

Sección II. Autoridades y personal

Subsección segunda. Oposiciones y concursos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y UNIVERSIDADES

4995

Resolución de la directora general de Planificación y Gestión Educativas por la que se convoca un concurso de méritos para la selección de director del Instituto de Educación Secundaria Llorenç Villalonga, en el término municipal de Palma

Hechos

1. El Decreto 10/2026, de 10 de abril, por el que se regula el Programa de Excelencia en el Bachillerato en las *Illes Balears* (BOIB núm. 47, de 11 de abril), establece que este programa se puede impartir en centros de excelencia, en los que se imparta exclusivamente este programa, y en aulas de en centros ordinarios. Asimismo, define a los centros de excelencia como los institutos de educación secundaria dedicados exclusivamente a impartir las enseñanzas del Programa de Excelencia en el Bachillerato.
2. El acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2026, publicado en el BOIB núm. 57 de 5 de mayo, creó el instituto Llorenç Villalonga, en el término municipal de Palma, con el código 07017091, como centro de excelencia.
3. La Resolución del consejero de Educación y Universidades de 11 de mayo de 2026 (BOIB núm. 62, de 16 de mayo), dispuso la puesta en funcionamiento del IES Llorenç Villalonga, de Palma, que empezará a desarrollar la actividad docente en Programa de Excelencia en el Bachillerato en el curso 2026-2027 Tecnología y otro de la modalidad de Humanidades y Ciencias Sociales. El curso siguiente, 2027-2028, se incorporarán dos grupos más de segundo de bachillerato, de modo que el centro pasará a disponer de cuatro grupos en total: dos primero y dos segundo, uno por modalidad en cada curso. Esta configuración deberá mantenerse hasta que el centro disponga de una sede definitiva, ya que de momento tendrá que desarrollar su actividad provisionalmente en las instalaciones del edificio de Sa Riera de la UIB y en las del IES Ramon Llull. En el edificio de Sa Riera se ubicarán las aulas ordinarias, mientras que del IES Ramon Llull se utilizarán las aulas específicas y los espacios complementarios necesarios para el correcto desarrollo de las enseñanzas.
4. Esta misma Resolución encarga a la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas la convocatoria de un concurso público para la selección de la dirección del centro, tal y como se determina en el artículo 13 de la Orden 5/2024 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 los centros docentes públicos no universitarios de las *Illes Balears* (BOIB núm. 17 de 3 de febrero).
5. Dado que se trata de un centro de nueva creación y con una singularidad específica como centro de excelencia dedicado exclusivamente al Programa de Excelencia en el Bachillerato, la selección de la dirección adquiere una especial relevancia estratégica para asegurar el éxito del proyecto educativo y organizativo.
6. Por ello, con el fin de garantizar la apertura y el funcionamiento de este nuevo centro, debe iniciarse el procedimiento para nombrar a un director con carácter extraordinario por un período de cuatro años, con efectos desde día 1 de julio de 2026.
7. Además, el centro debe disponer de los miembros del equipo directivo que correspondan según su configuración. Así, el Instituto de Educación Secundaria Llorenç Villalonga será de la tipología D y debe contar con un director, un jefe de estudios y un secretario.
8. Este procedimiento de selección debe ajustarse a lo que dispone la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación, la cual indica, en el artículo 137 que en el caso de los centros de nueva creación, la Administración educativa, oído el Consejo Escolar, debe nombrar un director por un período máximo de cuatro años.
9. Asimismo, el artículo 34 del 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*, establece que en los centros de nueva creación, la Administración convocará un concurso público y, en este caso, el nombramiento será por cuatro años. El nombramiento estará 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 se encuentre en posesión de esta certificación.

10. La Orden 5/2024 recoge, en el artículo 13.b, en lo que se refiere a las direcciones de los centros de nueva creación:

“b) En los centros de nueva creación, para nombrar a los directores, la Administración debe convocar un concurso público, cuyo procedimiento debe concretarse en la convocatoria correspondiente. En este caso, el nombramiento será por cuatro años 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. En la convocatoria, los requisitos de los candidatos que se mencionan en el artículo 3 de esta Orden se deben considerar como méritos. Para el procedimiento de admisión de candidaturas se debe seguir lo que se determina en el artículo 6 de esta Orden. La composición de la Comisión de Selección se debe de adaptar a las características del centro. Por lo que hace a las funciones de la Comisión de Selección y al desarrollo del procedimiento de selección, se debe seguir lo que determina respectivamente los artículos 9.4 y 11 de esta Orden. En todos aquellos aspectos que sea posible, dadas las características del nuevo centro, la valoración del candidato y del proyecto de dirección debe hacerse de acuerdo con lo que se especifica en el anexo 1 de esta Orden ”.

11. Se debe tener en cuenta que el artículo 16.1 del Decreto 10/2026 establece que los docentes del IES Llorenç Villalonga deben haber sido funcionarios de carrera durante un mínimo de cinco años. En consecuencia, se considera procedente exigir que las personas que opten a la dirección del centro acrediten esa misma condición y antigüedad mínima.

12. 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*, corresponden a la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas de la Consejería de Educación y Universidades las competencias en materia de planificación educativa, coordinación, régimen orgánico y funcionamiento de los centros docentes públicos.

13. A partir de lo expuesto, es necesario convocar un proceso para seleccionar al director o directora del nuevo centro de excelencia IES Llorenç Villalonga y aprobar las bases que deben regirlo.

14. La directora general de Planificación y Gestión Educativas y la directora general de Personal Docente y Centros Concertados deben llevar a cabo las actuaciones que se prevén en esta Resolución.

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. 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* (BOIB núm. 21 de 16 de febrero).

5. La Orden 5/2024 del consejero de Educación y Universidades por la que se aprueban las bases para la selección, nombramiento, evaluación, renovación y cese de los directores de los centros docentes públicos no universitarios de las *Illes Balears* (BOIB núm. 17, de 3 de febrero).

6. El Real decreto 894/2014, de 17 de octubre, por el que se desarrollan las características del curso de formación sobre el ejercicio de la función directiva establecida en el artículo 134.1. c) de la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación, así como de los correspondientes cursos de actualización de competencias directivas (BOE núm. 270, de 7 de noviembre).

7. 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).

8. El Decreto 28/2023, de 15 de mayo, por el que se regula la Inspección Educativa en las Islas Baleares (BOIB núm. 66 de 18 de mayo).

9. 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 funcionamiento de la Administración General del Estado y de su sector público institucional para el ejercicio de sus actividades.



10. 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, regula la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Universidades (BOIB ext núm. 91 de 14 de julio).

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Convocar un concurso de méritos para seleccionar al director del IES Llorenç Villalonga, de conformidad con el calendario establecido en el anexo 2 y de acuerdo con 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 previsto en los anexos 4 y 5 de la Resolución.
2. Aprobar las bases que deben regir la convocatoria del concurso de méritos para la selección del director del IES Llorenç Villalonga, como centro de nueva creación, que figuran en el anexo 1 de esta Resolución.
3. Aprobar el modelo de solicitud, que figura en el Anexo 6.
4. 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 la directora general de Planificación y Gestión Educativas en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente 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, y del artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de 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 de la publicación, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Palma, en la fecha de la firma electrónica (18 de mayo de 2026)

La directora general de Planificación y Gestión Educativas

Catalina M. Ginart Serrano

ANEXO 1

Bases de la convocatoria

Primera

Requisitos y méritos de los candidatos

Los requisitos que deben cumplir los candidatos para poder participar en el concurso de méritos son los siguientes:

- a) Tener una antigüedad mínima de cinco años como funcionario de carrera en la función pública docente al finalizar el plazo de presentación de candidaturas.
- b) Presentar la solicitud de admisión en los términos establecidos en esta convocatoria.
- c) Presentar un proyecto de dirección que incluya los aspectos que se determinan en la Base Segunda de este anexo.
- d) Poseer las titulaciones o las certificaciones que acrediten el dominio de la lengua catalana exigible de conformidad con la normativa vigente.
- e) No haber sido revocado del cargo.
- f) No estar sancionado por falta grave o muy grave en el ejercicio de la práctica docente, o no estar suspendido firmemente de funciones o inhabilitado para cargos públicos por resolución judicial mientras la sanción o la suspensión esté vigente.

Se tendrán en cuenta como méritos estos aspectos:

- a) Haber ejercido, al finalizar el plazo de presentación de candidaturas, funciones docentes como funcionario de carrera durante un período mínimo de cinco años en alguna de las enseñanzas que ofrece el centro al que se opta.





- b) Prestar servicios, al publicarse la convocatoria, en un centro público de las *Illes Balears* en alguna de las enseñanzas que ofrece el centro al que se opta.
- c) Estar en posesión del certificado acreditativo o de actualización, según corresponda, de haber superado un programa de formación sobre el desarrollo de la función directiva impartido por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes o por las administraciones educativas de las comunidades autónomas.

Segunda

El Proyecto de dirección

1. Las personas aspirantes a la dirección del IES Llorenç Villalonga deben presentar la solicitud de admisión, junto con el correspondiente proyecto de dirección.
2. El proyecto de dirección debe ser original y diseñar la estructura organizativa del centro, fijar los objetivos estratégicos, las líneas de actuación y los mecanismos de evaluación propios, desde la perspectiva de un plan estratégico específico para un centro de excelencia dedicado exclusivamente al Programa de Excelencia en el Bachillerato (PEB). Asimismo, debe mostrar un conocimiento profundo del marco normativo, pedagógico y organizativo del Programa, así como del entorno educativo, social e institucional en el que se inserta el centro y de la influencia que este entorno tendrá en su desarrollo.
3. El proyecto de dirección debe definir el modelo de centro de excelencia y su proyección a cuatro años vista, evidenciar la capacidad de la persona candidata para ejercer un liderazgo pedagógico sólido en contextos de alta exigencia académica y contener los criterios organizativos, metodológicos y de evaluación propios del Programa de Excelencia en el Bachillerato. Así mismo, el proyecto debe asegurar la plena coherencia entre los objetivos del PEB, la metodología de profundización e investigación que le caracteriza y la organización general del centro.
4. Además, el proyecto debe concretar la elaboración, el despliegue y la aplicación del proyecto educativo de centro durante el período del mandato, teniendo en cuenta la implantación progresiva de las enseñanzas del PEB, y debe orientar las futuras programaciones generales anuales con criterios de exigencia, rigor académico y atención personalizada del alumnado de alto rendimiento. Debe incluir objetivos operativos, líneas de actuación específicas vinculadas al Programa de Excelencia, así como indicadores y procedimientos para la evaluación de la consecución de estos objetivos, con una proyección estratégica del centro a cuatro años vista.
5. El proyecto de dirección debe incluir estos aspectos:
 - a) La fundamentación del proyecto, vinculada a los principios y objetivos del Programa de Excelencia en el Bachillerato.
 - b) El análisis del espacio físico y del entorno social e institucional del centro, con especial atención a la coordinación con otras instituciones educativas y universitarias.
 - c) Los objetivos de puesta en funcionamiento y de consolidación del centro de excelencia, cuya consecución se pretende durante la gestión directiva.
 - d) La propuesta del modelo de organización y funcionamiento del centro, adaptada a las necesidades específicas del PEB.
 - e) Las concreciones organizativas orientadas a la mayor sistematización de las actividades del centro ya 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 satisfacción profesional.
 - f) Los planteamientos pedagógicos propios del Programa de Excelencia, orientados a garantizar el éxito escolar, la profundización curricular y el desarrollo integral del alumnado.
 - g) El plan de formación del profesorado del centro, especialmente en metodologías de alta exigencia, investigación e innovación educativa.
 - h) Los elementos para la profundización en el ejercicio del liderazgo distribuido y para el fomento de la participación de la comunidad escolar en el centro.
 - i) Las propuestas y estrategias concretas para favorecer la tolerancia y la convivencia pacífica de la comunidad escolar, así como la prevención y resolución de conflictos que incluyan, entre otros, contenidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y prevención de cualquier forma de violencia.
 - j) El seguimiento y la evaluación del proyecto de dirección y del impacto del Programa de Excelencia en la dinámica general del centro.

Asimismo, se valorará que el proyecto de dirección incorpore la propuesta de todos los miembros del equipo directivo, con indicación de su formación y experiencia en gestión de centros educativos y en programas de alta exigencia académica. El número de miembros del equipo directivo debe adecuarse a lo que establece la Resolución del consejero de Educación y Universidad de 15 de noviembre de 2017 (BOIB núm. 152, de 14 de diciembre); en este caso, el equipo directivo estará formado por director/a, jefe de estudios y secretario/a.

Si la persona propuesta como miembro del equipo directivo es un funcionario interino que no tenga el próximo curso destino en el centro, el nombramiento se realizará en fecha 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 superará las veinte páginas en cuyo cómputo no se incluyen ni la portada ni el índice. No podrá contener hipervínculos. El tipo de letra utilizado será Noto Sans, cuerpo 11, escala 100 %, interlineado 1. Los márgenes superior, inferior, derecho e izquierdo serán 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, al menos de 9 puntos sin comprimir en la respectiva tabla o gráfico).

Tercera

La Comisión de Selección

1. Una vez publicadas las listas definitivas de admitidos y excluidos, se constituirá una comisión de selección.
2. En cuanto a la comisión de selección, el artículo 135. 3 de la ley 2/2006 determina que al menos un tercio de los miembros será profesorado elegido por el claustro y otro tercio será elegido por y entre los miembros del consejo escolar que no son docentes. Además, entre los miembros de la comisión estará, al menos, un director o directora en activo en centros que impartan las mismas enseñanzas que aquella en la que se desarrolla el procedimiento de selección, con uno o más períodos de ejercicio con evaluación positiva del trabajo desarrollado. Asimismo, la Orden 5/2024, en el artículo 7, determina que “ *Cada Comisión de Selección 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 y no deben ser del sector de los docentes* ”. Esta misma Orden, en su artículo 13 b) determina que la comisión de selección de un centro de nueva creación debe adaptarse a las características del centro.
3. Por tanto, dado que se trata de un centro de nueva creación, en estos momentos no se dispone de Claustro ni Consejo Escolar, por eso, de acuerdo con el artículo 13b de la Orden 5/2024, se creará una estructura de la comisión diferente.
4. Así la comisión de selección de la dirección del IES Llorenç Villalonga estará formada por:
 - Un inspector de educación, a propuesta del jefe de Departamento de Inspección Educativa, que actuará como presidente.
 - Un director de un instituto de educación secundaria, preferentemente con uno o más períodos de ejercicio con evaluación positiva de la labor desarrollada, a propuesta de la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas.
 - Un representante de la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas, designado por la directora general de Planificación y Gestión Educativas, que actuará como secretario.
 - Un representante de la Dirección General de Personal Docente y Centros Concertados, designado por la directora general de Personal Docente y Centros Concertados.
 - Un representante de la Dirección General de Formación Profesional y Ordenación Educativa, designado por la directora general de Formación Profesional y Ordenación Educativa.
5. Se designará un suplente para cada uno de los miembros por el mismo procedimiento que para la designación de los titulares.
6. Las funciones de la Comisión de Selección son las siguientes:
 - a) Determinar los criterios de actuación de la Comisión, ajustándose estrictamente a estas bases, a la normativa vigente sobre dirección de centros docentes públicos y al marco específico del Programa de Excelencia en el Bachillerato.
 - b) Evaluar el proyecto de dirección presentado por cada una de las personas candidatas, valorando especialmente su adecuación al Programa de Excelencia en el Bachillerato, la orientación a la consecución del éxito académico y personal del alumnado de alto rendimiento y la coherencia del modelo de centro de excelencia propuesto.
 - c) Evaluar la exposición y defensa oral del proyecto de dirección de todas las candidaturas presentadas, así como la capacidad de liderazgo pedagógico, organizativo y estratégico de los candidatos para dirigir un centro de alta exigencia académica y con profesorado altamente especializado.
 - d) Valorar y validar los méritos académicos y profesionales y la trayectoria profesional de los candidatos, entregados por la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas, de conformidad con el baremo establecido y publicado en la hoja de autobaremación del anexo 3, teniendo en cuenta la relevancia de la experiencia en programas de excelencia, innovación y gestión educativa.
 - e) Establecer y publicar la puntuación provisional obtenida por los aspirantes tanto en el baremo de méritos como en la valoración del proyecto de dirección, diferenciando claramente los distintos apartados evaluados.
 - f) Analizar y resolver las reclamaciones presentadas contra la puntuación provisional del baremo de méritos y/o del proyecto de dirección, de acuerdo con los plazos y procedimientos establecidos.
 - g) Aprobar y publicar la lista definitiva de las personas aspirantes presentadas en el procedimiento, con indicación de la puntuación final obtenida en cada uno de los apartados y del resultado global del proceso de selección.
 - h) Enviar a la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas las puntuaciones de los aspirantes y la propuesta del candidato seleccionado, así como toda la documentación generada durante el proceso de selección.





i) Ejercer cuantas funciones sean necesarias para garantizar el correcto desarrollo del procedimiento de selección, la transparencia del proceso, la objetividad de las valoraciones y el buen funcionamiento de la Comisión de Selección.

Cuarta**Procedimiento****A. Plazos**

Las fechas máximas para llevar a cabo los distintos trámites de este procedimiento se indican en el Anexo 2 «Calendario del proceso» de esta Resolución.

B. Presentación de las solicitudes

1. Las personas interesadas deben presentar la solicitud de admisión junto con el proyecto de dirección dentro de los plazos establecidos.
2. La solicitud, cuyo modelo se encuentra en el Anexo 6 de la Resolución, se realizará exclusivamente por medios electrónicos a través del trámite telemático habilitado al efecto que se encuentra en la microweb del Departamento de Planificación y Centros, en el apartado “Dirección” 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.
3. La tramitación telemática sólo se completa cuando, utilizando el asistente de tramitación, se envía la solicitud, obteniendo un número de registro.
4. En el caso de haber tramitado más de una solicitud, sólo se considerará válida la última que se haya registrado telemáticamente.
5. Asimismo, los aspirantes deben presentar en el mismo trámite de la solicitud, como anexos:
 - El proyecto de dirección en PDF, con un tamaño máximo de 5 Mb, de acuerdo con las especificaciones que constan en la base segunda del anexo 1 de esta Resolución.
 - La hoja de autobaremación del concurso de méritos académicos y profesionales para la selección (Anexo 3), en formato PDF.
6. El plazo para presentar las solicitudes y el proyecto de dirección es del 22 de mayo al 9 de junio de 2026.
7. 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. Finalizado el plazo para presentar las solicitudes, la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas debe hacer públicas las listas provisionales de candidatos admitidos y excluidos y debe explicitar, en el último supuesto, los motivos de la exclusión. Estas listas deben publicarse el 11 de junio 2026 en la microweb del Departamento de Planificación y Centros, en el apartado “Dirección”.
2. Los candidatos excluidos disponen de un plazo de tres días hábiles a partir del día siguiente de la publicación de las listas para subsanar los defectos que han motivado su exclusión. Las alegaciones deben presentarse en la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas, a través del trámite telemático habilitado al efecto, el cual se encuentra en la microweb del Departamento de Planificación y Centros y en la sede electrónica de la CAIB.
3. La Dirección General de Planificación y Gestión Educativas debe enviar al presidente de la comisión, una vez constituida la comisión de selección, las puntuaciones provisionales de los méritos de cada uno de los candidatos, de acuerdo con lo que se prevé en el anexo 3 de esta Resolución.

D. Constitución de las comisiones de selección

1. Una vez publicadas las listas definitivas de admitidos y excluidos, se constituirá la comisión de selección, que estará integrada por los miembros que se determinan en el punto 4 de la base Tercera de este anexo.
2. Corresponde al secretario de la Comisión, por orden del presidente, convocar la sesión de constitución y las de funcionamiento necesarias para realizar las funciones que la Comisión de Selección tiene encomendadas.



3. En lo no previsto en esta Resolución en lo que se refiere a la constitución y funcionamiento de las comisiones de selección así como al régimen de abstención y recusación aplicable a sus miembros, se aplicará lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

E. Desarrollo del procedimiento de selección

1. El procedimiento de selección de los directores, 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 valorarse:

- El proyecto de dirección
- La entrevista con el candidato

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

2. La puntuación máxima total de la primera fase será de 20 puntos: 10 puntos para el proyecto de dirección y 10 puntos para la entrevista. La puntuación mínima total para 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 caso de que sólo exista una candidatura, no será necesario llevar a cabo la valoración de los méritos alegados por el candidato para la segunda fase del proceso. En ese caso la puntuación final será la de la primera fase.

4. En caso de que más de un candidato haya superado la primera fase, se valorarán los méritos académicos y profesionales y la trayectoria profesional de los candidatos 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 ambas fases.

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

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

Si después de aplicar estos criterios persiste el empate, para deshacerlo, la Comisión de Selección realizará 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 que dispone el punto segundo de estas bases, de acuerdo con los criterios y las 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 exista una diferencia de 3 o más enteros, se excluirá la puntuación máxima y mínima. En este caso, la calificación definitiva será la media aritmética del resto de puntuaciones. Este criterio de exclusión se aplicará una única vez, aunque continúe la diferencia de 3 o más enteros entre las puntuaciones no excluidas.

Valoración de la entrevista:

1. El secretario de la Comisión de Selección, por indicación del presidente, convocará, con una antelación mínima de 24 horas, 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 realizar 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 puntuará la entrevista. La puntuación máxima será de diez 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 exista una diferencia de 3 o más enteros, se excluirán la puntuación máxima y mínima. En este caso, la calificación definitiva será la media aritmética del resto de puntuaciones. Este criterio de exclusión se aplicará una única vez, aunque siga existiendo una diferencia de 3 o más enteros entre las puntuaciones no excluidas.

SEGUNDA FASE:

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

1. En caso de que haya más de un candidato, al superar la primera fase, con las puntuaciones correspondientes a la valoración provisional de los méritos académicos y profesionales y la trayectoria profesional de los candidatos que la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas habrá remitido al presidente de la Comisión, la comisión de selección realizará la validación definitiva, de acuerdo con el baremo que consta en la hoja de 3.

F. Propuesta de candidatos

1. La Comisión de Selección debe enviar el mismo día el resultado de la evaluación, con la puntuación conseguida por los aspirantes a la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas. El Servicio de Planificación Educativa publicará en la microweb del Departamento de Planificación y Centros estos resultados. Los interesados, si no están conformes, pueden presentar un escrito de alegaciones dirigido al presidente de la Comisión de Selección en el plazo de tres días hábiles a contar a partir del día siguiente de la publicación.
2. Finalizado el plazo de alegaciones, las comisiones de selección disponen de 2 días hábiles para su resolución y remitir las puntuaciones definitivas obtenidas por los candidatos a la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas. El Servicio de Planificación Educativa publicará en la microweb del Departamento de Planificación y Centros estos resultados. Con la publicación se entiende que se ha notificado la Resolución a los candidatos. En esta Resolución deben indicarse los recursos procedentes.
3. La Comisión de Selección debe aprobar el acta final con el nombre del candidato propuesto como director. En el acta aparecerán las puntuaciones globales otorgadas por cada uno de los miembros de la Comisión a cada candidato, las medias de cada uno de los apartados 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. Finalmente, el presidente de la Comisión debe remitir a la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas la puntuación final y la propuesta del candidato seleccionado, junto con la documentación de todo el proceso.

G. Propuesta de equipo directivo

Recibida la propuesta de la Comisión de Selección, la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas debe comunicar al candidato seleccionado que ha sido propuesto como director del centro y que debe introducir en el GESTIB, hasta el 29 de junio de 2026, en el apartado «Centro» > «Propuestas de personal», la propuesta de equipo directivo que figura en el proyecto.

K. Nombramiento del director propuesto

1. La directora general de Planificación y Gestión Educativas 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 por un periodo de cuatro años.
2. El nombramiento se publicará en el BOIB mediante Resolución de la directora general de Personal Docente y Centros Concertados.

Quinta

Ausencia de candidatos

1. En caso de que no haya ningún candidato, o cuando la Comisión de Selección no haya seleccionado ninguna, el Departamento de Inspección Educativa debe emitir un informe de propuesta de nombramiento, consultados otros organismos y departamentos de la Consejería de Educación y Universidades, si procede.
2. A partir de este informe, la directora general de Personal Docente y Centros Concertados, a propuesta de la directora general de Planificación y Gestión Educativas, debe nombrar al director, con efectos de 1 de julio de 2026, con carácter extraordinario.



3. Posteriormente, el director nombrado debe informar del nombre de las personas que propondrá a la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas para formar parte del equipo directivo.
4. El nombramiento estará 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 de 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 realizar el programa de formación inicial sobre competencias para el desarrollo de la función directiva. En 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 puede proponerse para el nombramiento extraordinario un docente que no haya superado el proceso de selección ordinario o haya sido evaluado negativamente de la función directiva. Tampoco podrá 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 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 en el 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 que disponen 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 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 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 Planificación y Gestión Educativas mediante un mensaje electrónico enviado a la dirección

- responsabedades@dgplacen.caib.es o a la delegada de protección de datos de la CAIB, a la dirección protecciodades@dpd.caib.es.



**ANEXO 2****Calendario del proceso de selección de la dirección del IES Llorenç Villalonga**

21 de mayo de 2026	Publicación de la Resolución de convocatoria del concurso de méritos para la selección de director del IES Llorenç Villalonga
22 de mayo de 2026	Apertura del trámite telemático de presentación de solicitudes y proyecto de dirección.
9 de junio de 2026	Último día para presentar las solicitudes y proyectos de dirección.
11 de junio de 2026	Publicación de la lista provisional de candidatos admitidos y excluidos.
Hasta el 16 de junio de 2026	Último día para realizar alegaciones a la lista provisional de candidatos admitidos y excluidos.
17 de junio de 2026	Resolución por la que se aprueba la lista definitiva de candidatos admitidos y excluidos.
Del 19 al 23 de junio de 2026	Sesiones de constitución y funcionamiento de las comisiones de selección y valoración de los proyectos de dirección de los centros.
26 de junio de 2026	Fecha límite para que la comisión presente a la Dirección General de Planificación y Gestión Educativas al candidato seleccionado.
29 de junio	Fecha límite para que se introduzcan los nombres de los miembros del equipo directivo en el GESTIB.



**ANEXO 3**

Autobaremación del concurso de méritos académicos y profesionales para la selección de la dirección del IES Llorenç Villalonga , con un máximo total de 10 puntos

DESTINO	Dirección General de Planificación y Gestión Educativas
CÓDIGO D IR 3	A04013522

SOLICITANTE

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

La puntuación total máxima será de 10 puntos.

1. Méritos	Puntos		
1.1 Tener una antigüedad mínima de cinco años como funcionario de carrera en la función pública docente al finalizar el plazo de presentación de candidaturas.	0,5		
1.2 Haber ejercido, al finalizar el plazo de presentación de candidaturas, funciones docentes como funcionario de carrera durante un período mínimo de cinco años en alguna de las enseñanzas que ofrece el centro al que se opta.	0,5		
1.3 Prestar servicios, al publicarse la convocatoria, en un centro público de las <i>Illes Balears</i> en alguna de las enseñanzas que ofrece el centro al que se opta.	0,5		
1.4 Estar en posesión del certificado acreditativo o de actualización, según corresponda, de haber superado un programa de formación sobre el desarrollo de la función directiva impartido por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes o por las administraciones educativas de las comunidades autónomas	0,5		
<i>La puntuación máxima de este apartado será de 2 puntos.</i>	TOTAL		

2. Ejercicio de cargos directivos	Puntos		
2.1. Por cada año como director en centros docentes públicos o en centros de profesorado. La fracción de año se computará a razón de 0,080 puntos por 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 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 mes completo.	0,4		
2.4. Por cada año como director en equipos de orientación y soporte al aprendizaje, equipos de atención temprana o equipos especializados. La fracción de año se computará a razón de 0,020 puntos por mes completo.	0,2		
2.5. Por la valoración positiva de la función directiva de cada período de mandamiento. 1 punto por período.	2		
La puntuación máxima de este apartado será de 2,5 puntos.	TOTAL		

3. Trayectoria profesional	Puntos		
3.1. Por valoración positiva de la tarea de asesor de formación en un centro de formación del profesorado, en 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 rebase los cinco años exigidos como requisito. La fracción de año se computará a razón de 0,04 puntos por mes completo en el centro al que se opta y 0,015 puntos por mes completo en otros centros.	0,5		
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 en el cuerpo por el que participa. La fracción de año se computará a razón de 0,033 puntos por 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 mes completo.	0,4		
3.6. Por cada año como coordinador de ciclo en centros de educación infantil y/o primaria o jefe de departamento o coordinador de ámbito o de departamento de coordinación didáctica en centros de educación secundaria, o puestos de naturaleza análoga de coordinación. La fracción de año se computará a razón de 0,015 puntos por mes completo.	0,3		
3.7. Por cada año de servicio como asesores de centros de formación del profesorado. La fracción de año se computará a razón de 0,015 puntos por mes completo.	0,3		
3.8. Por cada año de haber coordinado el desarrollo de acciones de calidad y/o de mejora y transformación. La fracción de año se computará a razón de 0,015 puntos por mes completo.	0,2		



3.9. Por cada año de haber participado en el desarrollo de acciones de calidad y/o de mejora y transformación. La fracción de año se computará a razón de 0,010 puntos por 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 mes completo.	0,1		
3.11. Por cada año como coordinador de una comisión del centro (formación, TIC, extraescolares, coeducación, salud, convivencia, etc.). Sólo se considerará una de estas funciones en un mismo curso escolar. La fracción de año se computará a razón de 0,008 puntos por 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 mes completo.	0,1		
<i>La puntuación máxima de este apartado será de 2,5 puntos.</i>	TOTAL		

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

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





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

TOTAL PUNTUACIÓN	
Suma de los apartados	

DECLARO:

Que todos los méritos pueden comprobarse en mi Portal del Personal.

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 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 Planificación y Gestión Educativas mediante un mensaje electrónico enviado a la dirección responsabilidades@dgplacen.caib.es o a la delegada de protección de datos de la CAIB, a la dirección protecciondades@dpd.caib.es.

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

[firma]



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

Proyecto coherente con la naturaleza del centro como centro de excelencia dedicado exclusivamente al Programa de Excelencia en el Bachillerato (PEB). Visión estratégica del centro a cuatro años vista. Asunción explícita de los valores de exigencia académica, rigor intelectual, inclusión y bienestar del alumnado. Existencia de un proyecto compartido por un equipo directivo claramente configurado.

Apartados	Criterios para la valoración	Puntuación máxima
1. Fundamentación	Estructuración del proyecto: • Propuesta coherente con la naturaleza del centro como centro de excelencia dedicado exclusivamente al PEB. • Propuesta con visión estratégica del centro a cuatro años vista. • Propuesta con asunción explícita de los valores de exigencia académica, rigor intelectual, inclusión y bienestar del alumnado • Existencia de un proyecto compartido por un equipo directivo claramente configurado.	1
2. Contexto	• Análisis riguroso y ajustado del contexto educativo, social e institucional del centro, teniendo en cuenta su condición de centro de nueva creación y la progresiva implantación del PEB. • Conocimiento del marco normativo específico del PEB. • Propuesta de las líneas generales del PEC • Diagnóstico de las necesidades del centro	1,25
3. Objetivos	• Idoneidad de los objetivos estratégicos propuestos en relación a las necesidades detectadas y con los objetivos del PEB. • Coherencia entre los objetivos y el modelo de centro. • Definición de indicadores objetivos para medir su grado de consecución. • Realismo y viabilidad de estos objetivos estratégicos.	1
4. Modelo de organización y funcionamiento	• Propuesta de un modelo organizativo adaptado a un centro de excelencia con profesorado altamente especializado. • Concreciones organizativas que favorezcan la coordinación docente, la sistematización de las actividades del PEB y el trabajo en equipo. • Coherencia con los objetivos propuestos.	1,25
5. Planteamientos pedagógicos	• Propuestas pedagógicas propias del PEB: profundización curricular, investigación, pensamiento crítico y autonomía del alumnado. • Orientación al éxito académico y personal de todo el alumnado, con atención a la inclusión y bienestar emocional. • Coherencia con los objetivos propuestos.	1,25





<i>Apartados</i>	<i>Criterios para la valoración</i>	<i>Puntuación máxima</i>
6. Plan de formación del profesorado	- Existencia de un plan de formación específico para el profesorado del centro de excelencia, alineado con las necesidades del PEB, metodologías de alta exigencia académica y la innovación pedagógica. - Coherencia con los objetivos propuestos	1
7. Liderazgo distribuido y fomento de la participación	- Propuestas claras para el desarrollo de un liderazgo pedagógico distribuido, adecuado a un centro de excelencia. - Mecanismos para fomentar la participación del profesorado, del alumnado y de las familias, y para consolidar una cultura de corresponsabilidad y mejora continua.	1
8. Convivencia	- Propuestas y estrategias concretas para garantizar una positiva convivencia en un entorno de alta exigencia académica - Medidas de prevención y resolución de conflictos - Incorporación de actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y prevención de la violencia de género. - Coherencia con los objetivos propuestos.	1,25
9. Evaluación	- Concreción de los procedimientos de seguimiento y evaluación del Proyecto de dirección y del desarrollo del PEB - Integración de la evaluación en el proceso de planificación de procesos clave del centro.	1

1. Fundamentación**1 punto**

Deben argumentarse la justificación y la necesidad del proyecto de dirección en el marco de un centro de excelencia dedicado exclusivamente al PEB.

Se deben especificar los ámbitos de actuación prioritarios: liderazgo pedagógico en contexto de alta exigencia académica, organización del centro de excelencia, planteamientos pedagógicos del PEB, seguimiento del alumnado de alto rendimiento, recursos humanos especializados y relación con el entorno universitario.

Criterios

- Propuesta coherente con la naturaleza del centro como centro de excelencia dedicado exclusivamente al PEB.
- Propuesta con visión estratégica del centro a cuatro años vista.
- Propuesta con asunción explícita de los valores de exigencia académica, rigor intelectual, inclusión y bienestar del alumnado
- Existencia de un proyecto compartido por un equipo directivo claramente configurado .





Orientaciones para la evaluación			
De 0 a 0,5 puntos			
Carece de claridad en la descripción de la necesidad y justificación del proyecto.	Presentación adecuada, pero la fundamentación podría ser más profundizada o específica.	Buena fundamentación con argumentos claros y adecuados.	Fundamentación muy detallada, con una comprensión profunda de la necesidad del proyecto. Plenamente alineada con el PEB.
Ausencia de referencia en el PEB.	Se definen el marco pedagógico y organizativo y los valores del centro de forma genérica y sin contextualización.	Se definen el marco pedagógico y organizativo y los valores del centro de excelencia de forma precisa y contextualizada.	Se definen y describen el marco pedagógico y organizativo y los valores del centro de forma precisa, contextualizada.
No se define ni el marco pedagógico y organizativo ni los valores del centro.			
De 0 a 0,5 puntos			
No hace propuesta de equipo directivo.	Propone un equipo de circunstancias y/o incompleto.	Propone un equipo completo.	Propone un equipo completo, con responsabilidades claras, equilibrado en cuanto a competencias y perfiles

2. Contexto**1,25 puntos**

Debe incluir un análisis del contexto educativo, social e institucional del centro de excelencia, teniendo en cuenta su condición de centro de nueva creación y la progresiva implantación del PEB.

Criterios

- Análisis riguroso y ajustado del contexto educativo, social e institucional del centro, teniendo en cuenta su condición de centro de nueva creación y la progresiva implantación del PEB.
- Conocimiento del marco normativo específico del PEB.
- Propuesta de las líneas generales del PEC
- Diagnóstico de las necesidades del centro





Orientaciones para la evaluación			
De 0 a 1,25 puntos			
Se hace un análisis del contexto meramente descriptivo o únicamente fundamentado en apreciaciones de la persona candidata, sin rigor alguno.	Se realiza un análisis básico y carente de detalles y se tienen en cuenta datos de manera superficial y sólo respecto a algunos ámbitos.	Se hace un análisis preciso del contexto.	Se hace un análisis preciso y completo del contexto.
No se hace referencia al marco normativo	Se identifican puntos débiles y necesitados.	Se indican las áreas de incidencia en que debe incidir.	Se indican las áreas de incidencia de forma precisa y alineada con las necesidades detectadas y la fundamentación del proyecto y alineadas con el marco normativo
No se hace ninguna mención a los ámbitos en los que debe incidir especialmente.	Demuestra un conocimiento superficial del marco normativo.	Conoce el marco normativo.	

3. Objetivos**1 punto**

Concreción de los objetivos que el centro quiere alcanzar, gradualmente, dentro del período previsto, relacionados con las necesidades detectadas. Estos objetivos deben ser específicos, alcanzables, medibles, relevantes y temporizados y deben existir indicadores de evaluación que permitan comprobar en qué medida se alcanzan. Tienen que estar enfocados a la transformación y deben estar enmarcados en el PEB.

Criterios

- Idoneidad de los objetivos estratégicos propuestos en relación a las necesidades detectadas y con los objetivos del PEB.
- Coherencia entre los objetivos y el modelo de centro.
- Definición de indicadores objetivos para medir su grado de consecución. Realismo y viabilidad de estos objetivos estratégicos.

Orientaciones para la evaluación			
De 0 a 1 punto			
No se hace referencia a los objetivos o tienen poca calidad técnica.	Los objetivos son poco precisos y/o poco adecuados.	Definidos con precisión.	Definidos con precisión y alta calidad técnica.
No existe coherencia con el contexto ni con los objetivos del PEB.	Tienen poca calidad técnica, poca coherencia con el contexto y el PEB	Tienen calidad técnica, bastante coherencia con el contexto y con el PEB.	Son detallados y realistas. Tienen mucha coherencia con el contexto.
		Cubren la mayoría de ámbitos de actuación.	





No se especifican objetivos de los distintos ámbitos.	Cubren algunos de los ámbitos de actuación.		Están perfectamente enmarcados con el PEB
Los objetivos propuestos no son viables.			Cubren todos los ámbitos de actuación.

4. Modelo de organización y funcionamiento**1,25 puntos**

Debe presentar las concreciones organizativas orientadas a la mayor sistematización de las actividades del centro ya 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 satisfacción. Coherencia con los objetivos propuestos.

Criterios

- Propuesta de un modelo organizativo adaptado a un centro de excelencia con profesorado altamente especializado.
- Concreciones organizativas que favorezcan la coordinación docente, la sistematización de las actividades del PEB y el trabajo en equipo.
- Coherencia con los objetivos propuestos.

Orientaciones para la evaluación			
De 0 a 1,25 puntos			
El modelo de organización y funcionamiento propuesto es inadecuado, con carencia de coherencia, y eficiencia.	El modelo de organización y funcionamiento propuesto es básico, con áreas de eficiencia y éxito, pero con algunas áreas que podrían mejorarse.	El modelo de organización y funcionamiento propuesto es substancial, con indicadores positivos de eficiencia y éxito en la consecución de objetivos.	El modelo de organización y funcionamiento propuesto es muy eficiente, destacando en términos de eficiencia y éxito en la consecución de objetivos.
No hace mención al funcionamiento de los órganos de coordinación y no distribuye responsabilidades.	Cita 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.
No incide en la consecución de objetivos.			Distribuye las responsabilidades de forma equitativa de acuerdo con las funciones de cada órgano. Es coherente con los objetivos propuestos

5. Planteamientos pedagógicos**1,25 puntos**



Los planteamientos pedagógicos que presente el proyecto de dirección deben estar orientados a conseguir los objetivos del PEB y el éxito del alumnado. Tienen que ser coherentes con los objetivos propuestos.

Crterios

- Propuestas pedagógicas propias del PEB: profundización curricular, investigación, pensamiento crítico y autonomía del alumnado.
- Orientación al éxito académico y personal de todo el alumnado, con atención a la inclusión y bienestar emocional.
- Coherencia con los objetivos propuestos.

Orientaciones para la evaluación			
De 0 a 1,25 puntos			
Carece de planteamientos pedagógicos.	Se identifican los planteamientos pedagógicos pero son poco pertinentes.	Planteamientos pedagógicos claros con enfoque en el PEB.	Planteamientos pedagógicos detallados, con un fuerte énfasis en el desarrollo del PEB.
No contempla las especificidades del PEB.	Incluyen algunos aspectos del PEB.	Fuerza coherencia entre los objetivos y actuaciones previstas para alcanzarlos.	Prevé y diseña la atención de todo el alumnado.
No hace referencia al éxito académico.	Se observa poca coherencia entre los objetivos y actuaciones previstas para alcanzarlos.	Son pertinentes y es fácil de evidenciar su aplicación.	Fuerza coherencia entre los objetivos y actuaciones previstas para alcanzarlos.
Sin coherencia entre los objetivos y las actuaciones previstas para conseguirlos.	Poca capacidad de evidenciar su aplicación.	Cubren la mayoría de ámbitos de actuación.	Son pertinentes y es fácil de evidenciar su aplicación.
Sin capacidad de evidenciar su aplicación.	Cubren algunos de los ámbitos de actuación.	Se realiza una propuesta priorizada y con calendario coherente.	Se señalan y calendarizan las líneas de actuación prioritarias y las propuestas de actuación son realistas y coherentes con esta priorización.
			Cubren todos los ámbitos de actuación.

6. Plan de formación del profesorado**1 punto**

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

Crterios

- Existencia de un plan de formación específico para el profesorado del centro de excelencia, alineado con las necesidades del PEB, metodologías de alta exigencia académica y la innovación pedagógica.





- Coherencia con los objetivos propuestos

Orientaciones para la evaluación			
De 0 a 1 punto			
El plan de formación es muy general e inconcreto. No incide en los ámbitos relevantes y no tiene en cuenta el PEB ni 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 y del PEB	El Plan de formación está claro y detallado. Aborda en gran medida las necesidades identificadas del profesorado y del centro. Recoge los ámbitos de formación necesarios para conseguir 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 centro en el ámbito del PEB. Recoge de forma exhaustiva los ámbitos de formación necesarios para conseguir la consecución de los objetivos del proyecto.

7. Liderazgo distribuido y fomento de la participación**1 punto**

Debe presentar los elementos y 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

- Propuestas claras para el desarrollo de un liderazgo pedagógico distribuido, adecuado a un centro de excelencia.
- Mecanismos para fomentar la participación del profesorado, del alumnado y de las familias, y para consolidar una cultura de corresponsabilidad y mejora continua.

Orientaciones para la evaluación			
De 0 a 1 punto			
Las estrategias para el ejercicio del liderazgo distribuido son limitadas o casi inexistentes. No se prevé la participación de la comunidad escolar o si se prevé es limitada, con carencia de iniciativas efectivas de colaboración. No hace mención a los objetivos.	Las estrategias para el ejercicio del liderazgo distribuido son básicas, con carencia de claridad en la asignación de roles y responsabilidades. Se prevé la participación de la comunidad educativa de forma 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 su colaboración. Cubren la mayoría de los ámbitos de actuación y de los	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 forma activa y significativa, con mecanismos efectivos para la colaboración y la toma de decisiones conjunta. Cubren todos los ámbitos de actuación y los alinea con los





		objetivos que se quieren conseguir.	objetivos que se quieren conseguir.
--	--	-------------------------------------	-------------------------------------

8. 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 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

- Propuestas y estrategias concretas para garantizar una positiva convivencia en un entorno de alta exigencia académica
- Medidas de prevención y resolución de conflictos
- Incorporación de actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y prevención de la violencia de género.
- Coherencia con los objetivos propuestos.

Orientaciones para la evaluación			
De 0 a 1,25 puntos			
No presenta propuestas y estrategias para la tolerancia y la convivencia pacífica y, si lo hace, son inadecuadas o casi inexistentes.	Las propuestas y estrategias para la tolerancia y la convivencia pacífica que presenta son elementales, no profundiza en ellas.	Presenta propuestas y estrategias para la tolerancia y convivencia pacífica efectivas y bien diseñadas. Incluye concreciones: responsables, temporización...	Presenta propuestas y estrategias para la tolerancia y la convivencia pacífica innovadoras, efectivas, específicas y realistas y favorecen la tolerancia y convivencia pacífica.
No incluye, y si lo hace es de forma muy superficial, propuestas concretas para prevenir y resolver conflictos.	Las propuestas para prevenir y resolver conflictos son generales y básicas.	Describe y concreta prácticas para prevenir y resolver conflictos.	Las prácticas para prevenir y resolver conflictos incorporan de forma destacada contenidos sobre igualdad, no discriminación y prevención de la violencia de género.
No incorpora contenidos relevantes sobre igualdad y no discriminación.	Incorpora algunos elementos que incluyen igualdad y no discriminación.	Incorpora contenidos sobre igualdad y no discriminación aunque podrían ser más destacados.	Tiene en cuenta los objetivos propuestos.

9. Evaluación**1 punto**

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

Criterios

- Concreción de los procedimientos de seguimiento y evaluación del Proyecto de dirección y del desarrollo del PEB
- Integración de la evaluación en el proceso de planificación de procesos clave del centro.



**Orientaciones para la evaluación**

De 0 a 1 puntos

No queda definido cómo se hará el seguimiento y la evaluación del proyecto.	Previene la evaluación de forma genérica del conjunto de objetivos, planes y programas del proyecto. No se prevé realizar un seguimiento.	Previene la evaluación de cada uno de los objetivos, planes y programas propuestos y la forma de realizar el seguimiento de los objetivos y acciones.	Previene la evaluación de los objetivos, planes, programas e indicadores, acciones y temporización de las mismas. Se contempla 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 a considerar en la valoración de la entrevista con el candidato****A. Defensa del proyecto de dirección**

Capacidad para exponer y defender de forma clara, estructurada y convincente el proyecto de dirección propuesto para un centro de excelencia dedicado exclusivamente al Programa de Excelencia en el Bachillerato.

Visión estratégica del centro como referente autonómico de excelencia educativa: capacidad de diagnóstico de la realidad del centro de nueva creación, formulación de propuestas coherentes con el PEB, diseño de estrategias y actuaciones ajustadas a la alta exigencia académica.

Capacidad para explicar los mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua del proyecto de dirección y desarrollo del Programa de Excelencia, con una proyección del centro a cuatro años vista.

B. Capacidad de gestión organizativa, administrativa y de recursos

Capacidad para gestionar equipos humanos altamente especializados, propios de un centro de excelencia, incluyendo la clara distribución de responsabilidades, la motivación del profesorado, el apoyo al desarrollo profesional y la promoción de la formación específica vinculada al PEB.

Competencia para organizar el funcionamiento del centro en un contexto de centro de nueva creación, con progresiva implantación de las enseñanzas y uso provisional de espacios.

Capacidad para establecer redes de colaboración con agentes educativos, institucionales y universitarios del entorno, especialmente con instituciones relacionadas con los estudios posteriores del alumnado del PEB, así como promover la interacción del centro con el entorno educativo, cultural y científico.

C. Liderazgo pedagógico

Capacidad para ejercer un sólido liderazgo pedagógico en un entorno de alta exigencia académica, impulsando el trabajo colaborativo de los equipos docentes orientado a la excelencia educativa, al éxito académico y al desarrollo personal de todo el alumnado del PEB.

Aptitud para promover metodologías propias del PEB (profundización curricular, investigación, pensamiento crítico y autonomía del alumnado), garantizando al mismo tiempo la inclusión y el bienestar emocional.



Capacidad para impulsar procesos y estructuras participativas que favorezcan la implicación y el compromiso de las familias con el proyecto del centro y con el éxito educativo del alumnado.

Promoción de un clima de convivencia positivo en un contexto de alta exigencia: identificación de posibles problemáticas, capacidad de análisis, prevención y resolución de conflictos, así como habilidades de negociación y mediación

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

Capacidad de comunicación clara, rigurosa y empática con todos los sectores de la comunidad educativa de un centro de excelencia (profesorado, alumnado, familias e instituciones colaboradoras).

Aplicación de estrategias orientadas a generar una relación fluida, transparente y de confianza con la comunidad educativa, especialmente en el marco de un nuevo centro con un proyecto singular como es el PEB.

Capacidad para fomentar canales y flujos de información y comunicación eficientes que permitan posicionar al IES Llorenç Villalonga como centro de referencia en excelencia educativa dentro del entorno cercano ya nivel autonómico.



**ANEXO 6****Solicitud de admisión en el concurso de méritos para seleccionar al director del IES Llorenç Villalonga de Palma**

DESTINO	Dirección General de Planificación y Gestión Educativas
CÓDIGO D IR 3	A04013522

CÓDIGO DEL CENTRO	NOMBRE DEL CENTRO	LOCALIDAD
07017091	IES Llorenç Villalonga	Palma

EXPONGO:

Que se ha publicado la Resolución de la directora general de Planificación y Gestión Educativas por la que se convoca un concurso de méritos para la selección de director del IES Llorenç Villalonga, en el término municipal de Palma, por eso

SOLICITO:

La admisión en el concurso de méritos para la selección de director del IES Llorenç Villalonga, en el término municipal de Palma

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 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 Planificación y Gestión Educativas mediante un mensaje electrónico enviado a la dirección responsabilidades@dgplacen.caib.es o a la delegada de protección de datos de la CAIB, a la dirección protecciodades@dgd.caib.es.

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

[firma]

