



ANEXO 3

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

Máximo 10 puntos

DESTINO	Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa
CÓDIGO DIR3	A04026925

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 cuya dirección se opta	1		
1.2 Por optar a la dirección del centro desde la situación de servicio activo en este centro	1		
La puntuación máxima de este apartado es de 2 puntos	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 educativa y psicopedagógica (EOEP), equipos de atención	0,2		



temprana o equipos especializados (EAP). La fracción de año se computará a razón de 0,020 puntos por cada mes completo.			
2.5. Por la valoración positiva de la función directiva de cada periodo de mandato. 1 punto por período.	2		
La puntuación máxima de este apartado es de 2,5 puntos.	TOTAL		

3. Trayectoria profesional	Puntos		
3.1. Por la valoración positiva de la tarea docente o de la tarea de asesor de formación en un centro de formación del profesorado, en el caso 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 IES Can Balo b) En otros centros o en la Consejería de Educación y Universidades. La fracción de año se computará a razón de 0,04 puntos por cada mes completo en el centro al que se opta y 0,015 puntos por cada mes completo en otros centros.	a. 0,5 b. 0,2		
3.3. Por 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 que 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, coordinador de ámbito o de departamento de coordinación didáctica en centros de educación secundaria, o puestos 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 asesor en centros de formación del profesorado o como asesor técnico docente de la Consejería de Educación y Universidades. La fracción de año se computará a razón de 0,015 puntos por cada mes completo.	0,3		



3.8. Por cada año coordinando 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 participando 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 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.	0,1		
3.11. Por cada año como coordinador de una comisión del centro (formación, TIC, extraescolares, coeducación, salud, convivencia, etc.). Solo 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		
La puntuación máxima de este apartado es de 2,5 puntos.	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 con 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 con 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 con 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 con 0,20 puntos, hasta un máximo de 1.	Hasta 1		
La puntuación máxima de este apartado es de 2 puntos.	TOTAL		

5. Méritos académicos	Puntos		
5.1. Por 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 declarados legalmente equivalentes, diferentes de los alegados para el ingreso en el cuerpo.	0,25		
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 el de nivel superior en cada idioma.	a) 0,10 b) 0,15 c) 0,20 d) 0,25		
La puntuación máxima de este apartado es de 1 punto.	TOTAL		

PUNTUACIÓN TOTAL

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 recogidos y tratados en un fichero del que es titular la Consejería de Educación y Universidades, con domicilio en la calle del Ter, 16, 07009, de Palma, con la finalidad 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 al responsable del tratamiento, la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa, mediante un mensaje electrónico enviado a la



dirección responsables@dgpipe.caib.es o a la delegada de protección de datos de la CAIB, en la dirección proteccion@dpd.caib.es.

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

[*rúbrica*]



ANEXO 4

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 debe 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	- Comprensión adecuada y exacta en el análisis del centro: entorno, población que atiende, profesorado, etc. - Identificación de los puntos fuertes y los puntos débiles del funcionamiento y la estructura organizativa del centro. - Identificación de los puntos fuertes y los puntos débiles del proyecto educativo.	1
3. Análisis y valoración de datos	- Análisis y valoración de los datos de los últimos años. - Identificación de los puntos fuertes y los puntos débiles de los resultados. - Diagnóstico de las necesidades de mejora del centro.	0,75
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 con los documentos institucionales que se derivan. - Definición correcta de elementos objetivos que deben 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 modos 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
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



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 de evaluación. Integración de la evaluación en el proceso de planificación de los procesos clave del centro.	1

1. Fundamentación

1 punto

Se deben argumentar la justificación y la necesidad del proyecto. Deben especificarse los ámbitos de actuación a tener 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 debe 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			
	Falta de claridad en la descripción de la necesidad y de la justificación del proyecto. No se definen ni el marco pedagógico ni el 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 manera genérica y sin contextualización.	Buena fundamentación con argumentos claros y adecuados. Se definen el marco pedagógico y organizativo y los valores del centro de manera 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 manera 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 se hace propuesta de equipo directivo.	Propone un equipo circunstancial y/o incompleto.	Propone un equipo completo.	Propone un equipo completo, con responsabilidades claras, equilibrado en cuanto a competencias y perfiles



2. Contexto

3. Análisis y valoración de datos

1 punto

0,75 puntos

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

Criterios	Orientaciones para la evaluación			
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 puntos débiles del funcionamiento y la estructura organizativa del centro. Identificación de los puntos fuertes y los puntos débiles del proyecto educativo. Análisis y valoración de los datos de los últimos años. Identificación de los puntos fuertes y los puntos débiles de los resultados.	De 0 a 0,75 puntos			
	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 y carente de detalles y se tienen en cuenta datos de manera superficial y sólo respecto de algunos ámbitos. Se identifican puntos débiles y los recursos del centro.	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 es el caso, externos, aspectos contextuales del centro: alumnado y familias, entorno, 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. Se hacen 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 bien 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 alcanzar, gradualmente, dentro del periodo previsto en la convocatoria, relacionados con los ámbitos de mejora. Estos objetivos deben ser **específicos, alcanzables, medibles, relevantes y temporizados**, y deben incluir indicadores de evaluación que permitan comprobar en qué medida se alcanzan. Deben estar enfocados a la transformación y deben ser coherentes con la visión del centro.

Criterios	Orientaciones para la evaluación			
	De 0 a 1 punto			
Idoneidad de los objetivos que se proponen en relación con los diferentes ámbitos de intervención. Grado de correspondencia entre estos y las necesidades del centro. Grado de coherencia con el PEC y con los documentos institucionales que se derivan. Definición correcta de elementos objetivos que deben permitir comprobar en qué medida se avanza o se retrocede en la consecución de los objetivos definidos. Realismo y viabilidad de estos objetivos estratégicos.	No se hace referencia a los objetivos o tienen poca calidad técnica. No hay coherencia con el contexto ni con el diagnóstico 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 el diagnóstico 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 el diagnóstico del centro y alinean el proyecto de dirección con el PEC. Cubren todos los ámbitos de actuación.

5. Modelo de organización y funcionamiento

1 punto

Debe 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			
	De 0 a 1,25 puntos			
Desarrollo de una estructura organizativa clara y funcional. Debe prever la distribución de responsabilidades, así como la motivación y desarrollo profesional. Debe incluir los órganos de coordinación del centro:	El modelo de organización y funcionamiento propuesto es inadecuado, con falta de coherencia y de eficiencia. No hace mención al funcionamiento	El modelo de organización y funcionamiento o propuesto es básico, con áreas de eficiencia y éxito, pero con algunas áreas que se podrían mejorar.	El modelo de organización y funcionamiento propuesto es sustancial, con indicadores positivos de eficiencia y éxito en la consecución de objetivos.	El modelo de organización y funcionamiento propuesto es muy eficiente, con resultados destacados en términos de eficiencia y éxito en la consecución de objetivos.



- CCP - Equipos docentes - Equipos de orientación y apoyo al aprendizaje. - Equipos de ciclo. - Ámbitos o departamentos de coordinación didáctica. - Comisiones.	de los órganos de coordinación y no distribuye responsabilidades. No incide en la consecución de objetivos.	Menciona el funcionamiento de los órganos de coordinación, la distribución de responsabilidades es poco clara e incompleta.	Concreta el funcionamiento de los órganos de coordinación y distribuye las responsabilidades	El funcionamiento que presenta de los órganos de coordinación es sólido y justificado. Distribuye las responsabilidades de manera equitativa de acuerdo con las funciones de cada órgano.
---	--	---	--	---

6. Planteamientos pedagógicos

1 punto

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

Criterios	Orientaciones para la evaluación			
	De 0 a 1,25 puntos			
Adecuación y coherencia en la formulación de propuestas de actuación y en su priorización. Se debe presentar una propuesta con calendario a 4 años. Debe prever, de una manera inclusiva, la atención a todo el alumnado, con especial énfasis en la equidad y la lucha contra la segregación escolar y en la mejora de los resultados educativos. Coherencia con los objetivos propuestos. Idoneidad de las propuestas de carácter pedagógico referidas a los diferentes ámbitos de actuación.	Falta de planteamientos pedagógicos. No tiene en cuenta el éxito escolar de todo el alumnado ni su atención. No hace referencia a la inclusión ni a la mejora de resultados. Sin coherencia entre los objetivos y las actuaciones previstas para alcanzarlos. Sin capacidad para evidenciar su aplicación.	Se identifican los planteamientos pedagógicos, pero son poco pertinentes. Prevé la atención solo de una parte del alumnado. Se observa poca coherencia entre los objetivos y las actuaciones previstas para alcanzarlos. Poca capacidad para evidenciar su aplicación. Cubren algunos de los ámbitos de actuación.	Planteamientos pedagógicos claros con enfoque en el éxito escolar y la inclusión. Se prevé la atención de todo el alumnado. Muestran coherencia entre los objetivos y las actuaciones previstas para alcanzarlos. Son pertinentes y es fácil evidenciar su aplicación. Cubren la mayoría de los ámbitos de actuación. Se presenta una propuesta priorizada y con un calendario coherente.	Planteamientos pedagógicos detallados, con un fuerte énfasis en el éxito escolar de todo el alumnado, la inclusión y la mejora de resultados. Se prevé y diseña la atención de todo el alumnado desde un punto de vista inclusivo. Muestra coherencia entre los objetivos y las actuaciones previstas para alcanzarlos. Son pertinentes y es fácil de evidenciar su 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

Debe recoger, a partir del diagnóstico 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			
	De 0 a 1 punto			
Descripción del itinerario formativo. Debe incluir programas de formación e innovación educativa, así como los programas educativos que se desarrollan o se quieren desarrollar. Las formaciones deben estar vinculadas con los objetivos.	El Plan de formación es muy general e inconcreto. No incide en 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 es claro y detallado. Aborda en gran medida las necesidades identificadas del profesorado y del centro. Recoge los ámbitos de formación necesarios para la consecución 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 la consecución de los objetivos del proyecto.

8. Liderazgo distribuido y fomento de la participación

1 punto

Debe 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 deben estar alineados con los objetivos que se quieren alcanzar.

Criterios	Orientaciones para la evaluación			
	De 0 a 1 punto			
Concreción en las propuestas para fomentar la participación de la comunidad educativa en las decisiones que se tomen. La priorización de las actuaciones y el calendario previsto para aplicarlas son coherentes, se adecuan a las necesidades detectadas y es factible su implementación y evaluación.	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 falta de iniciativas efectivas de colaboración.	Las estrategias para el ejercicio del liderazgo distribuido son básicas, con falta 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.	Se profundiza en las estrategias para el ejercicio del liderazgo distribuido, con roles bien 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 se alinean con los objetivos que se quieren conseguir.



	No hace mención a los objetivos.		Cubren la mayoría de los ámbitos de actuación y de los objetivos que se quieren conseguir.	
--	----------------------------------	--	--	--

9. Mejora de la convivencia

1,25 puntos

Debe 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			
Recopilación de acciones y estrategias para favorecer el bienestar de los miembros de la comunidad educativa y capacitar a todo el alumnado y al resto de la comunidad educativa para la convivencia y la gestión positiva de los conflictos. Incluye los aspectos que se deben 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, o 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 relacionados con igualdad y la no discriminación.	Presenta propuestas y estrategias para la tolerancia y la convivencia pacífica efectivas y bien diseñadas. Incluye concreciones: responsables, temporización... Describe y concreta prácticas para prevenir y resolver conflictos. Incorpora contenidos sobre igualdad y no discriminación, aunque podrían ser más destacados.	Presenta propuestas y estrategias efectivas y bien diseñadas 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 para los 4 cursos de mandato.

Criterios	Orientaciones para la evaluación			
Concreción de los procedimientos de seguimiento y evaluación. Integración de la evaluación en el proceso de planificación de los procesos clave del centro.	De 0 a 1 puntos			
	No queda definido cómo se hará el seguimiento y la evaluación del proyecto.	Prevé la evaluación de manera genérica del conjunto de objetivos, planes y programas del proyecto. No se prevé hacer un seguimiento.	Prevé la evaluación de cada uno de los objetivos, los planes y los programas propuestos y la manera de hacer el seguimiento de los objetivos y de las acciones.	Prevé la evaluación de los objetivos, los planes, los programas y los indicadores, las acciones y su temporización. Se prevé el seguimiento específico de cada ámbito, la gestión de mejoras y la participación de los agentes implicados (docentes, familias, alumnado, servicios, asociaciones, etc.).



ANEXO 5

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

A. Defensa del proyecto de dirección

Visión estratégica del centro: capacidad de diagnóstico, 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 en el 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 comunicación para posicionar el centro en el entorno próximo.



ANEXO 6

Solicitud de admisión en el concurso de méritos para seleccionar director del IES Can Balo

DESTINO	Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa
CÓDIGO DIR3	A04026925

DATOS PERSONALES [Indique 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 se 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 Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa por la que se convoca un concurso de méritos para la selección de director del IES Can Balo y se aprueban las bases que deben regirla.

SOLICITO:

La admisión en el concurso de méritos al que se refiere la Resolución de la directora general de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa por la que 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 deben regirla.

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 justificarlos.

PROTECCIÓN DE DATOS

Consiente expresamente que los datos facilitados sean recogidos y tratados en un fichero del que es titular la Consejería de Educación y Universidades, con domicilio en la calle del Ter, 16, 07009, de Palma, con la finalidad 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 al responsable del tratamiento, la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa mediante un mensaje electrónico enviado a la dirección responsables@dgpipe.caib.es o a la delegada de protección de datos de la CAIB, en la dirección proteccion@dpd.caib.es.

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

[*rúbrica*]



ANEXO 7

Relación de miembros propuestos por el IES Can Balo para formar parte de la Comisión de Selección del director

DESTINO	Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa
CÓDIGO DIR3	A04026925

DATOS DEL REPRESENTANTE

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

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

Representantes del IES Can Balo en la Comisión de Selección		
Órgano		
Consejo Escolar	1er miembro propuesto	
	Dirección electrónica	
	Teléfono	
	2º miembro propuesto	
	Dirección electrónica	
	Teléfono	
	1er suplente	
	Dirección electrónica	
	Teléfono	
	2º suplente	
	Dirección electrónica	
	Teléfono	
Claustro	1er miembro propuesto	
	Dirección electrónica	
	Teléfono	
	2º miembro propuesto	
	Dirección electrónica	
	Teléfono	
	1er suplente	
	Dirección electrónica	
	Teléfono	
	2º suplente	
	Dirección electrónica	
	Teléfono	

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

El/La representante,

[*rúbrica*]



ANEXO 8

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

....., como secretario/secretaria del claustro de profesorado/Consejo Escolar del IES Can Balo, 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 a efectos de presentarlo a la Comisión de Selección.

....., de de 2026

[firma]

¹ Debe tenerse en cuenta que las valoraciones negativas, tanto de la evaluación del director, como de la coherencia del proyecto de dirección respecto del PEC, deben motivarse convenientemente.