

An analysis of the survey focussing on Headteacher wellbeing – February, 2021.

O analiză a sondajului axat pe bunăstarea directorului - februarie 2021.

Un análisis de la encuesta centrada en el bienestar de los directores - febrero de 2021.

Question 1: What % (roughly) of your time is spent dealing with matters of finance? Do you spend too much time on aspects of finance that do not directly deal with teaching and learning? (Examples would be time spent on the fabric of the building, cleaning and catering services and Welsh Government/Consortium/LA financial issues).

Pregunta 1: ¿Qué% (aproximadamente) de su tiempo se dedica a asuntos financieros? ¿Dedica demasiado tiempo a aspectos de las finanzas que no se relacionan directamente con la enseñanza y el aprendizaje? (Por ejemplo, el tiempo dedicado a la estructura del edificio, los servicios de limpieza y catering y las cuestiones financieras del Gobierno de Gales / Consorcio / AL).

Întrebarea 1: Ce procent (aproximativ) din timpul dvs. vă petreceți cu probleme de finanțe? Vă petreceți prea mult timp pe aspecte ale finanțelor care nu se ocupă direct de predare și învățare? (Exemple ar fi timpul petrecut pe structura clădirii, serviciile de curățenie și catering și problemele financiare ale guvernului / consorțiului / AL din Welsh).

It is clear that there is a real discrepancy between schools where in the worst case a Headteacher feels that he/she spends 75% of their working week dealing with financial issues that do not relate directly to their core purpose – teaching and learning. Where there is excellent practice, the Governing Body have appointed a person – a Bursar, Business Manager or Administrator who takes on these duties, leaving the Headteacher to spend the maximum amount of time on developing children’s learning. It is also interesting to see that one of the adverse effects of the pandemic for Headteachers is the emphasis on health and

Está claro que existe una discrepancia real entre las escuelas en las que, en el peor de los casos, un director siente que pasa el 75% de su semana laboral lidiando con problemas financieros que no se relacionan directamente con su propósito principal: enseñar y aprender. Cuando existe una práctica excelente, el Consejo de Administración ha designado a una persona: un tesorero, un gerente comercial o un administrador que asume estas funciones, dejando que el director dedique la máxima cantidad de tiempo al desarrollo del aprendizaje de los niños.

Este clar că există o discrepanță reală între școli, în care, în cel mai rău caz, un director știe că își petrece 75% din săptămâna lor de lucru tratând probleme financiare care nu au legătură directă cu scopul lor principal - predarea și învățarea. Acolo unde există practici excelente, Corpul de conducere a desemnat o persoană - un bursar, un manager de afaceri sau un administrator care își asumă aceste atribuții, lăsând directorul să petreacă timpul maxim pentru dezvoltarea învățării copiilor. De asemenea, este interesant de văzut că unul dintre efectele adverse ale pandemiei pentru profesorii de știință este accentul pus

<p>safety and the need to ensure that staff and pupils have the necessary apparatus and cleaning products to ensure that they contain the spread of the virus – where is the support from the Local Authority/Consortia/Welsh Government? Another notable fact is that there are additional cleaning items and equipment that all schools need and that there is no additional budget allocation for these. For schools that are already in financial difficulties this adds to the stress for the Headteacher. Additional form filling – in order to get the equipment and cleaning services that they need there is even more paperwork!</p>	<p>También es interesante ver que uno de los efectos adversos de la pandemia para los directores es el énfasis en la salud y la seguridad y la necesidad de garantizar que el personal y los alumnos tengan los aparatos y productos de limpieza necesarios para asegurar que contienen la propagación del virus. - ¿Dónde está el apoyo de la Autoridad Local / Consorcios / Gobierno de Gales? Otro hecho notable es que hay artículos y equipos de limpieza adicionales que todas las escuelas necesitan y que no hay una asignación presupuestaria adicional para estos. Para las escuelas que ya tienen dificultades económicas, esto aumenta el estrés del director. Relleno adicional de formularios: para obtener el equipo y los servicios de limpieza que necesitan, ¡hay aún más papeleo!</p>	<p>pe sănătate și siguranță și necesitatea de a se asigura că personalul și elevii dispun de aparatele și produsele de curățare necesare pentru a se asigura că acestea conțin răspândirea virusului. - unde este sprijinul din partea autorității locale / consorțiilor / guvernului galez? Un alt fapt notabil este că există articole și echipamente de curățare suplimentare de care au nevoie toate școlile și că nu există o alocare bugetară suplimentară pentru acestea. Pentru școlile care se află deja în dificultăți financiare, acest lucru se adaugă stresului pentru director. Completarea formularului suplimentar - pentru a obține echipamentele și serviciile de curățare de care au nevoie, există și mai multe documente!</p>
<p>Question 2: Do you feel that the Welsh Government/Consortium/LA fund your school at an appropriate level so that the school is able to fulfil its central role of providing quality learning opportunities for every pupil and that the school will be able to fulfil its obligations under the new SEN provision?</p> <p>Pregunta 2: ¿Considera que el Gobierno / Consorcio / LA de Gales financia su escuela a un nivel apropiado para que la escuela pueda cumplir con su papel central de brindar oportunidades de aprendizaje de calidad para cada alumno y que la escuela pueda cumplir con sus obligaciones en virtud de la nueva disposición SEN?</p> <p>Întrebarea 2: Credeți că guvernul galez / consorțiul / LA vă finanțează școala la un nivel adecvat, astfel încât școala să își poată îndeplini rolul central de a oferi oportunități de învățare de calitate pentru fiecare elev și că școala va putea să-și îndeplinească obligațiile care decurg din noua dispoziție SEN?</p>		
<p>This is a resounding ‘No’! One of the recommendations for the Welsh</p>	<p>Este es un rotundo "No"! Una de las recomendaciones para el gobierno de Gales</p>	<p>Acesta este un „Nu” răsunător! Una dintre recomandările pentru Guvernul galez din</p>

<p>Government from the Intellectual Outcomes has to be to share these results with them. The critical thread that runs through the whole of Curriculum 2022 is that each child will be provided with learning experiences that allow them to achieve their potential. Clearly this will not happen without additional funding. There needs to be a huge injection of funding in order to ensure that all learners have access to high quality learning experiences which includes the latest technology, high quality teaching and opportunities for all schools to provide access to the Four Core Purposes of the new curriculum. Class sizes of 30+ are not acceptable – another IO should focus on what is the optimum number of pupils that should be in each class. It is not acceptable to expect Headteachers to take money from the ‘mainstream’ budget to ensure that the school complies with its statutory obligations under the terms of the new SEN legislation. The Welsh Government has to sort out the grant strategy – grants are given at the beginning of each financial year and last for one year. How are schools meant to</p>	<p>de Intellectual Outcomes tiene que ser compartir estos resultados con ellos. El hilo fundamental que recorre todo el Currículo 2022 es que cada niño recibirá experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar su potencial. Claramente, esto no sucederá sin fondos adicionales. Es necesario que haya una gran inyección de fondos para garantizar que todos los estudiantes tengan acceso a experiencias de aprendizaje de alta calidad que incluyen la última tecnología, enseñanza de alta calidad y oportunidades para que todas las escuelas brinden acceso a los Cuatro Propósitos Básicos del nuevo plan de estudios. Los grupos de más de 30 alumnos no son aceptables; otro IO debería centrarse en cuál es el número óptimo de alumnos que debería haber en cada clase. No es aceptable esperar que los directores tomen dinero del presupuesto "general" para garantizar que la escuela cumpla con sus obligaciones legales según los términos de la nueva legislación SEN. El Gobierno de Gales tiene que resolver la estrategia de subvenciones: las subvenciones se otorgan al comienzo de cada año financiero y duran un año. ¿Cómo se supone que las escuelas planifiquen</p>	<p>rezultatele intelectuale trebuie să fie aceea de a le împărtăși aceste rezultate. Firul critic care parcurge întregul Curriculum 2022 este acela că fiecărui copil i se vor oferi experiențe de învățare care să îi permită să își atingă potențialul. În mod clar, acest lucru nu se va întâmpla fără finanțare suplimentară. Trebuie să existe o injecție uriașă de finanțare pentru a se asigura că toți cursanții au acces la experiențe de învățare de înaltă calitate, care includ tehnologie de ultimă generație, predare de înaltă calitate și oportunități pentru toate școlile de a oferi acces la cele patru scopuri esențiale ale noului curriculum. Clasele de peste 30 de ani nu sunt acceptabile - un alt IO ar trebui să se concentreze asupra numărului optim de elevi care ar trebui să fie în fiecare clasă. Nu este acceptabil să ne așteptăm ca directorii să ia bani din bugetul „mainstream” pentru a se asigura că școala își respectă obligațiile statutare în conformitate cu noile legislații SEN. Guvernul galez trebuie să rezolve strategia de subvenționare - subvențiile se acordă la începutul fiecărui exercițiu financiar și durează un an. Cum sunt menite școlile să planifice strategic? Cum numesc personal permanent și de înaltă calitate?</p>
---	---	--

<p>plan strategically? How do they appoint permanent, high quality staff? The social context of each school also make this a lottery – schools in areas of social deprivation require far more support for their vulnerable children. Fabric of a significant number of schools in Wales is a real cause for concern. How can funding for SEN pupils be set at 80% - this means that 20% has to be found from the main budget.</p>	<p>estratégicamente? ¿Cómo nombran personal permanente y de alta calidad? El contexto social de cada escuela también hace que esto sea una lotería: las escuelas en áreas de privación social requieren mucho más apoyo para sus niños vulnerables. El tejido de un número significativo de escuelas en Gales es un verdadero motivo de preocupación. ¿Cómo se puede establecer la financiación para los alumnos con necesidades educativas especiales del 80%? Esto significa que el 20% debe obtenerse del presupuesto principal.</p>	<p>Contextul social al fiecării școli face din aceasta o loterie - școlile din zone de lipsă socială necesită mult mai mult sprijin pentru copiii lor vulnerabili. Țesătura unui număr semnificativ de școli din Țara Galilor este un motiv real de îngrijorare. Cum se poate stabili finanțarea pentru elevii SEN la 80% - aceasta înseamnă că 20% trebuie să fie găsit din bugetul principal.</p>
<p>Question 3: Is there enough funding for all staff development every year? Do you feel that the quality of training provided by the LA/Consortium/Welsh Government provides value for money? Is there sufficient funding to allow your school to look for external partners to develop your staff? Pregunta 3: ¿Existe suficiente financiamiento para todo el desarrollo del personal cada año? ¿Considera que la calidad de la formación proporcionada por LA / Consorcio / Gobierno de Gales ofrece una buena relación calidad-precio? ¿Hay fondos suficientes para permitir que su escuela busque socios externos para desarrollar su personal? Întrebarea 3: Există suficiente fonduri pentru dezvoltarea personalului în fiecare an? Credeți că calitatea instruirii oferite de către LA / Consorțiu / Guvernul galeză oferă un raport calitate / preț? Există suficiente fonduri pentru a permite școlii dvs. să caute parteneri externi pentru a vă dezvolta personalul?</p>		
<p>Summary Whilst in Wales we do have professional standards and performance management for teachers (which is supposed to be linked to pay), the survey clearly shows that the training and support packages</p>	<p>Resumen Si bien en Gales tenemos estándares profesionales y gestión del desempeño para los maestros (que se supone que está vinculado al pago), la encuesta muestra claramente que los paquetes de capacitación</p>	<p>rezumat În timp ce în Țara Galilor avem standarde profesionale și managementul performanței pentru profesori (ceea ce se presupune că este legat de plată), sondajul arată în mod clar că pachetele de formare și asistență</p>

<p>that are on offer from the LA/Regional Consortia is inconsistent and is not quality assured.</p> <p>This adds to the stress for each Headteacher as they have to carry out individual annual appraisals where individual teachers will say that they have set out their targets at the beginning of the year and that there has either not been sufficient funding to allow them to attend training, or the training has not been of the quality that the teacher expected.</p> <p>Where there is excellent practice, schools will work together in pairs or small groups with the support of the Challenge Adviser from the local Consortium to address issues identified. Schools also use 'in house' methods of support.</p> <p>As an IO we would like to see funding being made available for external agencies and universities to work with individual teachers, groups of teachers, individual schools to support them in developing high quality programmes of study for all learners.</p> <p>There is also an attitude from some of the Regional Consortia that it is their role to support schools and thus they do not work well with external bodies (IPDA would be a</p>	<p>y apoyo que se ofrecen en los consorcios regionales / de AL son inconsistentes y no son de calidad seguro.</p> <p>Esto aumenta el estrés para cada director, ya que tienen que realizar evaluaciones anuales individuales en las que los profesores individuales dirán que han establecido sus objetivos al comienzo del año y que no ha habido fondos suficientes para permitirles asistir a la formación. , o la formación no ha sido de la calidad que esperaba el profesor.</p> <p>Cuando exista una práctica excelente, las escuelas trabajarán juntas en parejas o grupos pequeños con el apoyo del Asesor de Desafíos del Consorcio local para abordar los problemas identificados. Las escuelas también utilizan métodos de apoyo "internos".</p> <p>Como OI, nos gustaría que se pusieran a disposición fondos para que agencias externas y universidades trabajen con profesores individuales, grupos de profesores y escuelas individuales para apoyarlos en el desarrollo de programas de estudio de alta calidad para todos los alumnos.</p> <p>También hay una actitud de algunos de los consorcios regionales de que su papel es apoyar a las escuelas y, por lo tanto, no funcionan bien con organismos externos</p>	<p>oferite de LA / Consorțiile regionale sunt inconsistente și nu sunt de calitate asigurat. Acest lucru se adaugă stresului pentru fiecare director, deoarece trebuie să efectueze evaluări anuale individuale, în cazul în care profesorii vor spune că și-au stabilit obiectivele la începutul anului și că fie nu au existat fonduri suficiente pentru a le permite să participe la formare , sau instruirea nu a fost de calitate pe care o aștepta profesorul.</p> <p>Acolo unde există practici excelente, școlile vor lucra împreună în perechi sau grupuri mici, cu sprijinul consilierului pentru provocări din consorțiul local pentru a aborda problemele identificate. Școlile folosesc, de asemenea, metode de sprijin „interne”.</p> <p>În calitate de IO, ne-ar plăcea ca fondurile să fie puse la dispoziția agențiilor externe și a universităților pentru a lucra cu profesori individuali, grupuri de profesori, școli individuale pentru a-i sprijini în dezvoltarea unor programe de studiu de înaltă calitate pentru toți cursanții.</p> <p>Există, de asemenea, o atitudine din partea unor consorții regionale că rolul lor este de a sprijini școlile și, prin urmare, nu funcționează bine cu organismele externe</p>
--	---	--

<p>good example of this – Andrew will explain in the meeting!)</p> <p>We would advocate that when a Headteacher is either begins her/his first Headship that additional funding is provided for the school, in order to develop the staff so that they are all clear on the strategic direction of the school. Additional funding for staff development should also be available to any Headteacher who is new to a school. Another point highlighted is how grateful schools are for Erasmus funding – now curtailed thanks to Brexit. It will be interesting to see how the Turing fund will develop.</p>	<p>(IPDA sería un buen ejemplo de esto, ¡Andrew explicará en la reunión!)</p> <p>Recomendamos que cuando un director comience su primera dirección, que se proporcionen fondos adicionales para la escuela, con el fin de desarrollar al personal para que todos tengan clara la dirección estratégica de la escuela. Cualquier director que sea nuevo en una escuela también debería disponer de fondos adicionales para el desarrollo del personal.</p> <p>Otro punto destacado es lo agradecidas que están las escuelas por la financiación de Erasmus, ahora reducida gracias al Brexit. Será interesante ver cómo se desarrollará el fondo de Turing.</p>	<p>(IPDA ar fi un bun exemplu în acest sens - Andrew va explica în cadrul întâlnirii!)</p> <p>Am susține că, atunci când un director de învățământ fie își începe primul / șef, să fie asigurate finanțări suplimentare pentru școală, pentru a dezvolta personalul astfel încât toți să fie clari cu privire la direcția strategică a școlii. Finanțarea suplimentară pentru dezvoltarea personalului ar trebui, de asemenea, să fie disponibilă oricărui director care este nou la o școală.</p> <p>Un alt punct subliniat este cât de recunoscătoare sunt școlile pentru finanțarea Erasmus - acum redusă datorită Brexitului. Va fi interesant să vedem cum se va dezvolta fondul Turing.</p>
<p>Question 4: Does your Governing Body Finance subcommittee meet on a regular basis? How often? At what time are these meetings held? Does this sub-committee take some of the financial burden off your shoulders? Please give positive examples.</p> <p>Pregunta 4: ¿Se reúne periódicamente el subcomité de finanzas de su órgano rector? ¿Con qué frecuencia? ¿A qué hora se realizan estas reuniones? ¿Este subcomité le quita algo de la carga financiera de sus hombros? Por favor, dé ejemplos positivos.</p> <p>Întrebarea 4: Subcomitetul de finanțe al Corpului de conducere se întrunește în mod regulat? Cât de des? La ce oră se țin aceste întâlniri? Îți ia acest subcomitet o parte din povara financiară de pe umerii tăi? Vă rog să dați exemple pozitive.</p>		
<p>The original point of this question was to focus on the amount of time that Headteachers spend on keeping their Governing Body informed on the work of the school.</p>	<p>El objetivo original de esta pregunta era centrarse en la cantidad de tiempo que los directores dedican a mantener informado a su Consejo de Administración sobre el trabajo de la escuela.</p>	<p>Obiectivul inițial al acestei întrebări a fost să se concentreze asupra cantității de timp pe care directorii o petrec pentru a-și menține Corpul de conducere informat cu privire la activitatea școlii.</p>

<p>There is a wide variety of comments which displays clearly the need for the Welsh Government to set out what is reasonable. This question also emphasises the excellent practice of having a qualified person to deal with the financial issues, as this takes a lot of the stress away from the Headteacher. The idea of schools being autonomous institutions is excellent on the one hand. In reality it is the quality of the make up of each Governing Body that is critical. On a personal ;level when I was a Headteacher I had Governors who were qualified accountants, Headteachers in secondary schools and council officials who were well versed on financial matters. Schools in some urban areas of Wales find it really difficult to appoint any Governors, putting more and more onus on the Headteacher to manage financial matters.</p> <p>The Romanian model looks to be more structured, but it will be interesting to hear from all of our Romanian colleagues about how this works in practice.</p> <p>The one important point to note here is that many of the headteachers in Wales spend a great deal of time not only attending these meetings, but preparing reports and documents for them.</p>	<p>Existe una amplia variedad de comentarios que muestran claramente la necesidad de que el Gobierno de Gales establezca lo que es razonable.</p> <p>Esta pregunta también enfatiza la excelente práctica de tener una persona calificada para lidiar con los problemas financieros, ya que esto le quita mucho estrés al director.</p> <p>La idea de que las escuelas sean instituciones autónomas es excelente, por un lado. En realidad, lo fundamental es la calidad de la composición de cada órgano rector. A nivel personal, cuando era director tenía gobernadores que eran contadores calificados, directores de escuelas secundarias y funcionarios del consejo que estaban bien versados en asuntos financieros. Los colegios de algunas zonas urbanas de Gales encuentran realmente difícil nombrar a un gobernador, lo que hace que el director tenga cada vez más la responsabilidad de gestionar los asuntos financieros.</p> <p>El modelo rumano parece estar más estructurado, pero será interesante escuchar a todos nuestros colegas rumanos sobre cómo funciona esto en la práctica.</p> <p>El único punto importante a tener en cuenta aquí es que muchos de los directores de Gales dedican mucho tiempo no solo a asistir</p>	<p>Există o mare varietate de comentarii care arată clar necesitatea ca guvernul galez să stabilească ceea ce este rezonabil.</p> <p>Această întrebare subliniază, de asemenea, practica excelentă de a avea o persoană calificată care să se ocupe de problemele financiare, deoarece acest lucru îndeplinește foarte mult stresul de la director.</p> <p>Ideea ca școlile să fie instituții autonome este excelentă pe de o parte. În realitate, calitatea componentei fiecărui corp de guvernare este esențială. La nivel personal; când eram director, aveam guvernatori care erau contabili calificați, profesori în școli secundare și oficiali ai consiliului, care aveau cunoștințe în materie financiară. Școlilor din unele zone urbane din Țara Galilor le este foarte greu să numească guvernatori, punând din ce în ce mai multe sarcini pe directorul de conducere pentru a gestiona problemele financiare.</p> <p>Modelul românesc pare să fie mai structurat, dar va fi interesant să auzim de la toți colegii noștri români despre cum funcționează acest lucru în practică.</p> <p>Singurul punct important de remarcat aici este că mulți dintre directorii din Țara Galilor petrec mult timp nu doar participând la</p>
--	--	---

	a estas reuniones, sino a preparar informes y documentos para ellos.	aceste întâlniri, ci pregătind rapoarte și documente pentru acestea.
<p>Question 5: Does your Local Authority Finance Officer provide:</p> <p><i>Poor/adequate/good/excellent support?</i> <i>How often do you or your School Admin Officer/Bursar meet with this officer?</i> <i>Does this officer provide you with good data, including future pupil projections?</i> <i>Does this officer attend Governing Body Finance sub- committee meetings? How often?</i> Pregunta 5: ¿El funcionario de finanzas de su autoridad local proporciona:</p> <p><i>¿Soporte deficiente / adecuado / bueno / excelente?</i> <i>¿Con qué frecuencia se reúne usted o el funcionario administrativo / tesorero de su escuela con este funcionario?</i> <i>¿Este oficial le proporciona buenos datos, incluidas las proyecciones de futuros alumnos?</i> <i>¿Este funcionario asiste a las reuniones del subcomité de Finanzas del Cuerpo Gobernante? ¿Con qué frecuencia?</i> Întrebarea 5: Ofițerul dvs. de finanțe al autorității locale oferă:</p> <p><i>Support slab / adecvat / bun / excelent?</i> <i>Cât de des vă întâlniți cu acest ofițer?</i> <i>Vă oferă acest ofițer date bune, inclusiv proiecțiile viitoare ale elevilor?</i> Participă acest ofițer la ședințele subcomitetului de finanțe ale Corpului de conducere? Cât de des?</p>		
For information purposes – in Wales every Local Authority has to provide each Headteacher and school with a local Financial Officer (FO) to support the school in achieving a balanced budget each year. At the end of each financial year all schools in Wales have to balance their budgets. If they are moving into a negative budget , the Headteacher and Governing Body have to	Con fines informativos, en Gales, cada autoridad local debe proporcionar a cada director y escuela un oficial financiero local (FO) para ayudar a la escuela a lograr un presupuesto equilibrado cada año. Al final de cada año financiero, todas las escuelas de Gales deben equilibrar sus presupuestos. Si se están moviendo hacia un presupuesto negativo, el director y el consejo de	În scop informativ - în Țara Galilor fiecare autoritate locală trebuie să ofere fiecărui director și școală un ofițer financiar local (FO) pentru a sprijini școala în realizarea unui buget echilibrat în fiecare an. La sfârșitul fiecărui an financiar, toate școlile din Țara Galilor trebuie să își echilibreze bugetele. Dacă se mută într-un buget negativ, directorul și corpul de conducere trebuie să

<p>provide a plan of how the school will move to a positive budget and the time scales involved. There are two issues with the FO model – the first is that the quality varies depending on the skills of each individual FO and the second is that they tend to have too many schools who are have negative budgets and are thus over worked. As an example there are 20 secondary schools in Cardiff. In 2017-18 12 had set negative budgets due to the overall lack of funding from Central Government, Welsh Government and each of the 22 Local Authorities. The stress levels for all Headteachers tends to rise considerably during February of each year, waiting for the Budget settlement!</p> <p>As can be seen from the replies, some FOs attend Governing Body meetings, others do not. Without the support of a Finance person employed by the school, the responsibility falls on the shoulders of the Headteacher. It is also clear from one survey that a Headteacher had better support in a different Local Authority – back to consistency again!</p>	<p>administración tienen que proporcionar un plan de cómo la escuela avanzará hacia un presupuesto positivo y los plazos involucrados. Hay dos problemas con el modelo de FO: el primero es que la calidad varía según las habilidades de cada FO individual y el segundo es que tienden a tener demasiadas escuelas que tienen presupuestos negativos y, por lo tanto, están sobrecargadas. Por ejemplo, hay 20 escuelas secundarias en Cardiff. En 2017-18, 12 habían establecido presupuestos negativos debido a la falta general de financiación del gobierno central, el gobierno de Gales y cada una de las 22 autoridades locales. Los niveles de estrés para todos los directores tienden a aumentar considerablemente durante febrero de cada año, ¡esperando la liquidación del presupuesto!</p> <p>Como puede verse en las respuestas, algunos OC asisten a las reuniones del Consejo de Administración, otros no. Sin el apoyo de una persona de finanzas empleada por la escuela, la responsabilidad recae sobre los hombros del director.</p> <p>También se desprende claramente de una encuesta que un director tenía mejor apoyo en una autoridad local diferente, ¡volviendo a la coherencia nuevamente!</p>	<p>ofere un plan cu privire la modul în care școala se va muta la un buget pozitiv și la intervalele de timp implicate. Există două probleme cu modelul FO - prima este că calitatea variază în funcție de abilitățile fiecărui FO individual, iar a doua este că au tendința de a avea prea multe școli care au bugete negative și, prin urmare, sunt excesiv de lucrate. De exemplu, există 20 de școli secundare în Cardiff. În 2017-18, 12 au stabilit bugete negative din cauza lipsei generale de finanțare din partea guvernului central, a guvernului galez și a fiecăreia dintre cele 22 de autorități locale. Nivelurile de stres pentru toți directorii tind să crească considerabil în luna februarie a fiecărui an, așteptând decontarea bugetului!</p> <p>După cum se poate vedea din răspunsuri, unii ofițeri participă la ședințele Corpului de conducere, alții nu. Fără sprijinul unei persoane de finanțe angajate la școală, responsabilitatea cade pe umerii directorului.</p> <p>Este, de asemenea, clar dintr-un sondaj că un director de școală a avut un sprijin mai bun într-o altă autoritate locală - înapoi la coerență din nou!</p>
---	---	---

<p>Question 6: Does your Challenge Adviser from your local Consortium provide: Poor/adequate/good/excellent support in terms of analysing and allocating the school budget?</p> <p>Pregunta 6: ¿Su asesor de desafíos de su consorcio local proporciona: ¿Apoyo deficiente / adecuado / bueno / excelente en términos de análisis y asignación del presupuesto escolar?</p> <p>Întrebarea 6: Consilierul dvs. de provocări de la consorțiul dvs. local oferă: Suport slab / adecvat / bun / excelent în ceea ce privește analiza și alocarea bugetului școlii?</p>		
<p>For information purposes: each of the 4 Regional Consortia (RC) in Wales has to allocate a 'Challenge Adviser' (CA) to each school. The title Challenge Adviser is controversial by itself as it is meant to be a support/challenge model. One of the RC has changed the name to Support Officer (SO). The CAs are made up of a range of different personnel – they can be serving Headteachers who take on the role for their own professional development or to bring additional – much needed – funds into their own schools. They can also be Headteachers who take on the role full time, or they can be advisors or advisory teachers appointed by each of the Local Authorities. The issue here is all about consistency and experience. If they are serving or past Headteachers, they are in a position to support the Headteacher through difficult financial decisions. Some of the answers are slightly puzzling as the Hedateacher reports that the CA looks at the PDG plan – the annual development plan – any priorities</p>	<p>A título informativo: cada uno de los 4 Consorcios Regionales (CR) de Gales debe asignar un "Asesor de desafíos" (CA) a cada escuela. El título Asesor de desafíos es controvertido en sí mismo, ya que pretende ser un modelo de apoyo / desafío. Uno de los RC ha cambiado el nombre a Oficial de apoyo (SO). Las CA están compuestas por una variedad de personal diferente: pueden ser directores en servicio que asumen el rol de su propio desarrollo profesional o para traer fondos adicionales, muy necesarios, a sus propias escuelas. También pueden ser Directores que asumen el rol a tiempo completo, o pueden ser asesores o profesores asesores designados por cada una de las Autoridades Locales. El problema aquí tiene que ver con la coherencia y la experiencia. Si son directores en activo o pasados, están en condiciones de apoyar al director a través de decisiones financieras difíciles. Algunas de las respuestas son un poco desconcertantes, ya</p>	<p>În scop informativ: fiecare dintre cele 4 consorții regionale (RC) din Țara Galilor trebuie să alocue un „consilier de provocări” (CA) fiecărei școli. Titlul de Consilier pentru provocări este controversat în sine, deoarece este menit să fie un model de sprijin / provocare. Unul dintre RC a schimbat numele în Support Officer (SO). CA-urile sunt alcătuite dintr-o serie de angajați diferiți - pot servi cadre didactice care își asumă rolul pentru propria lor dezvoltare profesională sau pentru a aduce fonduri suplimentare - atât de necesare - în propriile școli. Pot fi, de asemenea, cadre didactice care preiau rolul cu normă întreagă sau pot fi consilieri sau profesori consultanți numiți de fiecare dintre autoritățile locale. Problema aici se referă la consecvență și experiență. Dacă servesc sau au trecut în funcție de profesori, aceștia sunt în măsură să-l susțină pe profesori prin decizii financiare dificile. Unele dintre răspunsuri sunt ușor nedumeritoare, deoarece Hedateacher raportează că AC se uită la</p>

<p>have to be costed out so the CA HAS to be involved within this process. However, it is clear to see from the survey that CAs do not generally get involved in the finances of the school – even if all financial matters have an impact on the quality of teaching and learning opportunities that a school has to offer.</p>	<p>que el maestro de Heda informa que la CA analiza el plan PDG (el plan de desarrollo anual), cualquier prioridad tiene que ser calculada para que la CA TIENE que participar en este proceso. Sin embargo, en la encuesta se desprende claramente que las AC generalmente no se involucran en las finanzas de la escuela, incluso si todos los asuntos financieros tienen un impacto en la calidad de las oportunidades de enseñanza y aprendizaje que una escuela tiene para ofrecer.</p>	<p>planul PDG - planul anual de dezvoltare - orice priorități trebuie stabilite, astfel încât CA să fie implicată în acest proces. Cu toate acestea, este clar să vedem din sondaj că AC nu se implică în general în finanțele școlii - chiar dacă toate aspectele financiare au un impact asupra calității oportunităților de predare și învățare pe care le poate oferi o școală.</p>
<p>Question 7: On a scale of 1:10 please indicate the level of stress that you feel when dealing with any school funding issues. (1 being not stressed at all - 10 being really severely stressed). Please record the aspects of funding that adversely affect your wellbeing below. Pregunta 7: En una escala de 1:10, indique el nivel de estrés que siente al abordar cualquier problema de financiación escolar. (1 no estar estresado en absoluto - 10 estar muy estresado). Registre a continuación los aspectos de la financiación que afectan negativamente su bienestar. Întrebarea 7: La o scară de 1:10, vă rugăm să indicați nivelul de stres pe care îl simțiți atunci când vă confrunțați cu probleme legate de finanțarea școlii. (1 nefiind deloc stresat - 10 fiind foarte stresat). Vă rugăm să înregistrați mai jos aspectele finanțării care vă afectează în mod negativ starea de bine.</p>		
<p>This is a revealing set of answers and we would suggest that this is at the centre of most Headteachers' stress and frustration in Wales – a lack of funding at the outset, a lack of vision – continuous short term funding which does not allow Headteachers to be strategic. Another point to make here is the amount of stress that Headteachers face when they are faced with a negative budget and possible</p>	<p>Este es un conjunto revelador de respuestas y sugeriríamos que este es el centro del estrés y la frustración de la mayoría de los directores en Gales: la falta de financiación al principio, la falta de visión, la financiación continua a corto plazo que no permite a los directores Sea estratégico. Otro punto a destacar aquí es la cantidad de estrés que enfrentan los directores cuando se enfrentan a un presupuesto negativo y</p>	<p>Acesta este un set de răspunsuri revelatoare și sugerăm că acesta este centrul stresului și frustrării majorității directorilor din Țara Galilor - o lipsă de finanțare la început, o lipsă de viziune - finanțare continuă pe termen scurt care nu le permite directorilor fii strategic. Un alt punct de subliniat aici este cantitatea de stres cu care se confruntă directorii atunci când se confruntă cu un buget negativ și cu</p>

<p>staff redundancies. All Headteachers care about their staff and they know that they have families and mortgages to pay. The redundancy structure in Wales is poor and adds to the stress of all Headteachers and staff involved.</p> <p>One major recommendation from this project would be to allocate 3-5 year budgets for all schools in Wales. We need to step back from pupil numbers being the driving factor and focus on the needs of the learners, the school and its community.</p> <p>It will be interesting to hear from our colleagues in Romania and Spain!</p>	<p>posibles despidos de personal. Todos los directores se preocupan por su personal y saben que tienen familias e hipotecas que pagar. La estructura de despidos en Gales es deficiente y aumenta el estrés de todos los directores y el personal involucrado.</p> <p>Una recomendación importante de este proyecto sería asignar presupuestos de 3 a 5 años para todas las escuelas de Gales. Debemos alejarnos de que el número de alumnos sea el factor impulsor y centrarnos en las necesidades de los alumnos, la escuela y su comunidad.</p> <p>¡Será interesante escuchar a nuestros colegas de Rumanía y España!</p>	<p>posibile concedieri de personal. Tuturor directorilor le pasă de personalul lor și știu că au familii și ipoteci de plătit. Structura de concediere din Țara Galilor este slabă și se adaugă stresului tuturor directorilor și personalului implicat.</p> <p>O recomandare majoră din acest proiect ar fi alocarea bugetelor de 3-5 ani pentru toate școlile din Țara Galilor. Trebuie să ne întoarcem de la numărul de elevi, fiind factorul motor și să ne concentrăm asupra nevoilor cursanților, școlii și comunității sale. Va fi interesant să auzim de la colegii noștri din România și Spania!</p>
<p><i>Question 8: Do you experience sleeping difficulties on or around the time that you receive your school draft budget in February/March of each year? (Yes/No)</i></p> <p><i>Pregunta 8: ¿Experimenta dificultades para dormir en el momento en que recibe el proyecto de presupuesto de su escuela en febrero / marzo de cada año o alrededor de esa fecha? (Sí No)</i></p> <p><i>Întrebarea 8: întâmpinați dificultăți de somn la aproximativ sau la data la care primiți proiectul de buget al școlii în februarie / martie a fiecărui an? (Da nu)</i></p>		
<p>This is one of the questions that we are really keen to focus on – the split of Yes and No answers is about 50 – 50 and this probably depends on the financial status of the schools involved.</p> <p>One of the issues that Geoff Cresswell looks at in his excellent courses around Headteacher Wellbeing is trying to focus each of the Headteachers involved in looking</p>	<p>Esta es una de las preguntas en las que estamos realmente interesados en centrarnos: la división de respuestas Sí y No es de 50 a 50 y esto probablemente depende del estado financiero de las escuelas involucradas.</p> <p>Uno de los temas que Geoff Cresswell analiza en sus excelentes cursos sobre el bienestar de los directores es tratar de enfocar a cada</p>	<p>Aceasta este una dintre întrebările pe care suntem foarte dornici să ne concentrăm - împărțirea răspunsurilor Da și Nu este de aproximativ 50 - 50 și acest lucru depinde probabil de starea financiară a școlilor implicate.</p> <p>Una dintre problemele pe care Geoff Cresswell le privește în cursurile sale excelente despre Headteacher Wellbeing</p>

<p>at their livers outside of school. The one answer would suggest that this Headteacher has been on Geoff's course!</p> <p>A major point to raise here is that 50% of respondents are focussed (and are stressing about) issues that are not directly to do with their core purpose – teaching and learning!</p>	<p>uno de los directores involucrados en mirar sus hígados fuera de la escuela. ¡La única respuesta sugeriría que este director ha estado en el curso de Geoff!</p> <p>Un punto importante que se debe plantear aquí es que el 50% de los encuestados se concentran (y se estresan) en cuestiones que no tienen que ver directamente con su propósito central: enseñar y aprender!</p>	<p>este încercarea de a-i concentra pe fiecare dintre directorii implicați în a-și privi ficatul în afara școlii. Singurul răspuns ar sugera că acest director a fost pe cursul lui Geoff!</p> <p>Un punct major de subliniat aici este că 50% dintre respondenți se concentrează (și subliniază) problemele care nu au legătură directă cu scopul lor principal - predarea și învățarea!</p>
<p>Question 9: Do you feel that you have a supportive Governing Body who have a good working knowledge of how the budget works? (Yes/No). If so, could you list examples of good practice to share, please?</p> <p>Pregunta 9: ¿Cree que tiene un Consejo de Administración que lo apoya y que tiene un buen conocimiento práctico de cómo funciona el presupuesto? (Sí No). Si es así, ¿podría enumerar ejemplos de buenas prácticas para compartir?</p> <p>Întrebarea 9: Simțiți că aveți un corp de conducere care să susțină o bună cunoaștere profesională a modului în care funcționează bugetul? (Da nu). Dacă da, ați putea enumera exemple de bune practici de împărtășit, vă rog?</p>		
<p>This refers back to a question above and the answers reveal the inconsistency of practice across schools and Governing Bodies in Wales.</p> <p>We would recommend more of a distributive leadership model so that where there is expertise around financial matters amongst the Governors in Wales, they take more of a lead role withing the process. Where this is done with the Bursar/Administrative Manager working together with these Governors, we would advocate that this is best practice and takes away many of the stresses that Headteachers face.</p>	<p>Esto hace referencia a una pregunta anterior y las respuestas revelan la inconsistencia de la práctica en las escuelas y los órganos rectores de Gales.</p> <p>Recomendaríamos un modelo de liderazgo más distributivo para que cuando haya experiencia en asuntos financieros entre los gobernadores de Gales, ellos asuman un papel más importante en el proceso. Cuando esto se hace con el Tesorero / Gerente Administrativo trabajando junto con estos Gobernadores, abogamos por que esta sea la mejor práctica y elimine muchas de las tensiones que enfrentan los Directores.</p>	<p>Aceasta se referă la o întrebare de mai sus și răspunsurile relevă inconsecvența practicii între școli și organele de conducere din Țara Galilor.</p> <p>Recomandăm mai mult un model de conducere distributivă, astfel încât acolo unde există o expertiză în domeniul financiar în rândul guvernatorilor din Țara Galilor, aceștia să preia mai mult un rol principal în cadrul procesului. În cazul în care acest lucru se realizează cu Bursarul / Managerul administrativ care lucrează împreună cu acești guvernatori, vom susține că aceasta este cea mai bună practică și elimină multe</p>

<p>Governors need to ask themselves a simple question, 'Is my school giving real value for money and what is my role in supporting the Headteacher in order to provide that value?' We need to move away from the accountability model to a support/accountability model.</p>	<p>Los gobernadores deben hacerse una pregunta simple: "¿Mi escuela está dando un valor real por el dinero y cuál es mi papel en el apoyo al director para proporcionar ese valor?" Necesitamos alejarnos del modelo de responsabilidad hacia un modelo de apoyo / responsabilidad.</p>	<p>dintre stresurile cu care se confruntă directorii. Guvernanții trebuie să-și pună o întrebare simplă: „Școala mea oferă o valoare reală pentru bani și care este rolul meu în sprijinul directorului pentru a oferi această valoare?” Trebuie să ne îndepărtăm de modelul de responsabilitate la un model de sprijin / responsabilitate.</p>
<p>Question 10: What % of your time is spent on teaching and learning? (This means either overseeing the quality of teaching and learning, direct contact with pupils or in meetings that are SOLELY concerned with teaching and learning). Pregunta 10: ¿Qué porcentaje de su tiempo se dedica a la enseñanza y el aprendizaje? (Esto significa supervisar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, el contacto directo con los alumnos o en reuniones que se ocupan ÚNICAMENTE de la enseñanza y el aprendizaje). Întrebarea 10: Ce procent din timpul dvs. petreceți pentru predare și învățare? (Acest lucru înseamnă fie supravegherea calității predării și învățării, contactul direct cu elevii, fie în întâlniri care se ocupă exclusiv de predare și învățare).</p>		
<p>This really is the crux of the survey and the results vary enormously. It is obvious that the pandemic has adversely affected the amount of time that Headteachers spend on teaching and learning, but I would suggest that in 'normal' times the results would have been very similar. We need to find a way to ensure that at least 75% of the Headteacher's time is devoted to developing the quality of teaching and enhancing the learning opportunities that every child in every school in Wales experiences. It is pointless developing a world class education system in Wales if the</p>	<p>Este es realmente el meollo de la encuesta y los resultados varían enormemente. Es obvio que la pandemia ha afectado negativamente la cantidad de tiempo que los directores dedican a la enseñanza y el aprendizaje, pero sugeriría que en tiempos "normales" los resultados habrían sido muy similares. Necesitamos encontrar una manera de garantizar que al menos el 75% del tiempo del director se dedique a desarrollar la calidad de la enseñanza y mejorar las oportunidades de aprendizaje que experimentan todos los niños de todas las escuelas de Gales. No tiene sentido</p>	<p>Acesta este într-adevăr esența sondajului, iar rezultatele variază enorm. Este evident că pandemia a afectat în mod negativ cantitatea de timp petrecută de profesori pentru predare și învățare, dar aș sugera că, în perioadele „normale”, rezultatele ar fi fost foarte similare. Trebuie să găsim o modalitate de a ne asigura că cel puțin 75% din timpul directorului este dedicat dezvoltării calității predării și îmbunătățirii oportunităților de învățare pe care le experimentează fiecare copil din fiecare școală din Țara Galilor. Este inutil să dezvoltăm un sistem de învățământ</p>

<p>Lead teacher – the Headteacher – is spending only a small % of their time on their core purpose.</p> <p>This project runs for a few years yet when hopefully we will return to something that resembles normality following the delivery of the Covid 19 vaccines.</p>	<p>desarrollar un sistema educativo de clase mundial en Gales si el maestro principal, el director, dedica solo un pequeño porcentaje de su tiempo a su propósito principal. Este proyecto tiene una duración de algunos años, cuando con suerte volveremos a algo que se asemeja a la normalidad después de la entrega de las vacunas Covid 19.</p>	<p>de clasă mondială în Țara Galilor dacă profesorul principal - directorul - își petrece doar un mic procent din timp pentru scopul lor principal.</p> <p>Acest proiect rulează încă câțiva ani, când sperăm că vom reveni la ceva care seamănă cu normalitatea după livrarea vaccinurilor Covid 19.</p>
<p>Question 11: Finally,</p> <p><i>Are you able to operate a distributive leadership model in your school? (as an example- do Governors oversee the quality and safety of the fabric of the school building and grounds?)</i></p> <p><i>Would you like to see 3 or 5 year budgets being set for your school to allow the school to plan strategically?</i></p> <p><i>Would you like to see these run from September to September in line with the school year?</i></p> <p>Pregunta 11: Finalmente,....</p> <p><i>¿Puede operar un modelo de liderazgo distributivo en su escuela? (por ejemplo, ¿supervisan los gobernadores la calidad y seguridad de la estructura del edificio y los terrenos de la escuela?)</i></p> <p><i>¿Le gustaría ver que se establezcan presupuestos de 3 o 5 años para su escuela para permitirle planificar estratégicamente?</i></p> <p><i>¿Le gustaría verlos correr de septiembre a septiembre de acuerdo con el año escolar?</i></p> <p>Întrebarea 11: În sfârșit,....</p> <p><i>Ești capabil să operezi un model de conducere distributivă în școala ta? (de exemplu, guvernatorii supraveghează calitatea și siguranța țesăturii clădirii și a terenului școlii?)</i></p> <p><i>Doriți să vedeți ca bugetele de 3 sau 5 ani să fie stabilite pentru școala dvs. pentru a permite școlii să planifice strategic?</i></p> <p><i>Ați dori să le vedeți din septembrie până în septembrie, în conformitate cu anul școlar?</i></p>		
<p>The obvious outcomes would be for Headteachers and schools to be able to plan strategically for 3-5 years. This would mean:</p>	<p>Los resultados obvios serían que los directores y las escuelas pudieran planificar estratégicamente durante 3-5 años. Esto significaría:</p>	<p>Rezultatele evidente ar fi ca directorii și școlile să poată planifica strategic timp de 3-5 ani. Acest lucru ar însemna:</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Obtaining more funding from Central Government/Welsh Government • Moving from a pupil led financial model to a financial model that is adaptive to the needs of the school, its community and its social context • Taking away many of the fundamental tasks that do not impinge on the Headteacher's ability to involve himself/herself in their core purpose – teaching and learning. • Reducing the accountability factors within the education system in Wales • Developing outstanding examples of distributive leadership • Reviewing the role of the Governing Body • Reviewing the role of the 4 Regional Consortia • Developing a Business manager model to relieve the stress of the Headteacher on matters that do not pertain to teaching and learning • Re-aligning the financial year to relate to the academic year • Providing additional funding for new Headteachers • Reviewing the current performance management system – it is not fit for purpose 	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener más financiación del gobierno central / gobierno galés • Pasar de un modelo financiero dirigido por alumnos a un modelo financiero que se adapte a las necesidades de la escuela, su comunidad y su contexto social • Eliminar muchas de las tareas fundamentales que no afectan la capacidad del director de involucrarse en su propósito principal: enseñar y aprender. • Reducir los factores de responsabilidad dentro del sistema educativo en Gales • Desarrollar ejemplos destacados de liderazgo distributivo • Revisión de la función del Órgano Rector • Revisión del papel de los 4 consorcios regionales • Desarrollar un modelo de Gerente de Negocios para aliviar el estrés del maestro de Heda en asuntos que no pertenecen a la enseñanza y el aprendizaje. • Realineación del año financiero para relacionarlo con el año académico • Proporcionar financiación adicional para nuevos directores. • Revisar el sistema de gestión del desempeño actual: no es adecuado para su propósito. 	<ul style="list-style-type: none"> • Obținerea mai multor finanțări din partea guvernului central / guvernului galez • Trecerea de la un model financiar condus de elev la un model financiar adaptabil la nevoile școlii, comunității și contextului său social • Eliminarea multora dintre sarcinile fundamentale care nu afectează capacitatea directorului de a se implica în scopul lor principal - predarea și învățarea. • Reducerea factorilor de responsabilitate în cadrul sistemului educațional din Țara Galilor • Dezvoltarea unor exemple remarcabile de leadership distributiv • Revizuirea rolului Corpului de conducere • Revizuirea rolului celor 4 consorții regionale • Dezvoltarea unui model de manager de afaceri pentru ameliorarea stresului profesorului Heda pe probleme care nu se referă la predare și învățare • Re-alinierea exercițiului financiar pentru a se raporta la anul universitar • Acordarea de fonduri suplimentare pentru noii directori • Revizuirea sistemului actual de management al performanței - nu este adecvat scopului
--	---	---

<ul style="list-style-type: none"> • Ensuring that all staff in schools in Wales have access to high quality training programmes <p>Ensuring that ALL pupils in Wales have access to high quality learning opportunities and that learning is enjoyable and ensuring that ALL pupils attain the four core purposes of the new Curriculum.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que todo el personal de las escuelas de Gales tenga acceso a programas de formación de alta calidad. • Garantizar que TODOS los alumnos de Gales tengan acceso a oportunidades de aprendizaje de alta calidad y que el aprendizaje sea agradable y garantizar que TODOS los alumnos alcancen los cuatro propósitos básicos del nuevo plan de estudios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asigurarea faptului că întregul personal din școlile din Țara Galilor au acces la programe de formare de înaltă calitate • Asigurarea faptului că TOȚI elevii din Țara Galilor au acces la oportunități de învățare de înaltă calitate și că învățarea este plăcută și asigurarea faptului că TOȚI elevii îndeplinesc cele patru scopuri esențiale ale noului curriculum.
--	--	--