



ANEXO 4

Autobaremación del concurso de méritos académicos y profesionales para la selección de directores

Máximo 10 puntos

DESTINO	Dirección General de Planificación y Gestión Educativas
CÓDIGO DIR3	A04013522

SOLICITANTE

DNI/NIE		Nombre	
Apellido 1		Apellido 2	
Dirección electrónica			
Dirección postal			
Código postal		Localidad	
Municipio		Teléfono móvil	

La puntuación total máxima es de 10 puntos.

1. Situación administrativa respecto del centro solicitado	Puntos		
1.1 Por tener destino definitivo en el centro a la dirección del que se opta.	1		
1.2 Por optar a la dirección del centro desde la situación de servicio activo en este centro.	1		
<i>La puntuación máxima de este apartado es de 2 puntos.</i>	TOTAL		

2. Ejercicio de cargos directivos	Puntos		
2.1. Por cada año como director en centros docentes públicos o en centros de profesorado. La fracción de año se computará a razón de 0,080 puntos por cada mes completo.	1		
2.2. Por cada año como jefe de estudios o secretario en centros docentes públicos o en centros de formación del profesorado. La fracción de año se computará a razón de 0,046 puntos por cada mes completo.	0,5		
2.3. Por cada año como jefe de estudios adjunto en centros docentes públicos. La fracción de año se computará a razón de 0,033 puntos por cada mes completo.	0,4		
2.4. Por cada año como director en equipos de orientación y apoyo al aprendizaje, equipos de atención temprana o equipos especializados. La fracción de año se computará a razón de 0,020 puntos por cada mes completo.	0,2		
2.5. Por la valoración positiva de la función directiva de cada periodo de mandato. 1 punto por periodo.	2		
<i>La puntuación máxima de este apartado es de 2,5 puntos.</i>	TOTAL		



3. Trayectoria profesional	Puntos		
3.1. Por valoración positiva de la tarea docente o de la tarea de asesor de formación en un centro de formación del profesorado, en el supuesto de que el candidato haya sido evaluado.	1,5		
3.2. Por cada año de servicios efectivos prestados en la situación de servicio activo como funcionario de carrera en los cuerpos docentes, que sobrepase los cinco años exigidos como requisito. a. En el centro al cual se opta b. En otros centros La fracción de año se computará a razón de 0,04 puntos por cada mes completo en el centro al cual se opta y 0,015 puntos por cada mes completo en otros centros.	a. 0,5 b. 0,2		
3.3. Por el hecho de pertenecer al cuerpo de catedráticos.	0,5		
3.4. Por cada año en el ejercicio de servicios en centros directivos de la Administración educativa, de nivel de complemento de destino igual o superior al asignado al cuerpo por el cual participa. La fracción de año se computará a razón de 0,033 puntos por cada mes completo.	0,4		
3.5. Por cada año en el ejercicio de servicios efectivos de la función inspectora en educación. La fracción de año se computará a razón de 0,033 puntos por cada mes completo.	0,4		
3.6. Por cada año como coordinador de ciclo en centros de educación infantil y/o primaria o jefe de departamento o coordinador de ámbito o de departamento de coordinación didáctica en centros de educación secundaria, o lugares de naturaleza análoga de coordinación. La fracción de año se computará a razón de 0,015 puntos por cada mes completo.	0,3		
3.7. Por cada año de servicio como asesores de centros de formación del profesorado. La fracción de año se computará a razón de 0,015 puntos por cada mes completo.	0,3		
3.8. Por cada año de haber coordinado el desarrollo de acciones de calidad y/o de mejora y transformación. La fracción de año se computará a razón de 0,015 puntos por cada mes completo.	0,2		
3.9. Por cada año de haber participado en el desarrollo de acciones de calidad y/o de mejora y transformación. La fracción de año se computará a razón de 0,010 puntos por cada mes completo.	0,15		
3.10. Por cada año como representante del sector del profesorado en	0,1		



el Consejo Escolar de un centro docente público (máximo 1 punto). La fracción de año se computará a razón de 0,008 puntos por cada mes completo.			
3.11. Por cada año como coordinador de una comisión del centro (formación, TIC, extraescolares, coeducación, salud, convivencia, etc.). Sólo se considerará una de estas funciones en un mismo curso escolar. La fracción de año se computará a razón de 0,008 puntos por cada mes completo.	0,1		
3.12 Por cada año como tutor de un grupo. La fracción de año se computará a razón de 0,008 puntos por cada mes completo.	0,1		
<i>La puntuación máxima de este apartado es de 2,5 puntos.</i>	TOTAL		

4. Actividades de formación y perfeccionamiento	Puntos		
4.1. Por la certificación como participante o coordinador en actividades relacionadas con la gestión de equipos y la coordinación docente, convivencia y bienestar, coeducación, organización del centro docente, evaluación y metodologías inclusivas. Se puntuará 0,10 puntos por cada 10 horas certificadas.	Hasta 2		
4.2. Por la certificación como formador en actividades relacionadas con la organización de centros docentes, liderazgo, gestión de equipos o función directiva. Se puntuará 0,10 puntos por cada actividad formativa.	Hasta 1		
4.3. Por cada curso escolar certificado como coordinador en formaciones en centro (FeC, FiC o FdC) organizadas por los centros de profesorado. Se puntuará 0,20 puntos, hasta un máximo de 1.	Hasta 1		
4.4. Por publicaciones de carácter didáctico o científico, directamente relacionadas con aspectos de la gestión administrativa de centros docentes o con la organización escolar.	Hasta 0,5		
4.5 Por cada curso escolar certificado como agente de coeducación. Se puntuará 0,20 puntos, hasta un máximo de 1.	Hasta 1		
<i>La puntuación máxima de este apartado es de 2 puntos.</i>	TOTAL		

5. Méritos académicos	Puntos		
5.1. Por poseer el título de doctor.	0,3		
5.2. Por el título universitario oficial de máster.	0,2		
5.3. Por cada título universitario de licenciado, ingeniero o arquitecto, diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico, grado o títulos	0,25		



declarados legalmente equivalentes, diferentes de los alegados para el ingreso en el cuerpo.			
5.4. Por cada certificado oficial de estudios de idiomas de: a) ciclo elemental o certificado de nivel intermedio b) ciclo superior o certificado de nivel avanzado c) certificado de nivel C1 d) certificado de nivel C2 Cuando corresponda valorar los certificados señalados en los apartados anteriores, sólo se considerará en cada idioma el de nivel superior.	a.0,10 b.0,15 c. 0,20 d.0,25		
La puntuación máxima de este apartado es de 1 punto.	TOTAL		

TOTAL PUNTUACIÓN
Suma de los apartados

DECLARO:

Que todos los méritos se pueden comprobar en mi Portal del Personal.

PROTECCIÓN DE DATOS

Consiento expresamente que los datos facilitados sean recogidas y tratados en un fichero del cual es titular la Consejería de Educación y Universidades, con domicilio en la calle del Ter, 16, 07009, de Palma, con el fin de gestionar el proceso de selección, nombramiento y cese de los órganos de gobierno de los centros.

Estoy enterado de que en cualquier momento puedo ejercer los derechos reconocidos en la Ley, en particular los de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y oposición, dirigiéndome por escrito a la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas mediante un mensaje electrónico enviado a la dirección responsabedades@dgplacen.caib.es o a la delegada de protección de datos de la CAIB, a la dirección protecciodades@dgd.caib.es.

....., de..... de 2026

[rúbrica]



ANEXO 5

Criterios y orientaciones para la valoración y la evaluación del proyecto de dirección

Apartados	Criterios para la valoración	Puntuación máxima
1. Fundamentación	Estructuración del proyecto: • Propuesta con visión de lo que tiene que ser el centro. • Propuesta con asunción de los valores que el equipo directivo quiere potenciar como fundamentales en la actividad del centro. • Propuesta compartida por diferentes personas (existencia de equipo directivo).	1
2. Contexto 3. Análisis y valoración de datos	• Comprensión adecuada y exactitud en el análisis del centro: entorno, población atendida, profesorado, etc. • Identificación de los puntos fuertes y los débiles del funcionamiento y la estructura organizativa del centro. • Identificación de los puntos fuertes y los débiles del proyecto educativo. • Análisis y valoración de los datos de los últimos años. • Identificación de los puntos fuertes y los débiles de los resultados. • Diagnóstico de las necesidades de mejora del centro.	1,25
4. Objetivos de mejora	• Idoneidad de los objetivos que se proponen. Grado de correspondencia entre estos y las necesidades del centro. • Grado de coherencia con el PEC y de los documentos institucionales que se derivan. • Definición correcta de elementos objetivos que tienen que permitir comprobar en qué medida se avanza o se retrocede en la consecución de los objetivos definidos. • Realismo y viabilidad de estos objetivos estratégicos.	1
5. Modelo de organización y funcionamiento	Concreciones organizativas orientadas a la mayor sistematización de las actividades del centro y a la creación de condiciones y formas de organización que estimulen la implicación de todo el personal en el trabajo en equipo y favorezcan el crecimiento de los niveles de motivación y de satisfacción. Coherencia con los objetivos propuestos.	1,25
6. Planteamientos pedagógicos	Orientados a conseguir el éxito escolar de todo el alumnado, con especial énfasis en la inclusión y en la mejora de los resultados educativos. Coherencia con los objetivos propuestos.	1,25
7. Plan de formación del profesorado	Alineado con los objetivos que se pretenden conseguir durante la vigencia del proyecto.	1



8. Liderazgo distribuido y fomento de la participación	Elementos para la profundización en el ejercicio del liderazgo distribuido y para el fomento de la participación de la comunidad escolar en el centro.	1
9. Mejora de la convivencia	Propuestas y estrategias concretas para favorecer la tolerancia y la convivencia pacífica de la comunidad escolar, así como la prevención y la resolución de conflictos que incluyan, entre otros, contenidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y prevención de la violencia de género. Coherencia con los objetivos propuestos.	1,25
10. Evaluación	Concreción de los procedimientos de seguimiento y evaluación. Integración de la evaluación en el proceso de planificación de los procesos clave del centro.	1

1. Fundamentación

1 punto

Se tienen que argumentar la justificación y la necesidad del proyecto. Se tienen que especificar los ámbitos de actuación que se tienen que tomar en consideración: planificación del desarrollo curricular; convivencia y tutoría; enfoque restaurativo; seguimiento del proceso de aprendizaje y de los resultados; liderazgo y estrategia; recursos humanos y materiales; relación con el entorno, etc.

Criterios	Orientaciones para la evaluación			
- Propuesta con visión transformadora de lo que tiene que ser el centro. - Propuesta con asunción de los valores que el equipo directivo quiere potenciar como fundamentales en la actividad del centro (compromiso, corresponsabilidad, trabajo en equipo, innovación, enfoques educativos). - Se especifican los ámbitos de actuación a desarrollar	De 0 a 0,5 puntos			
	Carencia de claridad en la descripción de la necesidad y justificación del proyecto. No se definen ni el marco pedagógico y organizativo ni los valores del centro.	Presentación adecuada, pero la fundamentación podría ser más profunda o específica. Se definen el marco pedagógico y organizativo y los valores del centro de forma genérica y sin contextualización.	Buena fundamentación con argumentos claros y adecuados. Se definen el marco pedagógico y organizativo y los valores del centro de forma precisa y contextualizada, alineada y coherente con el PEC.	Fundamentación muy detallada, con una comprensión profunda de la necesidad del proyecto. Se definen y se describen el marco pedagógico y organizativo y los valores del centro de forma precisa, contextualizada y alineada y coherente con el PEC.
Propuesta compartida por diferentes personas (existencia de equipo directivo)	De 0 a 0,5 puntos			
	No hace propuesta de equipo directivo.	Propone un equipo de circunstancias y/o incompleto.	Propone un equipo completo.	Propone un equipo completo, con responsabilidades claras, equilibrado en cuanto a competencias y perfiles

2. Contexto

1,25 puntos



3. Análisis y valoración de datos

Tiene que incluir un **diagnóstico inicial** elaborado a partir de las valoraciones de los datos de todos los ámbitos del centro. Como parte de este diagnóstico, tienen que figurar específicamente los ámbitos en los cuales se detecta una necesidad de mejora, de tal manera que se adecúe al proyecto educativo del centro y al proyecto de dirección.

Criterios	Orientaciones para la evaluación			
	De 0 a 0,75 puntos			
Análisis del contexto: entorno, población que atiende, profesorado. Diagnóstico de las necesidades de mejora del centro en cada ámbito de actuación. Identificación de los puntos fuertes y los débiles del funcionamiento y la estructura organizativa del centro. Identificación de los puntos fuertes y los débiles del proyecto educativo. Análisis y valoración de los datos de los últimos años. Identificación de los puntos fuertes y los débiles de los resultados.	Se hace un análisis del contexto meramente descriptivo o únicamente fundamentado en apreciaciones de la persona candidata, sin basarse en datos internos ni externos. No se hace ninguna mención a los ámbitos de mejora.	Se hace un análisis básico en el que faltan detalles y se tienen en cuenta datos de manera superficial y sólo respecto de algunos ámbitos. Se identifican puntos débiles y los recursos de los centros.	Se hace un análisis preciso de los datos de los últimos 4 años y de la mayoría de los ámbitos (resultados educativos internos y externos, aspectos contextuales del centro: alumnado y familias, entorno, etc.). Se indican las áreas de mejora tomando como base los puntos fuertes y los débiles.	Se hace un análisis preciso y completo de los datos de los últimos 4 años y de todos los ámbitos (resultados educativos internos y, si corresponde, externos, aspectos contextuales del centro: alumnado y familias, en torno, etc.). Se indican las áreas de mejora de manera precisa y alineada con las carencias detectadas y la fundamentación del proyecto.
Análisis y valoración de los resultados de los últimos años.	De 0 a 0,5 puntos			
	El análisis de los resultados de los últimos años es inadecuado o inexistente. No se hace ninguna mención a los ámbitos de mejora.	El análisis de los resultados es limitado, con pocas conclusiones o contexto significativo. Hace propuestas de mejora generales y sin contextualizar.	El análisis de los resultados de los últimos años es suficiente. Incluye resultados educativos internos y externos. Proporciona una visión general con algunas conclusiones relevantes y algunas tendencias identificadas. Se indican propuestas de mejora.	El análisis de los resultados de los últimos años es exhaustivo y muy contextualizado. Incluye resultados educativos internos y externos. Contiene comparaciones significativas y se establecen tendencias claras, con una interpretación crítica y útil. Se indican y se concretan propuestas de mejora.

4. Objetivos de mejora

1 punto



Concreción de los objetivos que el centro quiere lograr, gradualmente, dentro del periodo previsto en la convocatoria, relacionados con los ámbitos de mejora. Estos objetivos tienen que ser **específicos, alcanzables, medibles, relevantes y temporizados** y tienen que haber indicadores de evaluación que permitan comprobar en qué medida éstos se logran. Tienen que estar enfocados a la transformación y tienen que ser coherentes con la visión del centro.

Criterios	Orientaciones para la evaluación			
Idoneidad de los objetivos que se proponen en relación con los diferentes ámbitos de intervención. Grado de correspondencia entre éstos y las necesidades del centro. Grado de coherencia con el PEC y los documentos institucionales que se derivan. Definición correcta de elementos objetivos que tienen que permitir comprobar en qué medida se avanza o se retrocede en la consecución de los objetivos definidos. Realismo y viabilidad de estos objetivos estratégicos.	De 0 a 1 punto			
	No se hace referencia a los objetivos o tienen poca calidad técnica. No hay coherencia con el contexto ni con la diagnosis del centro. No se especifican objetivos de los diferentes ámbitos. Los objetivos propuestos no son viables.	Los objetivos son poco precisos y/o poco adecuados. Tienen poca calidad técnica, poca coherencia con el contexto y con la diagnosis del centro. Cubren algunos de los ámbitos de actuación.	Definidos con precisión. Tienen calidad técnica, bastante coherencia con el contexto y con la diagnosis del centro. Cubren la mayoría de los ámbitos de actuación.	Definidos con precisión y alta calidad técnica. Son detallados y realistas. Tienen mucha coherencia con el contexto y con la diagnosis del centro y alinean el proyecto de dirección con el PEC. Cubren todos los ámbitos de actuación.

5. Modelo de organización y funcionamiento

1,25 puntos

Tiene que presentar las concreciones organizativas orientadas a la mayor sistematización de las actividades del centro y a la creación de condiciones y formas de organización que estimulen la implicación de todo el personal en el trabajo en equipo y favorezcan el crecimiento de los niveles de motivación y de satisfacción. Coherencia con los objetivos propuestos.

Criterios	Orientaciones para la evaluación			
Desarrollo de una estructura organizativa clara y funcional. Tiene que prever la distribución de responsabilidades, motivación y desarrollo profesional. Tiene que incluir a los órganos de coordinación del centro: CCP	De 0 a 1,25 puntos			
	El modelo de organización y funcionamiento propuesto es inadecuado, con carencia de coherencia, y eficiencia. No hace mención al funcionamiento de los órganos de coordinación y no distribuye responsabilidades. No incide en la	El modelo de organización y funcionamiento propuesto es básico, con áreas de eficiencia y éxito, pero con algunas áreas que se podrían mejorar. Menciona el funcionamiento de los órganos de coordinación, la distribución de	El modelo de organización y funcionamiento propuesto es sustancial, con indicadores positivos de eficiencia y éxito en la consecución de objetivos. Concreta el funcionamiento de los órganos de coordinación y distribuye las	El modelo de organización y funcionamiento propuesto es muy eficiente, con destacados en términos de eficiencia y éxito en la consecución de objetivos. El funcionamiento que presenta de los órganos de coordinación es sólido y



Equipos docentes Equipos de orientación y apoyo al aprendizaje. Equipos de ciclo. Ámbitos o departamentos de coordinación didáctica. Comisiones.	consecución de objetivos.	responsabilidades es poco clara e incompleta.	responsabilidades	justificado. Distribuye las responsabilidades de manera equitativa de acuerdo con las funciones de cada órgano.
--	---------------------------	---	-------------------	--

6. Planteamientos pedagógicos

1,25 puntos

Los planteamientos pedagógicos que presente el proyecto de dirección tienen que estar orientados a conseguir el éxito escolar de todo el alumnado, con especial énfasis en la inclusión y en la mejora de resultados educativos. Tienen que ser coherentes con los objetivos propuestos.

Criterios	Orientaciones para la evaluación			
Adecuación y coherencia en la formulación de propuestas de actuación y en la priorización de estas propuestas. Se hace una propuesta con calendario a 4 años. Tiene que prever, de una manera inclusiva, la atención de todo el alumnado, con especial énfasis a la equidad y a la lucha contra la segregación escolar y en la mejora de los resultados académicos. Coherencia con los objetivos propuestos. Idoneidad de las propuestas de carácter pedagógico referidas a los diferentes ámbitos de actuación.	De 0 a 1,25 puntos			
	Carencia de planteamientos pedagógicos. No contempla el éxito escolar de todo el alumnado y su atención. No hace referencia a la inclusión y la mejora de resultados. Sin coherencia entre los objetivos y las actuaciones previstas para lograrlos. Sin capacidad de evidenciar la aplicación.	Se identifican los planteamientos pedagógicos, pero son poco pertinentes. Prevé la atención sólo de una parte del alumnado. Se observa poca coherencia entre los objetivos y las actuaciones previstas para lograrlos. Poca capacidad de evidenciar la aplicación. Cubren algunos de los ámbitos de actuación.	Planteamientos pedagógicos claros con enfoque en el éxito escolar e inclusión. Prevé la atención de todo el alumnado. Bastante coherencia entre los objetivos y las actuaciones previstas para lograrlos. Son pertinentes y es fácil de evidenciar la aplicación. Cubren la mayoría de los ámbitos de actuación. Se hace una propuesta priorizada y con calendario coherente.	Planteamientos pedagógicos detallados, con un fuerte énfasis en el éxito escolar de todo el alumnado, la inclusión y la mejora de los resultados. Prevé y diseña la atención de todo el alumnado desde un punto de vista inclusivo. Bastante coherencia entre los objetivos y las actuaciones previstas para lograrlos. Son pertinentes y es fácil de evidenciar la aplicación. Se señalan y se calendarizan las líneas de actuación prioritarias y las propuestas de actuación son realistas y coherentes con esta priorización. Cubren todos los ámbitos de actuación.

7. Plan de formación del profesorado

1 punto



Tiene que recoger, a partir de la diagnosis del centro, las necesidades formativas y las acciones formativas que permitan mejorar las competencias de los docentes para la consecución de los objetivos del proyecto.

Criterios	Orientaciones para la evaluación			
Descripción del itinerario formativo. Tiene que incluir programas de formación e innovación educativa y los programas educativos que se desarrollan o se quieren desarrollar. Las formaciones tienen que estar vinculadas con los objetivos.	De 0 a 1 punto			
	El Plan de formación es muy general e inconcreto. No incide menciona los ámbitos relevantes y no tiene en cuenta los objetivos del proyecto.	El Plan de formación es bastante claro y aborda algunas de las necesidades del profesorado y del centro detectadas en el análisis del contexto del centro. Recoge algunos ámbitos de formación, pero sin tener en cuenta los objetivos del proyecto.	El Plan de formación está claro y detallado. Aborda en gran medida las necesidades identificadas del profesorado y del centro. Recoge los ámbitos de formación necesarios para conseguir el logro de los objetivos del proyecto.	El Plan de formación es extremadamente claro, detallado y alineado con las necesidades actuales y futuras del profesorado y del centro. Recoge de manera exhaustiva los ámbitos de formación necesarios para conseguir el logro de los objetivos del proyecto.

8. Liderazgo distribuido y fomento de la participación

1 punto

Tiene que presentar los elementos y las estrategias para la profundización en el ejercicio del liderazgo distribuido y para el fomento de la participación de la comunidad escolar en el centro. Estos elementos tienen que estar alineados con los objetivos que se quieren lograr.

Criterios	Orientaciones para la evaluación			
Concreción en las propuestas para fomentar la participación de la comunidad educativa en las decisiones que se tienen que tomar. La priorización de las actuaciones y el calendario previsto para aplicarlas es coherente, se adecúa a las necesidades detectadas y es factible su implementación y evaluación.	De 0 a 1 punto			
	Las estrategias para el ejercicio del liderazgo distribuido son limitadas o casi inexistentes. No se prevé la participación de la comunidad escolar o si se prevé es limitada, con carencia de iniciativas efectivas de colaboración. No menciona	Las estrategias para el ejercicio del liderazgo distribuido son básicas, con carencia de claridad en la asignación de roles y responsabilidades. Se prevé la participación de la comunidad educativa de manera muy general e inconsistente, con algunas iniciativas de colaboración. Cubre algunos de los ámbitos de actuación.	Las estrategias para el ejercicio del liderazgo distribuido son claras y concretas, con asignación de roles y responsabilidades compartidas. Se prevé la participación de la comunidad educativa con cierto detalle y presenta estrategias para la colaboración. Cubren la mayoría de los ámbitos de actuación y de los objetivos que se quieren conseguir.	Se profundiza en las estrategias para el ejercicio del liderazgo distribuido, con roles muy definidos y responsabilidades. Se prevé la participación de la comunidad educativa de manera activa y significativa, con mecanismos efectivos para la colaboración y la toma de decisiones conjunta. Cubren todos los ámbitos de actuación y los



	los objetivos.			alinean con los objetivos que se quieren conseguir.
--	----------------	--	--	---

9. Mejora de la convivencia

1,25 puntos

Tiene que presentar propuestas y estrategias concretas para favorecer la tolerancia y la convivencia pacífica de la comunidad escolar, así como la prevención y la resolución de conflictos que incluyan, entre otros, contenidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y prevención de la violencia de género. Debe haber coherencia con los objetivos propuestos.

Criterios	Orientaciones para la evaluación			
	De 0 a 1,25 puntos			
Recoge acciones y estrategias para favorecer el bienestar de los miembros de la comunidad educativa y capacitar a todo el alumnado y el resto de la comunidad educativa para la convivencia y la gestión positiva de los conflictos. Incluye aspectos que se tienen que recoger en las normas de organización, funcionamiento y convivencia del centro.	No presenta propuestas y estrategias para la tolerancia y la convivencia pacífica y si lo hace son inadecuadas o casi inexistentes. No incluye, y si lo hace es de una manera muy superficial, propuestas concretas para prevenir y resolver conflictos. No incorpora contenidos relevantes sobre igualdad y no discriminación.	Las propuestas y estrategias para la tolerancia y la convivencia pacífica que presenta son elementales, no profundiza. Las propuestas para prevenir y resolver conflictos son generales y básicas. Incorpora algunos elementos que incluyen la igualdad y no discriminación.	Presenta propuestas y estrategias para la tolerancia y la convivencia pacífica efectiva y muy diseñada. Incluye concreciones: responsables, temporización... Describe y concretas prácticas para prevenir y resolver conflictos. Incorpora contenidos sobre igualdad y no discriminación, aunque podrían ser más destacados.	Presenta propuestas y estrategias para la tolerancia y la convivencia pacífica innovadoras, efectivas, específicas y realistas y favorecen la tolerancia y la convivencia pacífica. Las prácticas para prevenir y resolver conflictos incorporan de manera destacada contenidos sobre igualdad, no discriminación y prevención de la violencia de género. Tiene en cuenta los objetivos propuestos.

10. Evaluación

1 punto

Se hace referencia al desarrollo de un proceso de autoevaluación progresivo de los ámbitos a lo largo de los 4 cursos de mandato.

Criterios	Orientaciones para la evaluación			
	De 0 a 1 puntos			
Concreción de los procedimientos de seguimiento y evaluación.	No queda definido	Prevé la evaluación de	Prevé la evaluación de cada uno de los	Prevé la evaluación de los objetivos, los



Integración de la evaluación en el proceso de planificación de los procesos clave del centro.	cómo se hará el seguimiento y la evaluación del proyecto.	forma genérica del conjunto de objetivos, planes y programas del proyecto. No se prevé hacer un seguimiento.	objetivos, los planes y los programas propuestos y la forma de hacer el seguimiento de los objetivos y de las acciones.	planes, los programas y los indicadores, las acciones y la temporización de estas. Se prevé el seguimiento específico de cada ámbito, la gestión de mejoramientos y la participación de los agentes implicados (docentes, familias, alumnado, servicios, asociaciones, etc.).
---	---	---	---	--



ANEXO 6

Aspectos que se tienen que considerar en la valoración de la entrevista con el candidato

A. Defensa del proyecto de dirección

Visión estratégica del centro: capacidad de diagnosis, formulación de propuestas de mejora, diseño de estrategias y actuaciones, evaluación de procesos y resultados.

B. Capacidad de gestión organizativa, administrativa y de recursos

Capacidad para gestionar los equipos humanos: distribución de responsabilidades, motivación, formación y desarrollo profesional.

Establecimiento de redes con los agentes educativos del entorno, promoción de la interacción del centro con el entorno.

C. Liderazgo pedagógico

Promoción del trabajo colaborativo de los equipos docentes orientado al éxito escolar de todo el alumnado y del ambiente de aprendizaje al centro.

Impulso de procesos y estructuras participativas en relación con la implicación y el compromiso de las familias en el éxito escolar.

Promoción de la convivencia: identificación de problemáticas, capacidad de análisis, de generación de un clima relacional positivo y de negociación y de arbitraje.

D. Capacidad de comunicación, convencimiento, generación de empatía y compromiso con la institución

Aplicación de estrategias encaminadas a generar una relación fluida con todos los sectores de la comunidad educativa.

Fomento de flujos de información y comunicación para posicionar el centro dentro del contexto próximo.



ANEXO 7

Solicitud de admisión en el concurso de méritos para seleccionar directores de centros docentes públicos no universitarios de las Illes Balears

DESTINO	Dirección General de Planificación y Gestión Educativas
CÓDIGO DIR3	A04013522

DATOS PERSONALES *[Indicad el nombre y los apellidos tal como figuran en el DNI/NIE]*

DNI/NIE		Nombre	
Apellido 1		Apellido 2	
Dirección electrónica			
Dirección postal			
Código postal		Localidad	
Municipio		Teléfono móvil	

DATOS PROFESIONALES

Cuerpo al que pertenece		NRP	
Fecha de ingreso al cuerpo		Especialidad	
Centro de destino definitivo		Código	

CENTROS SOLICITADOS

Código del centro	Nombre del centro	Localidad	Teléfono

EXPONGO:

Que se ha publicado la Resolución de la directora general de Planificación y Gestión Educativas por la cual se convoca un concurso de méritos para la selección de directores de centros docentes públicos no universitarios de las Illes Balears y se aprueban las bases que lo tienen que regir.



SOLICITO:

La admisión en el concurso de méritos al cual se refiere la Resolución de la directora general de Planificación y Gestión Educativas por la cual se convoca un concurso de méritos para la selección de directores de centros docentes públicos no universitarios de las Illes Balears y se aprueban las bases que lo tienen que regir.

DECLARO:

1. Que cumplo todos y cada uno de los requisitos que se exigen.
2. Que asumo las condiciones del ejercicio de la función directiva, así como las limitaciones que, a efectos de docencia, implica la especialidad de esta función.
3. Que son ciertos los datos consignados en esta solicitud y en la documentación que se adjunta y que me comprometo a justificarlas.

PROTECCIÓN DE DATOS

Consiente expresamente que los datos facilitados sean recogidos y tratados en un fichero del cual es titular la Consejería de Educación y Universidades, con domicilio en la calle del Ter, 16, 07009, de Palma, con el fin de gestionar el proceso de selección, nombramiento y cese de los órganos de gobierno de los centros.

Estoy enterado de que en cualquier momento puedo ejercer los derechos reconocidos en la Ley, en particular los de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y oposición, dirigiéndome por escrito a la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas mediante un mensaje electrónico enviado a la dirección responsabedades@dgplacen.caib.es o a la delegada de protección de datos de la CAIB, a la dirección protecciodades@dpd.caib.es.

....., de..... de 2026

[*rúbrica*]



ANEXO 8

Formación sobre competencias para el desarrollo de la función directiva

DESTINO	Dirección General de Planificación y Gestión Educativas
CÓDIGO DIR3	A04013522

DATOS PERSONALES

DNI/NIE		Nombre	
Apellido 1		Apellido 2	
Dirección electrónica			
Dirección postal			
Código postal		Localidad	
Municipio		Teléfono móvil	

EXPONGO:

Que el artículo 3 de la Orden del consejero de Educación y Universidades por la cual se aprueban las bases para la selección, el nombramiento, la evaluación, la renovación y el cese de los directores de centros públicos que imparten enseñanzas no universitarias en el ámbito de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears establece que, es un requisito para poder participar al concurso, estar en posesión del certificado acreditativo o de actualización, según corresponda, de haber superado un programa de formación sobre el desarrollo de la función directiva impartido por el Ministerio de Educación y Formación Profesional o por las administraciones educativas de las comunidades autónomas.

DECLARO:

	Que tengo certificada en fecha posterior al 1 de julio de 2018 la formación sobre el desarrollo de la función directiva docente o la actualización de competencias directivas impartida por el Ministerio de Educación y Formación Profesional o por las administraciones educativas de las comunidades autónomas.
	Que estoy cursando la formación sobre competencias para el desarrollo de la función directiva o la actualización de competencias directivas, y todavía no la he concluido y que lo acreditaré antes de la reunión de las comisiones de selección, de acuerdo con el calendario establecido al Anexo 3 de esta Resolución.
	Que NO tengo certificada en fecha posterior al 1 de julio de 2018 la formación sobre el desarrollo de la función directiva docente impartida por el Ministerio de Educación y Formación Profesional o por las administraciones educativas de las comunidades autónomas.



PROTECCIÓN DE DATOS

Consiento expresamente que los datos facilitados sean recogidos y tratados en un fichero del cual es titular la Consejería de Educación y Universidades, con domicilio en la calle del Ter, 16, 07009, de Palma, con el fin de gestionar el proceso de selección, nombramiento y cese de los órganos de gobierno de los centros.

Estoy enterado de que en cualquier momento puedo ejercer los derechos reconocidos en la Ley, en particular los de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y oposición, dirigiéndome por escrito a la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas mediante un mensaje electrónico enviado a la dirección responsabedades@dgplacen.caib.es o a la delegada de protección de datos de la CAIB, a la dirección protecciodades@dpd.caib.es.

....., de..... de 2026

[*rúbrica*]



ANEXO 9

Relación de miembros propuestos por el centro para formar parte de la Comisión de Selección de director

Comisión de Selección de director

DESTINO	Dirección general de Planificación y Gestión Educativas
CÓDIGO DER3	A04013522

DATOS DEL REPRESENTANTE

DNI/NIE		Nombre	
Apellido 1		Apellido 2	
Cargo			
Centro			
Código		Municipio	

Como representante de este centro, os comunico los nombres de los representantes del centro en la Comisión de Selección, los cuales figuran en la tabla siguiente:

Representantes del centro en la Comisión de Selección		
Órgano		
Consejo Escolar	1r miembro propuesto	
	Dirección electrónica	
	Teléfono	
	2o miembro propuesto	
	Dirección electrónica	
	Teléfono	
	1r suplente	
	Dirección electrónica	
	Teléfono	
	2o suplente	
	Dirección electrónica	
	Teléfono	
Claustro	1r miembro propuesto	
	Dirección electrónica	
	Teléfono	
	2o miembro propuesto	
	Dirección electrónica	
	Teléfono	
	1r suplente	
	Dirección electrónica	
	Teléfono	
	2o suplente	
	Dirección electrónica	
	Teléfono	

....., de..... de 2026.

El/La representante,

[*rúbrica*]



ANEXO 10

Modelo de certificado del claustro y el Consejo Escolar sobre el resultado de la valoración sobre la coherencia del proyecto de dirección respecto del PEC¹

Yo, como secretario/secretaria del claustro de profesorado/ Consejo Escolar del centro....., con código,, situado en el municipio de.....,

CERTIFICO:

Que el claustro de profesorado/Consejo Escolar, en sesión extraordinaria celebrada el de de 2026,

Ha valorado la coherencia del proyecto de dirección de respecto del PEC, con este resultado:

POSITIVO ☐

NEGATIVO ☐

Se considera que el proyecto de dirección no es coherente con el proyecto educativo de centro por estos motivos:

Y, para que conste, expido este certificado al efecto de presentarlo a la Comisión de Selección.

....., ... de de 2026

[firma]

¹ Se debe tener en cuenta que las valoraciones negativas, tanto de la evaluación de los directores, como de la coherencia de la actualización del proyecto de dirección respecto del PEC, se tienen que motivar convenientemente.