Universitat

Preguntes de filtre

4. Creus que hi ha més dones o homes en les direccions dels centres educatius?

Per què?

5. Has treballat tant a càrrec d'un director com d'una directora? (en cas afirmatiu, respon la següent pregunta).

- Sí
- No

6. Has notat alguna diferència d'un director a l'altre a l'hora de coordinar i liderar el personal docent? Quina?

Preguntes de la institució

7. Avui dia, qui ocupa el càrrec de direcció a la teva institució?

- Home
- Dona

8. Quin estil de lideratge es du a terme a la teva institució?

9. A l'hora d'escollir director i equip directiu, quin és el sistema que empreneu?

Preguntes de lideratge i gènere

10. Quines característiques ha de tenir per tu un bon director/a?
11. Si a la teva institució hi hagués el gènere oposat a la direcció les coses serien iguals o canviaria alguna cosa? Per què?
12. Penses que en funció del sexe aporten més o menys competències en el bon funcionament de l'equip docent?
13. Creus que per ser director/a s'han de tenir unes habilitats concretes? Quines?
14. Parlant sobre l'àmbit educatiu, creus que hi ha algun gènere que treballa millor que un altre?
15. Qualsevol professional de l'educació pot arribar a ser bon director/a?
- Sí
 - No
16. Creus que el rol i les funcions de director/a estan clares i són concises?
- Sí
 - No
17. Penses que la funció de director hauria de ser algú amb una formació específica?
- Sí
 - No
18. Sabies que existeix un màster que et dona la formació necessària per ser director?
- Sí
 - No