

Sección II. Autoridades y personal

Subsección segunda. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y UNIVERSIDADES

4927

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 del director del Instituto de Educación Secundaria Can Balo y se aprueban las bases por las que debe regirse

Hechos

1. El Instituto de Educación Secundaria Can Balo es un centro docente público no universitario de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, creado mediante el Decreto 25/2017, de 19 de mayo (BOIB núm. 62 de 20 de mayo) con la finalidad de atender las necesidades educativas del alumnado sujeto a medidas judiciales, mediante un modelo de escolarización combinada con los centros educativos ordinarios de referencia.
2. El IES Can Balo presenta características singulares derivadas de su ámbito de actuación en el marco de la justicia juvenil, de su funcionamiento descentralizado en unidades docentes ubicadas en centros socioeducativos y del hecho de que el alumnado no esté matriculado administrativamente en el centro, sino en los centros ordinarios de referencia.
3. El día 30 de junio de 2026 finaliza el ejercicio de la función directiva de la directora del IES Can Balo, lo que hace necesario iniciar el procedimiento de selección de la nueva dirección del centro, con efectos de 1 de julio de 2026.
4. La Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, establece que la selección de los directores de los centros públicos debe realizarse mediante concurso de méritos entre funcionarios docentes de carrera, con la participación de la Administración educativa y garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad.
5. La Ley 1/2022, de 8 de marzo, de educación de las Illes Balears, y el Decreto 4/2023, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios, regulan el procedimiento de selección de las direcciones de los centros docentes públicos.
6. La Orden 5/2024, de 3 de febrero, del consejero de Educación y Universidades, establece las bases generales que rigen la selección, el nombramiento, la evaluación, la renovación y el cese de los directores de los centros docentes públicos no universitarios de las Illes Balears.
7. La disposición adicional cuarta de la Orden antes citada referida a los centros que atienden a alumnos hospitalizados o convalecientes y a los centros que atienden a alumnos con medidas judiciales, establece que, dadas las características especiales de estos centros y el hecho de que los alumnos atendidos estén matriculados en centros ordinarios en régimen de escolarización combinada, la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa, de acuerdo con el procedimiento específico que se establezca reglamentariamente, debe proponer a la Dirección General de Personal Docente y Centros Concertados el nombramiento del director por un periodo de cuatro años.
8. El convenio de colaboración entre la Consejería de Educación y Universidades, la Consejería de Familias y Asuntos Sociales y la Fundación Instituto Socioeducativo S'Estel tiene por objeto garantizar el derecho a la educación de las personas menores de edad y jóvenes que cumplen medidas de justicia juvenil en los centros socioeducativos gestionados por la Fundación Instituto Socioeducativo S'Estel. Este convenio se firmó el 29 de febrero de 2024, con una vigencia de hasta cuatro años, prorrogable por un periodo máximo de cuatro años adicionales.
9. Dada la singularidad del contexto educativo e institucional del IES Can Balo, resulta necesario tener en consideración esta especificidad en el proceso de selección de la dirección, especialmente en lo que respecta a la experiencia profesional requerida y a la evaluación del proyecto de dirección.
10. De acuerdo con el Decreto 10/2025, de 14 de julio, de la presidenta de las Illes Balears, por el que se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, corresponde a la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa la atención a la diversidad y la inclusión en el ámbito educativo, entre otras funciones.



11. La Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa tiene la competencia para establecer el procedimiento para llevar a cabo el proceso de selección de la dirección del IES Can Balo y aprobar las bases que deben regirlo.

Fundamentos de Derecho

1. La Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del derecho a la educación (BOE núm. 159, de 4 de julio).
2. La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación (LOE) (BOE núm. 106, de 4 de mayo), modificada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre (BOE núm. 340, de 30 de diciembre).
3. La Ley 1/2022, de 8 de marzo, de Educación de las Illes Balears (BOIB núm. 38 de 17 de marzo).
4. La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público por la que se establecen y regulan las bases del régimen jurídico de las administraciones públicas, los principios del sistema de responsabilidad de las administraciones públicas y de la potestad sancionadora, así como la organización y el funcionamiento de la Administración General del Estado y de su sector público institucional para el ejercicio de sus actividades.
5. El Real Decreto 894/2014, de 17 de octubre, por el que se establecen las características del curso de formación sobre el desarrollo de la función directiva, de conformidad con el artículo 134.1.c) de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
6. El Decreto 28/2023, de 15 de mayo, por el que se regula la Inspección Educativa en las Illes Balears (BOIB núm. 66, de 18 de mayo).
7. El Decreto 10/2025, de 14 de julio, de la presidenta de las Illes Balears, por el que se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. En el artículo 2, apartado 4, se regula la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Universidades (BOIB ext. núm. 1, de 14 de julio).
8. El Decreto 4/2023, de 13 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento orgánico de las escuelas infantiles públicas, los colegios de educación primaria, los colegios de educación infantil y primaria, los colegios de educación infantil y primaria integrados con enseñanzas elementales de música, los colegios de educación infantil y primaria integrados con educación secundaria y los institutos de educación secundaria de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.
9. El Decreto 25/2017, de 19 de mayo, de creación del IES Can Balo.
10. La Orden 5/2024, de 3 de febrero, del consejero de Educación y Universidades, por la que 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.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Convocar un concurso de méritos para la selección del director del Instituto de Educación Secundaria Can Balo, de conformidad con las bases de la convocatoria que figuran en el anexo 1 de esta Resolución.
2. Aprobar las bases específicas del concurso de méritos, adaptadas a las características singulares del IES Can Balo, que se incluyen como anexo 1 de esta Resolución; el calendario del proceso, establecido en el anexo 2; el baremo de méritos previsto en la hoja de autobaremación del anexo 3 y los criterios y orientaciones para la valoración del proyecto de dirección y de la entrevista con el candidato previstos en los anexos 4 y 5 de esta Resolución.
3. Disponer que la selección debe llevarse a cabo mediante una comisión de selección constituida de acuerdo con la Orden 5/2024, teniendo en cuenta la composición adecuada al contexto específico del centro.
4. Establecer que el nombramiento del director seleccionado se hará mediante resolución de la Dirección General de Personal Docente y Centros Concertados, con efectos de 1 de julio de 2026, por un período de cuatro años, a propuesta de la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa.
5. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Interposición de recursos

Contra esta Resolución, que agota la vía administrativa, se puede interponer un recurso potestativo de reposición ante el consejero de Educación y Universidades en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con el artículo 124 de la





Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, y el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de Régimen Jurídico régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

También se puede interponer directamente un recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso- Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

(Firmado electrónicamente: 15 de mayo de 2026)

La directora general de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa
Neus Riera Estarellas

ANEXO 1

Bases de la convocatoria

Primera

Requisitos de los candidatos

Los requisitos que deben cumplir los candidatos para poder participar en el concurso de méritos, de conformidad con el artículo 3 de la Orden 5/2024, son los siguientes:

- a) Tener una antigüedad mínima de cinco años como funcionario de carrera en la función pública docente cuando finalice el plazo de presentación de candidaturas.
- b) Haber ejercido, en la fecha de finalización del plazo de presentación de candidaturas, funciones docentes como funcionario de carrera durante un período mínimo de cinco años en alguna de las enseñanzas que se imparten en el IES Can Balo.
- c) Prestar servicios, en el momento de la publicación de la convocatoria, en un centro público de las Illes Balears.
- d) Estar en posesión del certificado acreditativo o de actualización de haber superado un programa de formación sobre el desarrollo de la función directiva impartido por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes o por las administraciones educativas de las comunidades autónomas.
- e) Presentar un proyecto de dirección específico para el IES Can Balo, que incluya los aspectos que se determinan en la base segunda de este anexo.
- f) Poseer las titulaciones o certificados que acrediten el dominio de la lengua catalana exigido de conformidad con la normativa vigente.
- g) No haber sido revocado del cargo de director.
- h) No estar sancionado por falta grave o muy grave en el ejercicio de la práctica docente, o no estar suspendido con carácter firme de funciones o inhabilitado para cargos públicos por resolución judicial mientras la sanción o la suspensión estén vigentes.

Segunda

El Proyecto de dirección

1. El proyecto de dirección debe ser original y debe fundamentar y evidenciar, mediante un diagnóstico actualizado, el conocimiento exhaustivo del centro, de su estructura organizativa, de su funcionamiento, del proyecto educativo de centro (PEC) y, si procede, y en su caso, de los resultados de las evaluaciones. Asimismo, debe demostrar un conocimiento adecuado y profundo de la realidad social, personal y educativa del alumnado escolarizado, así como de los recursos educativos, sociales, judiciales y comunitarios del entorno, entendidos como oportunidades reales para favorecer procesos de éxito, inserción social, académica y laboral de este alumnado.
2. Este proyecto debe concretar su desarrollo y aplicación durante el período del mandato, así como orientar las futuras programaciones generales anuales del centro. Debe incluir los objetivos y las líneas de actuación concretas, los indicadores y los procedimientos para la evaluación del grado de consecución, con una proyección del centro a cuatro años vista.
3. El proyecto de dirección debe ser coherente con el proyecto educativo del centro.
4. El director del centro debe garantizar que todos los aspirantes tengan acceso a los documentos institucionales del centro. El proyecto educativo del centro (PEC) debe estar disponible en el sitio web del centro y en el GestIB y al alcance de toda la comunidad educativa.
5. El proyecto de dirección debe incluir los siguientes aspectos:



- a) La fundamentación del proyecto de conformidad con la normativa vigente y con los principios que rigen la organización y el funcionamiento de los centros educativos públicos.
- b) El análisis del contexto específico del centro.
- El análisis del espacio físico y de la realidad social, personal y educativa del alumnado escolarizado, así como de los recursos educativos, sociales, judiciales y comunitarios del entorno.
 - El análisis y la valoración del proyecto educativo del centro.
 - El análisis y la valoración de la estructura organizativa y del funcionamiento del centro.
 - El análisis del perfil del alumnado y de las necesidades educativas que presenta.
- c) El análisis y la valoración de los datos y de los resultados obtenidos por el centro en los últimos años.
- d) Los objetivos de mejora que se pretenden alcanzar durante el período de mandato, de acuerdo con los recursos humanos y materiales disponibles.
- e) El modelo de organización y funcionamiento del centro concretado en actuaciones orientadas a sistematizar las actividades e implementar formas de organización que favorezcan el trabajo en equipo, la implicación de todo el personal y el aumento de la motivación y la satisfacción profesional.
- f) Los planteamientos pedagógicos, orientados a conseguir el éxito escolar de todo el alumnado, con especial énfasis en la reinserción, la inclusión, la equidad y la lucha contra la segregación escolar, y en la mejora de los resultados educativos.
- g) El plan de formación del profesorado del centro, alineado con las necesidades detectadas y con los objetivos del proyecto de dirección.
- h) Los elementos orientados a la profundización en el ejercicio del liderazgo distribuido y para el fomento de la participación de la comunidad educativa vinculada al centro.
- i) Las propuestas y estrategias concretas para favorecer la tolerancia y la convivencia pacífica de la comunidad educativa vinculada al centro, 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.
- j) Los mecanismos de seguimiento y de evaluación del proyecto de dirección, así como de los resultados derivados de su aplicación en la dinámica general del centro.

Asimismo, se debe valorar que el proyecto de dirección incorpore la propuesta de todos los miembros del equipo directivo, con indicación de la formación y la experiencia en la gestión de centros educativos que acrediten.

El número de miembros que debe configurar el equipo directivo del IES Can Balo es de cuatro: director, jefe de estudios, secretario y jefe de estudios adjunto, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución del consejero de Educación y Universidad, de 15 de noviembre de 2017, por la que se establecen los criterios para determinar la tipología de los centros docentes públicos no universitarios y la asignación de equipos directivos (BOIB núm. 152, de 14 de diciembre).

Si la persona propuesta como miembro del equipo directivo es un funcionario interino que no tenga destino en el centro el curso siguiente, el nombramiento debe hacerse con efectos de 1 de septiembre, siempre que a partir de esa fecha ocupe en el centro una plaza vacante de todo el curso escolar a jornada completa. En cualquier caso, el hecho de que determinados profesores del centro ejerzan funciones directivas no supondrá, en ningún caso, un aumento de la cuota del profesorado del centro respecto a los criterios establecidos.

6. El proyecto de dirección no debe superar las veinte páginas, en cuyo cómputo no se incluyen ni la portada ni el índice. No podrá contener hipervínculos. El tipo de letra utilizado debe ser Noto Sans, cuerpo 11, escala 100 %, interlineado 1. Los márgenes superior, inferior, derecho e izquierdo deben ser de 2 cm cada uno. Se pueden utilizar cuadros resumen, tablas o gráficos (en este caso el interlineado puede ser simple y la letra, Noto Sans, como mínimo de 9 puntos sin comprimir en la respectiva tabla o gráfico).

7. Los aspirantes deben presentar el proyecto de dirección en formato PDF, con un tamaño máximo de 5 Mb, y exclusivamente por medios electrónicos a través del trámite telemático habilitado a tal efecto, que se encontrará en la microweb del SICE de la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa y en la sede electrónica de la CAIB. La tramitación telemática solo se completa cuando, utilizando el asistente de tramitación, se envía el proyecto, con lo que se obtiene un número de registro. En el caso de haber presentado más de un proyecto, se considera válido el último que se haya registrado telemáticamente. El plazo para la presentación telemática del proyecto de dirección permanecerá abierto del 22 al 31 de mayo. Esta presentación deberá realizarse mediante el mismo trámite telemático utilizado para la presentación de la solicitud.





Tercera

La Comisión de Selección

1. Se debe constituir una Comisión de Selección que, de acuerdo con el artículo 7 de la Orden 5/2024, debe estar formada por dos representantes de la Administración educativa y cuatro representantes del centro, dos de los cuales deben ser miembros del claustro de profesores y los otros dos del consejo escolar, que no deben pertenecer al sector del profesorado. La composición de la Comisión de Selección debe hacerse de manera que se favorezca la representación equilibrada de hombres y mujeres, de conformidad con lo establecido en el artículo 29.2 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.

2. Los miembros de la Comisión serán elegidos de la siguiente manera:

a) Los cuatro representantes del centro:

- Dos representantes del profesorado serán elegidos por el claustro de profesores del centro convocado en sesión extraordinaria; de entre ellos, el de menor edad actuará como secretario de la Comisión.
- Dos representantes del consejo escolar del centro, elegidos de entre sus miembros que no pertenezcan al sector del profesorado, en una sesión extraordinaria del consejo escolar convocada al efecto. El director, el jefe de estudios y los representantes del profesorado actuarán en este caso con voz, pero sin voto.

b) Los dos representantes de la Administración educativa designados por la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa:

- Un inspector de educación, a propuesta del jefe del Departamento de Inspección Educativa, que actuará como presidente.
- Un profesional de la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa, a propuesta de la directora general de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa.

3. La Comisión de Selección de designar un suplente para cada uno de los miembros por el mismo procedimiento que para la designación de los titulares.

4. Las funciones de la Comisión de Selección serán las siguientes:

- Determinar los criterios de actuación, ajustándose a estas bases.
- Evaluar el proyecto de dirección de cada uno de los candidatos, orientado a la consecución del éxito escolar y sociolaboral de todo el alumnado, el cual debe incluir, entre otros, contenidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y prevención de la violencia de género.
- Evaluar la exposición y la defensa del proyecto de dirección de todas las candidaturas presentadas, así como la capacidad de liderazgo pedagógico de los candidatos.
- Valorar y validar los méritos académicos y profesionales y la trayectoria profesional de los candidatos, aportados por la Dirección General de Personal Docente y Centros Concertados, de conformidad con el baremo que se publica en la hoja de autobaremación del anexo 3.
- Establecer y publicar la puntuación provisional conseguida por los aspirantes en el baremo de méritos, así como la calificación otorgada al proyecto de dirección.
- Resolver las reclamaciones presentadas contra la puntuación provisional del baremo de méritos y de los proyectos de dirección.
- Aprobar y publicar la lista definitiva de los aspirantes presentados, con indicación de la puntuación obtenida en cada uno de los apartados.
- Remitir a la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa las puntuaciones de los aspirantes y la propuesta del candidato seleccionado, así como toda la documentación generada relativa al proceso de selección.
- Ejercer todas las demás funciones necesarias para garantizar el correcto desarrollo del proceso de selección y el funcionamiento adecuado de la Comisión.

Cuarta

Procedimiento

A. Plazos

Las fechas máximas para llevar a cabo los diferentes trámites de este procedimiento se indican en el anexo 2, calendario del proceso, de esta Resolución.

B. Presentación de las solicitudes

1. La solicitud, cuyo modelo se encuentra en el anexo 6 de la Resolución, se debe presentar exclusivamente por medios electrónicos a través



del trámite telemático habilitado al efecto, disponible en la microweb del SICE de la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa y en la sede electrónica de la CAIB. La solicitud debe cumplimentarse siguiendo las instrucciones de la aplicación; para poder cumplimentarla y tramitarla, se requerirá la autenticación previa de la identidad del solicitante mediante uno de los siguientes sistemas:

- a) Sistema de identidad electrónica para las administraciones: CI@ve.
- b) DNI electrónico o certificado digital personal reconocido.

En este mismo trámite telemático se debe presentar obligatoriamente el proyecto de dirección y la hoja de autobareación (anexo 3), de acuerdo con los requisitos establecidos en esta convocatoria.

2. La tramitación telemática solo se considera completada cuando, mediante el asistente de tramitación, se han enviado conjuntamente la solicitud, el proyecto de dirección y la hoja de autobareación de méritos, momento en el que se obtiene el correspondiente número de registro.
3. En el caso de haber tramitado más de una solicitud, solo se considerará válida la última que se haya registrado telemáticamente.
4. El plazo para presentar la solicitud, el proyecto de dirección y la hoja de autobareación de méritos es del 22 al 31 de mayo de 2026.
5. Los méritos que se tendrán en cuenta serán los que se encuentren en el «portal del personal» hasta la fecha de publicación de la convocatoria.

C. Admisión de los aspirantes

1. La Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa debe publicar en la microweb del SICE, el 12 de junio de 2026, las listas provisionales de candidatos admitidos y excluidos, que incluirán la comprobación tanto de las solicitudes presentadas como de los proyectos de dirección, y debe indicar expresamente, en este último caso, los motivos de la exclusión, una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes. Con esta publicación se considera realizada la notificación a las personas interesadas.

2. Los candidatos excluidos disponen de un plazo de cinco días hábiles, a partir del día siguiente a la publicación de las listas provisionales, para alegar y subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión. Las alegaciones deben presentarse ante la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa, a través del trámite telemático habilitado a tal efecto, que se encuentra en la microweb del SICE y en la sede electrónica de la CAIB. La directora general deberá resolver las alegaciones y publicar la lista definitiva de candidatos el día 23 de junio. La notificación a las personas interesadas se realizará mediante esta publicación en la microweb del SICE.

3. Publicadas las listas definitivas de candidatos admitidos y excluidos, la Dirección General debe comunicar, por medio del correo interno del GestIB, a la dirección del IES Can Balo los nombres de los candidatos admitidos en el proceso.

4. Asimismo, la Dirección General debe informar al jefe del Departamento de Inspección Educativa de que hay candidatos para el concurso de méritos para la selección del director del centro.

5. Además, la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa debe remitir al presidente de la Comisión, una vez constituida la comisión de selección, las puntuaciones provisionales de los méritos de cada uno de los candidatos en caso de que haya más de un aspirante, de acuerdo con lo previsto en el anexo 3 de esta Resolución.

D. Presentación del proyecto de dirección

1. El proyecto de dirección y la hoja de autobareación deben presentarse conjuntamente con la solicitud, mediante el mismo trámite telemático y dentro del plazo establecido en el apartado B.

2. La Dirección General debe publicar en el GestIB, en el apartado «proyectos institucionales», los proyectos de dirección presentados por los candidatos para que estén a disposición de la comunidad educativa.

3. Una vez finalizado el plazo de presentación de los proyectos de dirección, la Dirección General debe comprobar que los proyectos se ajustan a los requisitos de la convocatoria en el marco del procedimiento de admisión de los candidatos previsto en el apartado C, y debe publicar las listas provisionales de candidatos admitidos y excluidos por este motivo, indicando, en su caso, las causas de exclusión. Esta publicación en la microweb del SICE tiene efectos de notificación.

4. Los candidatos excluidos disponen de un plazo de cinco días hábiles, a partir del día siguiente al de la publicación de las listas provisionales, para alegar y subsanar los defectos del proyecto de dirección que han motivado su exclusión. Las alegaciones deben





presentarse mediante el trámite telemático habilitado a tal efecto, que se encuentra en la microweb del SICE y en la sede electrónica de la CAIB. Una vez resueltas las alegaciones, se debe publicar la lista definitiva de candidatos admitidos y excluidos en la microweb del SICE el 23 de junio de 2026.

5. Publicadas las listas definitivas de candidatos admitidos y excluidos, la Dirección General debe comunicar al director del IES Can Balo los candidatos admitidos al director del IES Can Balo mediante el correo interno del GestIB.

E. Elección de los representantes del centro en la Comisión de Selección

1. El director del IES Can Balo debe convocar en sesión extraordinaria, al recibir la notificación de la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa de la existencia de candidatos, una vez publicada la lista provisional de candidatos admitidos y excluidos, al claustro de profesores y al consejo escolar para notificarles la relación de aspirantes y elegir a sus representantes en la Comisión de Selección mediante votación secreta.

2. La inspectora del centro puede informar del procedimiento de selección del director a los miembros del consejo escolar y a los demás órganos de gobierno y/o coordinación que se consideren oportunos, y aclarar las dudas que puedan surgirles sobre la valoración que deben realizar respecto a la coherencia del proyecto de dirección con el PEC.

3. Los aspirantes no pueden participar en la elección de los representantes del profesorado en la Comisión de Selección, ni ser elegidos. Asimismo, de acuerdo con la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, los miembros de la Comisión de Selección no podrán formar parte de la misma cuando concurra un conflicto de interés; por ello, no pueden ser miembros de la Comisión de Selección las personas que formen parte de la propuesta de equipo directivo. Tampoco pueden formar parte de ella si se da cualquier otro de los motivos indicados en el artículo 23 de esta Ley.

4. En el caso de que el director del centro se presente como candidato, o forme parte de una propuesta de equipo directivo, no puede presidir ni el claustro ni el consejo escolar y debe ser sustituido por el jefe de estudios. Si el jefe de estudios se presenta como candidato o forma parte de una propuesta de equipo directivo, el claustro debe ser presidido por el profesor con mayor antigüedad en el centro y el consejo escolar por el representante del profesorado miembro de este órgano con mayor antigüedad en el centro; en el caso de igual antigüedad, en ambos casos, por el de mayor edad.

5. Una vez elegidos los representantes del profesorado y del consejo escolar en la Comisión de Selección, el director o el secretario del centro debe comunicar sus nombres a la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa mediante el trámite telemático habilitado a tal efecto en la microweb del SICE. El modelo, de acuerdo con el anexo 7 de la Resolución, debe cumplimentarse siguiendo las instrucciones de la aplicación y, para poder cumplimentar y tramitar la comunicación, se requerirá la autenticación previa mediante uno de los siguientes sistemas:

- a) Sistema de identidad electrónica para las administraciones: CI@ve.
- b) DNI electrónico o certificado digital personal reconocido.

F. Adecuación del proyecto de dirección al PEC

1. Una vez publicada la lista definitiva de candidatos, el director debe convocar, en sesión extraordinaria, al claustro y al consejo escolar para comprobar la coherencia de los proyectos de dirección con el proyecto educativo del centro.

2. Después de esta sesión, el secretario del centro debe entregar a la Comisión de Selección el certificado que acredite (anexo 8) que el proyecto de dirección cuenta —o no— con el visto bueno acerca de su coherencia respecto al PEC.

3. Los candidatos y las personas que forman parte de las propuestas de equipo directivo no pueden participar en estos procesos, ni en las reuniones extraordinarias del claustro y del consejo escolar que afecten al proceso de selección, que deberán ser presididas por el profesor de mayor antigüedad en el centro. En caso de que este forme parte de una de las candidaturas, o de sus equipos, deberá ser presidido por el siguiente profesor por orden de antigüedad en el centro.

4. Si la comprobación por parte del claustro y/o del consejo escolar de la coherencia de los proyectos de dirección de los candidatos respecto del proyecto educativo del centro es negativa, debe motivarse convenientemente. Los resultados de estas valoraciones, con los certificados correspondientes, no son vinculantes para la Comisión de Selección.

5. Asimismo, se debe prever la posibilidad de que el proyecto de dirección no se adecue al PEC porque incluye la modificación del mismo, bien porque el proyecto necesita adaptarse a la normativa vigente, bien porque plantea la modificación de algunos aspectos.

6. El proyecto seleccionado puede convertirse en el plan estratégico del centro si, una vez modificado, si procede, de acuerdo con las propuestas de los órganos de gobierno colegiados y de la Comisión de Selección, es presentado, debatido y aprobado por el claustro y el





consejo escolar. Como plan estratégico, orienta y vincula a todo el personal del centro, así como a la comunidad educativa y a los órganos de gobierno.

G. Constitución de la Comisión de Selección

1. Una vez recibida la comunicación de los representantes del centro en la Comisión de Selección, la directora general de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa debe dictar una resolución por la que se nombran a los miembros de la Comisión de Selección. Esta Resolución debe publicarse en la microweb del SICE, en el apartado "Dirección".

2. La Comisión de Selección debe constituirse en el centro, preferentemente de manera presencial. En el caso de que las sesiones se lleven a cabo a distancia, deben cumplirse los requisitos que se especifican en el artículo 17.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

3. Corresponde al secretario de la Comisión, por orden del presidente, convocar la sesión de constitución y las de funcionamiento necesarias para ejercer las funciones que la Comisión de Selección tiene encomendadas.

4. Para la válida constitución y funcionamiento de la Comisión de Selección es necesaria la presencia, presencial o a distancia, del presidente y del secretario o, en su caso, de quienes los sustituyan, y de la mitad, al menos, de los demás miembros.

5. En lo no previsto en esta Resolución en lo que respecta a la constitución y funcionamiento de la Comisión de Selección, así como al régimen de abstención y recusación aplicable a sus miembros, debe aplicarse lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

H. Desarrollo del procedimiento de selección

1. El procedimiento de selección del director, de acuerdo con el artículo 11 de la Orden 5/2024, debe desarrollarse en dos fases, la primera fase tiene carácter eliminatorio:

a. En la primera fase deben valorar:

- El proyecto de dirección
- La entrevista con el candidato

b. En la segunda fase se deben valorar los méritos académicos y profesionales y la trayectoria profesional, de acuerdo con el baremo que se establece en la hoja de autobaremación del anexo 3.

2. La puntuación máxima total de la primera fase es de 20 puntos: 10 puntos para el proyecto de dirección y 10 puntos para la entrevista. La puntuación mínima total para poder superar esta fase es de 12 puntos. El proyecto de dirección y la entrevista deben tener una puntuación mínima de 6 puntos cada uno.

3. Una vez superada la primera fase, en el caso de que solo haya una candidatura, no es necesario llevar a cabo la valoración de los méritos alegados por el candidato para la segunda fase del proceso. En este caso, la puntuación final será la de la primera fase.

4. En el caso de que se presente más de un candidato que haya superado la primera fase, se deben valorar los méritos académicos y profesionales y la trayectoria profesional de estos, de acuerdo con el baremo que se establece en la hoja de autobaremación del anexo 3.

5. En este último caso, la puntuación final asignada a cada candidato será la suma de las valoraciones obtenidas en las dos fases.

6. Si se produce un empate en la puntuación total de los aspirantes, se resolverá mediante la aplicación sucesiva de los siguientes criterios:

- 1º. Ser docente del centro.
- 2º. Mayor puntuación en el proyecto de dirección.
- 3º. Mayor puntuación en la entrevista.
- 4º. Mayor puntuación en los apartados del baremo de la segunda fase, en el orden en que aparecen en la convocatoria.
- 5º. Mayor puntuación en los subapartados del baremo, en el orden en que aparecen en la convocatoria.
- 6º. Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición del equipo directivo.

Si, después de aplicar estos criterios, persiste el empate, para deshacerlo, la Comisión de Selección debe realizar una nueva entrevista a los candidatos.



PRIMERA FASE:

Valoración del proyecto de dirección:

1. La Comisión de Selección debe valorar el proyecto de dirección de cada candidato y el grado de adecuación del proyecto a lo dispuesto en el punto segundo de estas bases, de acuerdo con los criterios y orientaciones del anexo 4 de la Resolución.
2. Cada miembro de la Comisión de Selección puntuará cada proyecto de dirección. La calificación que cada candidato obtenga por el proyecto de dirección será la media aritmética de las puntuaciones concedidas por cada uno de los miembros de la Comisión de Selección, puntuadas de 0 a 10 puntos con precisión de dos decimales. Cuando entre las puntuaciones otorgadas haya una diferencia de tres o más enteros, se deben excluir la puntuación máxima y la mínima. En este caso, la calificación definitiva será la media aritmética del resto de las puntuaciones. Este criterio de exclusión se aplicará una única vez, aunque persista la diferencia de tres o más enteros entre las puntuaciones no excluidas.

Valoración de la entrevista:

1. El secretario de la Comisión de Selección, por indicación del presidente, debe convocar, con una antelación mínima de 24 horas, mediante la publicación de una lista en la microweb del SICE, a los candidatos a director para que puedan defender su proyecto, demostrar su capacidad de gestión, de liderazgo pedagógico, de comunicación, de convencimiento, empatía y compromiso con la institución ante la Comisión. El candidato dispondrá de un máximo de treinta minutos para realizar la exposición. Posteriormente, los miembros de la Comisión podrán formular preguntas y debatir con el candidato para resolver dudas y completar la exposición.
2. La Comisión de Selección debe valorar la entrevista de acuerdo con los puntos que aparecen en el anexo 5 de la Resolución.
3. Cada miembro de la Comisión de Selección debe puntuar la entrevista. La puntuación máxima es de 10 puntos. La calificación que cada candidato obtenga por la entrevista será la media aritmética de las puntuaciones concedidas por cada uno de los miembros de la Comisión de Selección, puntuadas de 0 a 10 puntos con precisión de un decimal. Cuando entre las puntuaciones otorgadas haya una diferencia de tres o más enteros, se excluirán la puntuación máxima y la mínima. En este caso, la calificación definitiva será la media aritmética del resto de las puntuaciones. Este criterio de exclusión se aplicará una única vez, aunque continúe existiendo una diferencia de tres o más enteros entre las puntuaciones no excluidas.

SEGUNDA FASE:

Valoración de los méritos académicos y profesionales y de la trayectoria profesional

1. En el caso de que haya más de un candidato que haya superado la primera fase, la Comisión de Selección deberá valorar los méritos académicos y profesionales y la trayectoria profesional, de acuerdo con la hoja de autobaremación (anexo 3) presentada por los candidatos en el trámite telemático de solicitud, y con las puntuaciones provisionales que la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa habrá remitido al presidente de la Comisión. La Comisión de Selección deberá efectuar la validación definitiva de acuerdo con el baremo que figura en la hoja de autobaremación del anexo 3. El trabajo desarrollado como docente solo se valorará en los casos de aspirantes que no hayan sido nunca nombrados como directores y no se haya podido evaluar el trabajo desarrollado como director, si así lo solicitan a la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa antes del 31 de mayo de 2026, de acuerdo con lo que se determina en el anexo 2 de la Orden 5/2024.

I. Propuesta de candidatos

1. La Comisión de Selección publicará el mismo día el resultado de la evaluación y la puntuación conseguida por los aspirantes en el tablón de anuncios del centro y en su página web. Los interesados, si no están conformes, pueden presentar un escrito de alegaciones dirigido al presidente de la Comisión de Selección en el plazo de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación.
2. Finalizado el plazo de alegaciones, la Comisión de Selección dispone de tres días hábiles para resolverlas y publicar las puntuaciones definitivas obtenidas por los candidatos en el tablón de anuncios del centro y en su página web. Con la publicación se entiende que se ha notificado la resolución a los candidatos. En esta resolución se deben indicar los recursos procedentes.
3. La Comisión de Selección debe aprobar el acta final con el nombre del candidato propuesto como director. En el acta deben aparecer las puntuaciones globales otorgadas por cada uno de los miembros de la Comisión a cada candidato, las medias de cada uno de los apartados especificados en el anexo 4 y, en su caso, la puntuación desglosada de los apartados del baremo de méritos recogido en el anexo 3 y la puntuación final global.

4. El presidente de la Comisión debe remitir a la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa la puntuación final y la propuesta del candidato seleccionado, junto con la documentación de todo el proceso.

J. Propuesta de equipo directivo

Recibida la propuesta de la Comisión de Selección, la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa debe comunicar al candidato seleccionado que ha sido propuesto como director del centro. Asimismo, debe instar a la dirección actual del centro a introducir en el GestIB, como máximo el 21 de julio de 2026 (incluido), dentro del apartado «Centro» > «Propuestas de personal», la propuesta del equipo directivo que figura en el proyecto de dirección.

K. Nombramiento del director propuesto

1. El procedimiento de selección del director del IES Can Balo finaliza con su nombramiento.

2. La directora general de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa debe proponer a la directora general de Personal Docente y Centros Concertados que nombre director al candidato seleccionado con efectos del 1 de julio de 2026 y para un período de cuatro años.

3. El nombramiento se publicará en el BOIB mediante una resolución de la directora general de Personal Docente y Centros Concertados.

Quinta

Ausencia de candidatos

1. En el caso de que no haya ningún candidato, o cuando la Comisión de Selección correspondiente no haya seleccionado ninguno, el Departamento de Inspección Educativa debe emitir un informe de propuesta de nombramiento, preferentemente de entre el profesorado funcionario de carrera y con destino definitivo en el centro, oído el consejo escolar del centro y, en su caso, consultados otros organismos y departamentos de la Consejería de Educación y Universidades.

2. A partir de este informe, la directora general de Personal Docente y Centros Concertados, a propuesta de la directora general de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa, debe nombrar al director, con efectos del 1 de julio de 2026, con carácter extraordinario, por el período propuesto por la inspección educativa, que puede ir de uno a cuatro años.

3. Posteriormente, el director nombrado debe informar al claustro y al consejo escolar del nombre de las personas que propondrá a la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa para formar parte del equipo directivo, como máximo el 21 de julio de 2026 (incluido), mediante el GestIB en el apartado «Centro» > «Propuestas de personal».

4. El nombramiento por más de un año está condicionado a la superación, durante el primer año del mandato, de un programa de formación sobre el desarrollo de la función directiva, siempre que la persona nombrada no esté en posesión de esta certificación o de la correspondiente actualización, en fecha posterior al 1 de julio de 2018.

5. Corresponde a la directora general de Personal Docente y Centros Concertados dictar y publicar en el BOIB la resolución del nombramiento.

6. Si este director no puede acreditar la formación sobre competencias para el desarrollo de la función directiva durante el primer año del mandato, deberá llevar a cabo el programa de formación inicial sobre competencias para el desarrollo de la función directiva. En el caso de no superar la formación, el centro deberá constar como vacante en el siguiente proceso de selección.

7. De acuerdo con el artículo 13 de la Orden 5/2024, no se puede proponer para el nombramiento extraordinario un docente que no haya superado el proceso de selección ordinario o que haya sido evaluado negativamente en el ejercicio de la función directiva. Tampoco puede proponerse para el nombramiento extraordinario un docente que haya sido sancionado por falta grave o muy grave en el ejercicio de la función directiva o en la práctica docente, suspendido firmemente de funciones o inhabilitado para cargos públicos por resolución judicial.

Sexta

Exenciones y convalidaciones del programa de formación inicial

Los candidatos pueden solicitar al Servicio de Formación Permanente del Profesorado la convalidación parcial o total del programa de formación inicial y/o de actualización.



Séptima
Protección de datos

De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos personales y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de protección de datos); la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y el artículo 12 del Real Decreto 1720/2007, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, los candidatos consienten el tratamiento de los datos personales con motivo de la participación en este procedimiento y pueden ejercer los derechos reconocidos en la Ley, en particular los de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y oposición, dirigiéndose 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 responsabilidades@dgpice.caib.es o a la delegada de protección de datos de la CAIB, a la dirección protecciondatos@dgpice.caib.es.

ANEXO 2
Calendario del proceso de selección de director del IES Can Balo

21/05/2026	Publicación de la Resolución de convocatoria del concurso de méritos para la selección de director del IES Can Balo.
31/05/2026	Último día para presentar las solicitudes, el proyecto de dirección y la hoja de autobaremación. Último día para acreditar el curso de formación sobre competencias para el desarrollo de la función directiva si se está cursando y para acreditar la evaluación de la función directiva en caso de estar en proceso de evaluación.
12/06/2026	Publicación de la lista provisional de candidatos admitidos y excluidos que han presentado el proyecto de dirección.
Del 12 al 18 de junio 2026	Reuniones del claustro y del consejo escolar para elegir a sus representantes en la Comisión de Selección.
18/06/2026	Último día para presentar alegaciones a la lista provisional de candidatos admitidos y excluidos
22/06/2026	Último día para comunicar los representantes de la Comisión de Selección a la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa.
23/06/2026	Publicación de la lista definitiva de candidatos admitidos y excluidos. Envío de mensaje al centro mediante el correo interno de GestIB para comunicar la existencia de candidatos. Publicación de los miembros de la Comisión de Selección.
Del 24 al 29 de junio 2026	sesiones del claustro y del consejo escolar para comprobar la coherencia de los proyectos de dirección de los candidatos con el proyecto educativo del centro.
Del 1 al 17 de julio 2026	Sesión de constitución y de funcionamiento de la Comisión de Selección para la valoración de los proyectos de dirección y entrevista a los candidatos.
20/07/2026	Fecha límite para que la Comisión presente al candidato seleccionado a la Dirección General de Primera Infancia, Atención a la Diversidad y Mejora Educativa.
21/07/2026	Fecha límite para introducir los nombres de los miembros del equipo directivo en el GesTIB.

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/64/1219715>





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 periodo.	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		

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/64/1219715





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@dgpice.caib.es o a la delegada de protección de datos de la CAIB, en la dirección protecciodades@dpd.caib.es.

....., d..... de 2026
[rúbrica]

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/64/1219715>



C. del Ter, 16
07009 Palma
Tel. 971 17 77 79
dgpiadme.caib.es

**ANEXO 4****Crterios y orientaciones para la valoración y la evaluación del proyecto de dirección**

Apartados	Crterios para la valoración	Puntuación máxima
1. Fundamentación	Estructuración del proyecto: <ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">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.

Críterios	Orientaciones para la evaluación			
<ul style="list-style-type: none">- 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****1 punto****3. Análisis y valoración de datos****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.

Crterios	Orientaciones para la evaluacin			
<p>Análisis del contexto: entorno, poblacin que atiende, profesorado.</p> <p>Diagnóstico de las necesidades de mejora del centro en cada ámbito de actuacin.</p> <p>Identificacin de los puntos fuertes y los puntos débiles del funcionamiento y la estructura organizativa del centro.</p> <p>Identificacin de los puntos fuertes y los puntos débiles del proyecto educativo.</p> <p>Análisis y valoracin de los datos de los últimos años.</p> <p>Identificacin de los puntos fuertes y los puntos débiles de los resultados.</p>	De 0 a 0,75 puntos			
	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.).</p> <p>Se indican las áreas de mejora tomando como base los puntos fuertes y los débiles.</p>	<p>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.).</p> <p>Se indican las áreas de mejora de manera precisa y alineada con las carencias detectadas y la fundamentación del proyecto.</p>
<p>Análisis y valoracin de los resultados de los últimos años.</p>	De 0 a 0,5 puntos			
	<p>El análisis de los resultados de los últimos años es inadecuado o inexistente. No se hace ninguna mención a los ámbitos de mejora.</p>	<p>El análisis de los resultados es limitado, con pocas conclusiones o contexto significativo. Se hacen propuestas de mejora generales y sin contextualizar.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>



**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.





<ul style="list-style-type: none"> - CCP - Equipos docentes - Equipos de orientación y apoyo al aprendizaje. - Equipos de ciclo. - Ámbitos o departamentos de coordinación didáctica. - Comisiones. 	<p>de los órganos de coordinación y no distribuye responsabilidad es.</p> <p>No incide en la consecución de objetivos.</p>	<p>Menciona el funcionamiento de los órganos de coordinación, la distribución de responsabilidades es poco clara e incompleta.</p>	<p>Concreta el funcionamiento de los órganos de coordinación y distribuye las responsabilidades</p>	<p>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.</p>
---	--	--	---	--

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.

Críterios	Orientaciones para la evaluación			
<p>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.</p>	De 0 a 1,25 puntos			
	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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 calendario coherente.</p>	<p>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 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.</p> <p>Cubren todos los ámbitos de actuación.</p>



**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. Cubren 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.

Críterios	Orientaciones para la evaluación			
	De 0 a 1 puntos			
Concreción de los procedimientos de seguimiento y evaluación. Integración de la evaluación en el proceso de planificación de los procesos clave del centro.	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

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2026/64/1219715>



C. del Ter, 16
 07009 Palma
 Tel. 971 17 77 79
dgpiadme.caib.es

**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 responsabilidades@dgpice.caib.es o a la delegada de protección de datos de la CAIB, en la dirección protecciondades@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.

