

LA SELECCIÓN DE DIRECTORES DE CENTROS EDUCATIVOS TRAS LA LOMCE

SELECTION OF SCHOOL PRINCIPALS IN SPAIN AFTER LOMCE

Carmen Alvarez-Álvarez¹, Emma Fernández-Gutiérrez²

1 Dpto. de Educación. Universidad de Cantabria, España

2 IES Torres Quevedo (Cantabria), España

Proceso editorial

Recibido: 22/11/2017

Aceptado: 27/11/2017

Publicado: 28/11/2017

Contacto

Carmen Alvarez-Álvarez

alvarezmc@unican.es

CÓMO CITAR ESTE TRABAJO | HOW TO CITE THIS PAPER

Alvarez-Álvarez, C. y Fernández-Gutiérrez, E. (2017). La selección de directores de centros educativos tras la LOMCE. *Revista de Educación de la Universidad de Granada*, 24: 137-183.

LA SELECCIÓN DE DIRECTORES DE CENTROS EDUCATIVOS TRAS LA LOMCE

SELECTION OF SCHOOL PRINCIPALS IN SPAIN AFTER LOMCE

Resumen

Con la entrada en vigor de la LOMCE los directores de los centros públicos son seleccionados por una comisión en la que participan, con diferentes porcentajes de participación respecto a la LOE, agentes de la comunidad y personal de la Administración Educativa. En este artículo hemos hecho una revisión de la normativa española que se ha aprobado en las diferentes comunidades autónomas sobre selección de directores a partir de 2014, planteando las diferencias en cinco grandes focos de interés: (1) condiciones de participación en el procedimiento, (2) composición de las comisiones de selección y, (3) fases en el procedimiento de selección, (4) méritos considerados para ejercer la dirección y (5) Proyecto de dirección. De la revisión de las diferentes normativas extraemos las ideas clave que pueden ayudar a la definición de criterios de selección objetivos y relevantes. Esto nos permite establecer una serie de conclusiones generales que pueden ser de utilidad a legisladores, inspectores, directores y personal interesado en la gestión escolar.

Palabras clave: Gestión educativa; condiciones de admisión; criterio de selección; proceso de selección.

Abstract

With the approval of LOMCE, principals of the public centers are selected by a commission in which community agents and staff of the Educational Administration participate. In this paper we have made a revision of the Spanish legislation that has been approved in the different autonomous communities on the selection of directors after 2014, raising the differences in five major areas of interest: (1) conditions of participation in the procedures, (2) composition of the selection commissions, (3) phases in the selection procedure, (4) merits considered to exercise management and (5) Management Project. From the revision of the different norms, we extract the key ideas that can help in the definition of objective and relevant selection criteria. This allows us to establish a series of general conclusions that can be useful to legislators, inspectors, head teachers and interested staff in school management.

Keywords: educational management; admission requirements; selection criterion; selection process.

INTRODUCCIÓN

La investigación internacional sobre dirección escolar ha venido poniendo de manifiesto que las direcciones escolares son fundamentales para mejorar los procesos y resultados educativos potenciando las mejores prácticas de inclusión, convivencia, innovación, autonomía y participación (Mulford, 2008; Kottkamp, 2010; Zhang and Brundrett, 2010; Ten, Luyten, Scheerens y Slegers, 2012; Ishimaru, 2013; Berkovich, 2014; Liasidou and Androniki, 2015; Keddie, 2016). En palabras de Peirano, Campero y Fernández (2015), «los directores de escuelas contribuyen indirectamente al aprendizaje de los estudiantes incidiendo con su práctica sobre otras personas, sobre la cultura escolar y sobre la propia organización».

En España, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa, se modifican varios aspectos en el procedimiento para seleccionar a los directores de los centros públicos: los requisitos de los candidatos, su formación inicial, la composición de la comisión de selección, el propio proceso de selección, la participación de la comunidad educativa en este proceso, las competencias del director, entre otros. Aunque los cambios que se proponen son incipientes, la ley da un paso más en la idea de que es necesario ir profesionalizando a los directivos escolares dada la diversidad y peculiaridad de funciones que asumen.

Cada vez más, la sociedad tiene claro que se necesitan direcciones eficaces y eficientes que reúnan valores, competencia y formación y contribuyan a la mejora del sistema educativo y se requiere mecanismos para valorar las competencias de quienes se postulan a dirigir y contar con criterios claros que permitan comprobarlas objetivamente (Lorenzo y Ramírez, 2010; Peirano, Campero y Fernández, 2015; Vázquez, Liesa y Bernal, 2016). Peirano, Campero y Fernández (2015) han destacado los siguientes elementos como claves en las reformas más exitosas de los modelos de selección de directores educativos:

- La institucionalidad y transparencia de los procesos.
- La definición clara de las responsabilidades del cargo y perfil, integrando el reconocimiento de los contextos escolares.
- Instrumentos validados y eficientes para comprobar las competencias de los candidatos o su potencial de desarrollo.
- Responsables de la selección altamente calificados.
- El uso de estándares y de mecanismos de evaluación.
- Procesos de apoyo e inducción en el cargo.
- Claridad en los incentivos y evaluación de desempeño.

En España, el debate sobre la profesionalización de la dirección, y por tanto sobre la selección de directivos, está aún en un estado incipiente y el personal educativo muestra serias dudas sobre si es adecuado optar por políticas de profesionalización directiva, pese a que suele darse una falta de candidatos (Gómez-Delgado, Oliva-Rodríguez y López-Yáñez, 2014). El profesorado teme perder autonomía si los directivos son cada vez más profesionales (Bayrak, Altinkurt y Yilmaz, 2014), pese a que estas políticas son las elegidas en la mayor parte de los países más avanzados (Browne-Ferrigno, 2003; Mulford, 2008; Pont, Nusche y Moorman, 2008; Valle y Martínez, 2010). El estudio de casos realizado por Peirano, Campero y Fernández (2015) comparando los sistemas de selección de directivos de Finlandia, Corea, Singapur, Australia (Victoria y New South Wales), Canadá (Ontario), Nueva Zelanda y Polonia, concluye que:

- La mayoría de los países cuentan con procesos claros y transparentes de selección de directores, coherentes con sus modelos educativos.
- Los países se seleccionaron en base a los resultados y avances recientes en prueba pisa 2012.
- Tienen comisiones o paneles de reclutamiento altamente calificados y con instrumentos diversos para la selección.
- En general, las decisiones son tomadas a nivel local.
- Para acceder a cargos directivos, los postulantes deben estar inscritos en registros de líderes educacionales donde se miden tanto sus conocimientos como sus habilidades y actitudes.
- Para la evaluación de las competencias de liderazgo, estos países también han avanzado hacia la elaboración de marcos de cualificaciones y estándares.
- Otro aspecto registrado en casi todas las experiencias es la evaluación del desempeño del director como práctica habitual, la que está asociada por un lado a las necesidades de formación y por otro a la permanencia en el cargo.

Por todo ello, en España, un primer paso para que esta profesionalización sea una realidad es establecer un proceso que seleccione de acuerdo al mérito y capacidad para poder atender las competencias actuales de los directivos, como ya se viene haciendo en los países más avanzados. Ya el estudio de 1991 de Anderson en Estados Unidos señalaba que una buena selección de directores significa dedicarle tiempo y atención al asunto y desarrollar criterios claros de evaluación de directores, mencionando algunos de relevancia. Sin embargo, en España, para responder a las directrices que pauta la LOMCE, las normativas autonómicas que están surgiendo en los últimos años lo hacen con premura y en algunos casos, inestabilidad, a la

espera de que se cambie el nuevo sistema de selección aprobado a nivel nacional y se vuelva al anterior.

Los nuevos procesos selectivos se efectúan mediante un concurso de méritos con dos fases: la valoración de un Proyecto de Dirección y la valoración de los méritos académicos y profesionales. El estudio comparativo realizado por Valle y Martínez (2010) pone de manifiesto que España es el único país de Europa que solicita la elaboración de un Proyecto de Dirección. En la selección de directivos, según Uribe (2010), se deberían tener en cuenta los tres ámbitos propios de la gestión directiva: institucional, curricular y de la convivencia, evaluando las competencias funcionales y conductuales de los candidatos. La determinación de unos méritos académicos y profesionales que sea adecuada para la selección de los mejores directivos no es una tarea sencilla. Para Montero (2010: 421), el mérito docente es considerado como el elemento principal para el acceso, porque *«de un buen desempeño docente se infiere un aceptable ejercicio directivo»*.

Un proceso de selección adecuado, además, minimiza la influencia de las micropolíticas escolares. Indonesia es un país en el que recientemente se ha desarrollado una reforma en la que se ha buscado la profesionalización de los directores semejante a la española y la investigación ha verificado que en el nombramiento de directores de escuela siguen dominando las influencias micro-políticas (Bambang, Sheyoputri, Jiang, Ifa y Jumintono, 2015). El estudio de Álvarez (2016: 51) con directores de Educación Secundaria en la comunidad autónoma de Cantabria ha demostrado que ese riesgo es real y que se han dado procesos selectivos en los que no ha resultado elegido el directivo mejor preparado.

Por otro lado, Lorenzo y Ramírez (2010) defienden que tan importante como realizar una buena selección del director es realizar una adecuada evaluación de su acción directiva y del cumplimiento del proyecto presentado, algo que Araiza, Magaña y Carrillo (2014) defienden que se haga a través de estándares en los que se valoren las principales competencias directivas por niveles de logro.

En España, una vez promulgada la LOMCE, las comunidades autónomas han tenido que regular el proceso de selección de directores. Dado que cabe suponer que existan muchas y notables semejanzas y divergencias entre la normativa que rige el proceso de selección en cada comunidad, en este artículo nos hemos propuesto analizar y comparar las diferentes normativas autonómicas aprobadas en España, siguiendo algunas de las pautas empleadas en el estudio previo realizado por Montero (2010).

MÉTODO

El objetivo de este estudio es conocer las semejanzas y diferencias que se están dando en los procesos de selección de las diferentes comunidades autónomas españolas y en base a esta comparativa señalar posibles pautas para la mejora de la selección de directivos en España. Nos planteamos preguntas cómo las siguientes: ¿qué condiciones son las mejores para participar en un proceso selectivo? ¿Con arreglo a qué criterios debe configurarse una comisión de Selección? ¿Qué fases debería seguir el mejor procedimiento de selección? ¿Qué méritos deben valorarse para seleccionar al mejor director? ¿Cómo juzgar adecuadamente un Proyecto de Dirección?

Para ello hemos revisado las normativas actualmente vigentes sobre selección de directivos aprobadas en las diecisiete comunidades autónoma españolas tras la promulgación de la LOMCE (y Ceuta y Melilla), deteniéndonos en el análisis de cinco dimensiones que hemos considerado de máxima relevancia: (1) Condiciones de participación en el proceso selectivo; (2) Composición de la comisión de selección; (3) Fases del procedimiento de selección; (4) Méritos considerados; (5) Proyecto de dirección.

Básicamente nos interesaba recoger las diferentes propuestas para ver cuáles son las más avanzadas en la materia y poder así llegar a formular pautas de mejora que pudieran ser consideradas en el diseño de futuras propuestas nacionales o autonómicas. Este análisis lo hemos realizado entre noviembre de 2016 y noviembre de 2017 y las diferentes normas examinadas fueron todas las que recogemos en el Anexo 1, organizadas por comunidades autónomas alfabéticamente.

Mientras analizamos las distintas normativas, estaban siendo elaboradas/publicadas nuevas normas en las Administraciones educativas autonómicas. La precipitación en la aplicación de la LOMCE hizo que la modificación normativa en cada comunidad manifestase discrepancias: mientras unas modificaron el proceso selectivo ajustando a LOMCE aprobando decretos y sus correspondientes resoluciones, otras decidieron esperar al desarrollo normativo, por ejemplo, al RD 894/2014 sobre formación y otras continuaron con sus normas adaptándolas a la exigencia mediante resoluciones de carácter anual, etc.

Para realizar este análisis comparativo hemos recogido las informaciones más relevantes en tablas y hemos procedido a su comparación mediante sistemas de análisis de contenido. En el apartado siguiente damos cuenta de los resultados obtenidos.

RESULTADOS

Los resultados están organizados en torno a las cinco categorías previamente señaladas: (1) Condiciones de participación en el proceso selectivo; (2) Composición de la comisión de selección; (3) Fases del procedimiento de selección; (4) Méritos considerados; (5) Proyecto de dirección.

Dentro de cada una, a partir de las consideraciones de las diferentes normas se han determinado una serie de ejes de observación, que serán presentados a continuación, sintéticamente.

Condiciones de participación en el proceso selectivo

En relación a las condiciones de participación en el proceso selectivo, la LOMCE (2013, artículo 134.1 y 2), señala:

1. Serán requisitos para poder participar en el concurso de méritos los siguientes:
 - a) Tener una antigüedad de al menos cinco años como funcionario de carrera en la función pública docente.
 - b) Haber impartido docencia directa como funcionario de carrera, durante un período de al menos cinco años, en alguna de las enseñanzas de las que ofrece el centro a que se opta.
 - c) Estar en posesión de la certificación acreditativa de haber superado un curso de formación sobre el desarrollo de la función directiva, impartido por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte o por las Administraciones educativas de las Comunidades Autónomas. Las características del curso de formación serán desarrolladas reglamentariamente por el Gobierno. Las certificaciones tendrán validez en todo el territorio nacional
 - d) Presentar un proyecto de dirección que incluya, entre otros elementos, los objetivos, las líneas de actuación y la evaluación del mismo

2. En los centros específicos de educación infantil, en los incompletos de educación primaria, en los de educación secundaria con menos de ocho unidades, en los que impartan enseñanzas artísticas profesionales, deportivas, de idiomas o las dirigidas a personas adultas con menos de ocho profesores, las Administraciones educativas podrán eximir a los candidatos de cumplir alguno de los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

Sin embargo, entre comunidades, en ocasiones, aparecen ciertas diferencias que mostramos en la siguiente tabla:

Tabla 1. Condiciones de participación en el proceso de selección.

Comunidad autónoma	Otras condiciones	Número de centros
ANDALUCÍA		Varios
ARAGÓN	Las comisiones de selección solicitarán a la inspección la evaluación de la labor docente y directiva de los candidatos.	2
CANTABRIA		1
CASTILLA-LA MANCHA		1
CASTILLA-LEÓN	Poder completar el horario lectivo en alguna de las enseñanzas del centro al que se opta.	1 o 2 provincias 5 centros por provincia
CATALUÑA	Tener acreditada la competencia lingüística en catalán, y en el Valle de Arán también en aranés.	3
CEUTA Y MELILLA		3
COMUNIDAD DE MADRID	d) No haber sido cesado como director por incumplimiento grave de las funciones del cargo, o haber transcurrido más de tres años desde dicho cese. e) No tener nombramiento como directores de centros que se extienda a fecha posterior a la toma de posesión prevista en esta convocatoria. f) Dado que los puestos convocados implican contacto habitual con menores, deberá acreditarse por el participante no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, conforme a lo dispuesto en el artículo 13.5 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil.	3
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	Ser personal funcionario de carrera dependiente orgánica y funcionalmente del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra y estar prestando servicios para el Departamento de Educación. Poseer la especialidad necesaria, contemplada en la plantilla del centro por el que opta, que posibilite tener la carga lectiva en ese centro. e) Presentar propuesta del resto del equipo directivo, aceptada por las personas interesadas.	1
COMUNIDAD VALENCIANA	Acreditar la capacitación en valenciano.	2
EXTREMADURA		3
GALICIA	Estar prestando servicios en un centro educativo dependiente de la Consellería de Educación	2
ISLAS BALEARES	Acreditación de dominio de lengua catalana.	1

Comunidad autónoma	Otras condiciones	Número de centros
ISLAS CANARIAS	Poder completar el horario lectivo en alguna de las enseñanzas del centro al que se opta.	varios
LA RIOJA	Tener destino, provisional o definitivo, en la Administración educativa de la Comunidad Autónoma de La Rioja. En la selección tendrán prioridad los aspirantes que tengan destino definitivo en el centro. Sólo en ausencia de tales aspirantes o cuando analizadas todas las candidaturas presentadas por éstos ninguno supere el procedimiento selectivo, la comisión tomará en consideración el resto de candidaturas.	1
PAÍS VASCO	Estar prestando servicios en un centro público de la Comunidad Autónoma del País Vasco. En ausencia de estos candidatos o candidatas o en el supuesto de que ningún candidato o candidata del centro alcance la puntuación mínima exigida en esta fase, la Comisión de Selección valorará los Proyectos de las candidaturas de personas con destino en otros centros. Finalmente, en ausencia de estos candidatos o candidatas o en el supuesto de que ninguna de estas personas alcance la puntuación mínima exigida en esta fase, la Comisión de Selección de los centros especificados en el apartado 3 del artículo 4 del presente Decreto, valorará los Proyectos de las candidaturas del personal laboral docente con destino en el centro.	3
PRINCIPADO DE ASTURIAS	La valoración negativa del desempeño de la dirección será causa de exclusión por un periodo de tres años.	3
REGIÓN DE MURCIA	No haber sido sancionado por falta grave o muy grave en cualquiera de los cinco años anteriores a la fecha de publicación de la convocatoria correspondiente. No haber sido evaluado negativamente en el desempeño de su labor docente en los cinco años anteriores a la fecha de publicación de la convocatoria correspondiente.	2

En síntesis: (1) el número máximo de solicitudes por candidato varía de unas comunidades a otras, (2) en varias comunidades se exige acreditación en competencia lingüística en la lengua de la comunidad, (3) se exige ser personal funcionario de carrera dependiente de la Consejería de Educación de la comunidad (Comunidad Foral de Navarra), estar prestando servicios en un centro de la comunidad (País Vasco) o tener destino provisional o definitivo en la comunidad (La Rioja), (4) en el País Vasco, si no hubiera candidaturas o no hubiera sido seleccionada ninguna, pueden tenerse en cuenta las candidaturas presentadas por el personal laboral docente, (5) en varias aparecen exigencias relacionadas con no haber sido sancionado por falta grave o muy grave y no haber sido evaluado negativamente en el desempeño de su labor docente, no haber sido cesado por incumplimiento grave de las funciones del cargo,

(6) en varias es requisito poder completar el horario lectivo en las enseñanzas que se imparten en el centro al que se opta.

Composición de la comisión de selección

En cuanto a la comisión de selección, la LOMCE (2013, artículo 135. 2), señala:

La selección será realizada por una comisión constituida, por un lado, por representantes de las Administraciones educativas, y por otro, en una proporción mayor del treinta y menor del cincuenta por ciento, por representantes del centro correspondiente. De estos últimos, al menos el cincuenta por ciento lo serán del Claustro del profesorado de dicho centro. Las Administraciones educativas determinarán el número total de vocales de las comisiones y la proporción entre los representantes de la Administración y de los centros. En cualquier caso, deberán dar participación en las comisiones a los Consejos Escolares de los centros.

En la siguiente tabla recogemos la comparativa entre comunidades.

Tabla 2. Composición de la comisión de selección.

Comunidad autónoma	Total miembros	Representantes de la Administración	Representantes del centro docente
ANDALUCÍA	9 Representación equilibrada de hombres y mujeres	1 Inspector (presidente) 1 director 2 funcionarios (preferentemente asesores del centro del profesorado) 1 profesor (preferentemente del claustro) (secretario)	2 Claustro 2 Consejo Escolar
ARAGÓN	5	1 Inspector 2 directores o funcionarios de carrera	1 Claustro 1 Consejo Escolar
CANTABRIA	9	3 Propuestos por la Dirección General de Innovación y Centros Educativos (Presidente) 2 Propuestos por la Dirección General de Personal Docente y Ordenación Académica	2 Claustro 2 Consejo Escolar
CASTILLA LA MANCHA	9 El secretario será nombrado por la presidencia Representación equilibrada de hombres y mujeres	1 Inspector (presidente) 2 docentes 1 Claustro 1 profesor del Consejo Escolar	2 Claustro 2 Consejo Escolar

Comunidad autónoma	Total miembros	Representantes de la Administración	Representantes del centro docente
CASTILLA Y LEÓN	5	3 vocales, preferiblemente 1 de ellos del Claustro 1 presidente 1 secretario	1 Claustro 1 Consejo Escolar
CATALUÑA	9	1 Inspector, presidente de la comisión 3 vocales con experiencia en dirección de centros 1 representante de la administración local designado por el ayuntamiento	3 Claustro 1 Consejo Escolar
CEUTA Y MELILLA	5 (Comisiones para más de un centro)	1 Inspector (presidente) 2 Inspectores, personal de la Dirección Provincial, profesores funcionarios de carrera no vinculados al centro y con experiencia en función directiva	1 Claustro (secretario) 1 Consejo Escolar
COMUNIDAD DE MADRID	5 El secretario se elegirá dentro de la comisión entre los que sean funcionarios	1 Inspector (presidente) 2 funcionarios de A1 y A2 (experiencia en Dirección de centros)	1 Claustro 1 Consejo Escolar
COMUNIDAD VALENCIANA	9 La parte de la comisión correspondiente a la administración será común a todas las comisiones Actúa de secretario una de las personas funcionarios	Presidencia: Jefatura del servicio territorial de Inspección Educativa o persona en quien delegue. 1 Representante de la Dirección General De Centros y Personal Docente 1 Representante de la Dirección Territorial 2 Directores	2 Claustro 2 Consejo Escolar
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	5 Actuará como secretario de la comisión el vocal con menor antigüedad como funcionario y, en caso de empate, el más joven de entre ellos.	1 Inspector (presidente) 2 Funcionarios docentes dependientes del departamento de educación (preferentemente 1 será profesor del centro)	1 Claustro 1 Consejo Escolar
EXTREMADURA	7 Las organizaciones sindicales que forman parte de la Mesa Sectorial de...	1 Inspector (presidente) 3 (inspectores o directores en activo) (secretario)	2 Claustro (pertenecientes al Consejo Escolar) 1 Consejo Escolar (no docente)

Comunidad autónoma	Total miembros	Representantes de la Administración	Representantes del centro docente
EXTREMADURA (continuación)	... Educación podrán asistir como observadores a las sesiones de las comisiones de selección		
GALICIA	7	1 Inspector (presidente) 3 inspectores o directores	2 Claustro (uno actuará como secretario) 1 Consejo Escolar
ISLAS BALEARES	5	3 designados por el Director General de Planificación (presidente y secretario)	1 Claustro 1 Consejo Escolar
ISLAS CANARIAS	5	1 presidente 2 vocales (uno actuará como secretario)	1 Claustro 1 Consejo Escolar
LA RIOJA	5	1 Inspector (presidente) 2 inspectores o directores	1 Claustro 1 Consejo Escolar
PAIS VASCO	7	1 Inspector de Educación (presidente) 3 vocales (inspectores o directores en activo). Uno actuará de secretario.	2 Claustro (pertenecientes al Consejo Escolar) 1 Consejo Escolar (miembro no docente)
PRINCIPADO DE ASTURIAS	7	1 presidente 3 vocales (secretario el de menor edad)	2 Claustro 1 Consejo Escolar
REGIÓN DE MURCIA	5 Se pueden incorporar asesores para las labores técnicas	1 presidente propuesto por el Director General en Recursos Humanos 2 funcionarios de carrera	1 Claustro 1 Consejo Escolar

En síntesis: (1) la composición de las comisiones oscila entre nueve y cinco miembros, (2) en la Comunidad Foral de Navarra se señala que uno de los miembros representantes de la administración recaiga preferentemente en un miembro del claustro distinto al representante elegido por el claustro, (3) en relación con la competencia para juzgar un proyecto de dirección: la normativa de Cataluña indica que, de los representantes de la administración, uno debe ser inspector y otro puede ser inspector o directivo en ejercicio o directivo profesional docente. La Comunidad de Madrid y Extremadura, especifican que los representantes de la Administración tengan experiencia en dirección. En Cantabria se posibilita que algunos de los representantes de la Administración puedan ser directores, también en Cataluña. Galicia

señala que sean inspectores o directores. (4) En la Región de Murcia se pueden incorporar asesores especialistas y ayudantes para las labores técnicas. (5) En otros casos solo especifica que los representantes de la administración sean del mismo cuerpo o nivel.

Fases del procedimiento de selección

En cuanto a la comisión de selección, la LOMCE (2013, artículo 135. 3), señala:

La selección se basará en los méritos académicos y profesionales acreditados por los aspirantes, la valoración del proyecto de dirección, y la experiencia y valoración positiva del trabajo previo desarrollado como cargo directivo y de la labor docente realizada como profesor o profesora. Se valorará de forma especial la experiencia previa en un equipo directivo, la situación de servicio activo, el destino, trabajo previo y labor docente desarrollada en el centro cuya dirección se solicita, así como, en su caso, haber participado con una valoración positiva en el desarrollo de las acciones de calidad educativa reguladas en el apartado 4 del artículo 122 de esta Ley Orgánica, o en experiencias similares.

Las normativas autonómicas matizan con bastante detalle esta cuestión, ya que la LOMCE no lo hace.

Tabla 3. Fases del procedimiento de selección.

Comunidad Autónoma	Puntuación Méritos	Puntuación Proyecto de dirección	Otras observaciones	Peculiaridades
ANDALUCÍA	50%	50% (mínimo 50% de la puntuación máxima)	Exposición del proyecto	Para que una candidatura pueda ser valorada en sus méritos académicos y profesionales, la puntuación asignada al proyecto de dirección deberá ser, al menos, el 50% de la puntuación máxima establecida en el baremo para dicho proyecto.
ARAGÓN	16	10 (mínimo 6)	Puede haber entrevista	Valoración de méritos académicos y profesionales y valoración del Proyecto de Dirección. En el acto de constitución se hará constar en acta los criterios de actuación de la misma y el procedimiento para calificar el proyecto de cada candidato.

Comunidad Autónoma	Puntuación Méritos	Puntuación Proyecto de dirección	Otras observaciones	Peculiaridades
CANTABRIA	20	20 (mínimo 13 puntos)	Puede haber entrevista	Dos fases que tendrán carácter eliminatorio: a) En la primera fase se valorará el proyecto de dirección. b) En la segunda fase se valorarán los méritos académicos y profesionales que el aspirante.
CASTILLA LA MANCHA	60% Méritos profesionales: 10 Méritos académicos: 10 Méritos formativos: 10	40% 10 (mínimo 5)	Exposición y defensa no es un acto público. Entrevista.	Fases eliminatorias: Las personas candidatas que no obtengan una calificación igual o superior a 5 puntos quedarán excluidas del proceso. Segunda fase: Méritos académicos, formativos y profesionales. Formación en prácticas: 1. El primer curso del ejercicio de la función directiva tendrá la consideración de periodo de prácticas. Evaluación anual (fase de prácticas el primer curso escolar).
CASTILLA Y LEÓN	20	10 (mínimo 5)	Entrevista	Las secciones de gestión de personal enviarán a cada comisión la valoración de los méritos de cada candidato, las comisiones valorarán el proyecto de dirección, agregan su puntuación y se remite a la sección de personal que publicará la puntuación total de cada candidato.
CATALUÑA	40 (Mínimo 20) Méritos profesionales (25) Formación académica (15)	60 (mínimo 30) Proyecto dirección (40) Exposición, defensa, entrevista (20)		Cada una de las dos fases es eliminatoria. Para la superación de cada fase se requiere una puntuación mínima del 50% de la puntuación máxima de la fase. El candidato seleccionado por la comisión es el que haya obtenido la puntuación más alta, como suma de las puntuaciones de las dos fases, de entre los que hayan obtenido o superado las puntuaciones mínimas correspondientes.

Comunidad Autónoma	Puntuación Méritos	Puntuación Proyecto de dirección	Otras observaciones	Peculiaridades
CEUTA Y MELILLA	13	10 (mínimo 5). Valoración del proyecto (máximo 10 puntos). b) Valoración de la exposición y defensa que el aspirante haga del proyecto (máximo 10 puntos). Se calcula la media de ambas partes, se aprueba con al menos 5 puntos.		El proceso de selección consiste en la valoración de los méritos y del proyecto de dirección. El aspirante que obtenga la mayor puntuación total será el seleccionado para su nombramiento (con al menos 5 puntos en proyecto de dirección) La segunda fase del proceso de selección consistirá en la superación de un Programa de Formación Inicial.
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	10	20 (mínimo 10)	Puede haber defensa y entrevista	Dos fases. La primera de ellas consistirá en la valoración de los méritos, y la segunda consistirá en la valoración del Proyecto de dirección.
COMUNIDAD DE MADRID	15 (mínimo 5)	10 (mínimo 5)	Hay exposición y defensa del proyecto.	Fases eliminatorias: 1ª Valoración de méritos esta baremación se realizará previamente por la Dirección General de Recursos Humanos. Mínimo 5 puntos sobre 15. 2ª Proyecto de dirección. 3º Curso de formación (100 horas). Los resultados de la evaluación del curso formarán parte del primer informe de valoración de la función directiva.
COMUNIDAD VALENCIANA	40	40 (mínimo 20)	Hay exposición y defensa.	Se convocará una sesión extraordinaria de claustro y Consejo Escolar en la que se dan a conocer los proyectos de dirección y se emite el correspondiente informe. Inspección emite informe de evaluación de cargo directivo y docente.

Comunidad Autónoma	Puntuación Méritos	Puntuación Proyecto de dirección	Otras observaciones	Peculiaridades
COMUNIDAD VALENCIANA (Continuación)				<p>La comisión de selección recabará en su nombre informe de evaluación del ejercicio de cargos directivos y de la labor docente de todos los participantes. Estas evaluaciones, referidas al presente curso escolar, tienen carácter obligatorio, decayendo en su derecho a la convocatoria aquellos candidatos que no se sometan a ellas.</p> <p>Fases:</p> <p>1º Valoración de los proyectos de dirección de las personas que tengan destino definitivo o provisional en el centro, en ausencia de estos, se valorarán los de las personas con destino en otros centros.</p> <p>En el supuesto de que un candidato o candidata obtuviese informe desfavorable de la Inspección Educativa o su Proyecto tuviese informe desfavorable del Consejo Escolar, la Comisión de Selección le podrá otorgar una puntuación inferior a 20 puntos por este motivo, siempre que sea decidido por los 2/3 de sus miembros.</p> <p>2º Se añaden los méritos siempre y cuando se haya superado los 20 mínimos del proyecto.</p>
EXTREMADURA	56	44 (mínimo 22)	Si hay más de 1 candidato, exposición y entrevista	<p>1ª Fase: valoración de proyecto de dirección previo a la valoración de méritos</p> <p>2ª Fase: programa de formación inicial (curso teórico y periodo de prácticas)</p> <p>Prácticas: duración 6 meses de servicios efectivos. Para la superación de la fase de prácticas, un inspector de educación tutelar al candidato durante su periodo de realización, a cuya finalización emitirá un informe de valoración acerca de la labor desempeñada por el director en prácticas que contendrá una propuesta expresada en todo caso en términos de APTO o NO APTO.</p>

Comunidad Autónoma	Puntuación Méritos	Puntuación Proyecto de dirección	Otras observaciones	Peculiaridades
GALICIA	18,5	12 (mínimo 6)	Puede haber entrevista	La Comisión de Selección valorará los méritos académicos y profesionales de cada aspirante, de acuerdo con el baremo que se publica como anexo II a esta orden. La Comisión de Selección valorará, asimismo, los proyectos de dirección, de acuerdo con lo establecido en el baremo que se publica en el anexo II de esta orden.
ISLAS BALEARES	15	10 (mínimo 5)	Puede haber entrevista	Los candidatos que no obtengan un mínimo de 5 puntos en la valoración de su proyecto no pueden ser seleccionados y, en consecuencia, no se tienen que tener en cuenta sus méritos. Una vez hecha la propuesta de director, éste tiene que presentar a su equipo directivo.
ISLAS CANARIAS	10	10 (mínimo 5)	Exposición y defensa en acto público	1º Defensa del proyecto. 2º Méritos. 3º Programa de formación inicial (teórica y práctica). La exposición y defensa del proyecto se realizará en sesiones públicas Fase de prácticas: seis meses, tutelados por la Inspección. Pasada la fase práctica se formará una comisión que deberá evaluar con APTO o NO APTO.
LA RIOJA	20	20 (mínimo 10)	Puede haber entrevista	a) Fase de valoración de los proyectos de dirección. b) Fase de valoración de los méritos profesionales, académicos y formativos de los aspirantes. Resultará seleccionado el aspirante que mejor calificación obtenga, de entre aquellos que tengan destino definitivo en el centro. En ausencia de aspirantes con destino definitivo en el centro, resultará seleccionado el participante sin destino definitivo

Comunidad Autónoma	Puntuación Méritos	Puntuación Proyecto de dirección	Otras observaciones	Peculiaridades
LA RIOJA (Continuación)				en el centro que mejor calificación hubiera obtenido.
PAIS VASCO	30	70 (mínimo 35)	Puede haber entrevista	<p>En la primera fase se valorará el proyecto de dirección. En la segunda fase se valorarán los méritos.</p> <p>En ausencia de estos candidatos o candidatas o en el supuesto de que ningún candidato o candidata del centro alcance la puntuación mínima exigida en esta fase, la Comisión de Selección valorará los Proyectos de las candidaturas de personas con destino en otros centros</p> <p>Finalmente, en ausencia de estos candidatos o candidatas o en el supuesto de que ninguna de estas personas alcance la puntuación mínima exigida en esta fase, la Comisión de Selección de los centros especificados en el apartado 3 del artículo 4 del presente Decreto, valorará los Proyectos de las candidaturas del personal laboral docente con destino en el centro.</p>
PRINCIPADO DE ASTURIAS	30	20 (mínimo 10)		<p>Valoración de méritos. Se realizará por un órgano colegiado de carácter técnico, nombrado por el titular de la Dirección General de Personal Docente y Planificación Educativa. El órgano colegiado de carácter técnico, a través de la Dirección General de Personal Docente y Planificación educativa, entregará a las respectivas Comisiones de selección la valoración inicial de los méritos respectivos. La valoración definitiva de estos méritos será realizada por las Comisiones de Selección, pudiendo otorgarse por este concepto hasta un máximo de 30 puntos.</p>

Comunidad Autónoma	Puntuación Méritos	Puntuación Proyecto de dirección	Otras observaciones	Peculiaridades
PRINCIPADO DE ASTURIAS (Continuación)				Valoración del proyecto de dirección. La valoración del proyecto de dirección se llevará a cabo teniendo en cuenta los criterios recogidos en el anexo III. Para que una candidatura pueda ser seleccionada deberá obtener, al menos, el 50% de la puntuación máxima que se establece en el baremo para la valoración del proyecto de dirección.
REGIÓN DE MURCIA	15	10 (mínimo 5 y 25% en cada apartado)	Puede haber entrevista	Evaluar proyecto de dirección (10 puntos, 5 mínimo), luego los méritos. Una vez seleccionado, previa comunicación al claustro y consejo escolar, formulará la propuesta de los diferentes cargos.

En relación a las fases del procedimiento de selección, destaca: (1) en unas comunidades se realiza primero la valoración de méritos y en otras el Proyecto de dirección, (2) en otras el proceso se inicia con la valoración del Proyecto de dirección (este ha de superar un porcentaje mínimo entre el 50% en Andalucía, Islas Baleares y el 65% en Cantabria), (3) una o ambas fases pueden ser eliminatorias y/o exigir puntuaciones mínimas, (4) la relación de distribución de puntos entre la valoración de méritos y la valoración del proyecto de dirección marca diferencias entre unas comunidades y otras (por ejemplo: en el País Vasco $30/70= 0,43$, en Castilla -La Mancha: $60/40= 1,5$, Castilla-León: $20/10= 2$; esto es, mientras en unas se prima el proyecto de dirección como el País Vasco y en otras tienen más peso los méritos como Castilla-León, en otras tienen el mismo peso como Islas Canarias, La Rioja, Comunidad Valenciana), (5) en alguna comunidad la valoración de los méritos la realiza una comisión de carácter técnico o el servicio de Recursos Humanos o el servicio de inspección, (6) la capacidad de liderazgo del candidato se valora en algunas comunidades mediante la exposición y defensa de su proyecto de dirección, aunque no está perfectamente definido cómo se realizará esta valoración, (7) la mayor parte de las comunidades incluyen la posibilidad de entrevista al candidato e incluso la presentación del proyecto a las comunidades educativas previamente a las valoraciones y (8) en varias comunidades se hace referencia a la obligatoriedad de una fase de formación inicial

para aquellos candidatos seleccionados que no acrediten experiencia, por ejemplo, en Canarias, los directores son tutelados por la Inspección de Educación durante un periodo mínimo de seis meses, en la Comunidad de Madrid deben realizar un curso de formación inicial con una duración mínima de 100 horas, en Cantabria este curso es de 30 horas y para el nombramiento definitivo se debe superar esta fase.

Méritos considerados

Asimismo, los méritos a considerar los determinan las comunidades autónomas. La LOMCE no define un marco común.

Tabla 4. Méritos considerados.

Comunidad autónoma	Experiencia y valoración positiva del trabajo previo como cargo directivo	Experiencia y valoración positiva del trabajo docente	Experiencia previa en un equipo directivo	Situación de servicio activo	Destino en el centro	Trabajo previo y labor docente desarrollada	Haber participado con una valoración positiva en acciones de calidad educativa	Otros
ANDALUCÍA								A espera de desarrollo normativo
ARAGÓN 16 puntos	0'75	0'7 (en el centro solicitado) 0'5 (en un centro diferente)	0'5 por año (director). Máximo 6	2	2	0'2 por año. Máximo 3	Máximo 0'5	Mérito académico (títulos, idiomas...); máximo 1 Formación: máximo 2. Acreditación dirección:0,3
CANTABRIA 20 puntos	Máximo 2	Máximo (1)	1 por año como director. Máximo 4	--	3	0,5 por año en el centro; 0,2 por año en otro centro. Máximo 5	Máximo 1	Acreditación dirección: 0,25 Méritos académicos. Máximo 4. Formación máximo 3. Cátedra 0'4
CASTILLA LA MANCHA 30 puntos	--	0'1	0,75 por año en el centro 0,50 en otro centro. Máximo 5	--	0'2 por año	0'1 por año	0'1 por crédito. Máximo 10	Acreditación director 1. Cátedra 0'5. Méritos formativos máximo 10. Méritos académicos máximo 10.

Comunidad autónoma	Experiencia y valoración positiva del trabajo previo como cargo directivo	Experiencia y valoración positiva del trabajo previo como docente	Experiencia previa en un equipo directivo	Situación de servicio activo	Destino en el centro	Trabajo previo y labor docente desarrollada	Haber participado con una valoración positiva en acciones de calidad educativa	Otros
CASTILLY LEON 20 puntos	--	--	Máximo 8	--	3	Máximo 3	Como coordinador: 0'2 por año	Cátedra: 1. Actividades de formación máximo 3. Méritos académicos y otros méritos máximo 3.
CATALUÑA Máximo 40 puntos, mínimo 20		Máximo 10	Máximo 16 (se exige evaluación positiva)	1	3	Máximo 3	Máximo 5	Catedrático: 3 Titulaciones: máximo 3
CEUTA Y MELILLA	1 por año. Máximo 4		Máximo 5			Máximo 2		Méritos académicos: 2
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA 10 puntos	1 Máximo 1 (Incluye también la valoración docente)	0,5 Máximo 1 (Incluye también la valoración directiva). Solo se valora si se está en servicio activo.	Máximo 3	--	--	Máximo 2	--	Formación: máximo 2. Méritos académicos: máximo 1 Acreditación director: 1
COMUNIDAD DE MADRID 15 puntos	1	1	Máximo 6. La experiencia de cargo se pondrá más si es en el centro al que se opta.	--	1	Trayectoria profesional: máximo 5	Máximo 2	Otras titulaciones: máximo 2. Otros méritos: máximo 2.

Comunidad autónoma	Experiencia y valoración positiva del trabajo previo como cargo directivo	Experiencia y valoración positiva del trabajo previo como docente	Experiencia previa en un equipo directivo	Situación de servicio activo	Destino en el centro	Trabajo previo y labor docente desarrollada	Haber participado con una valoración positiva en acciones de calidad educativa	Otros
COMUNIDAD VALENCIANA 40 puntos	5	5 en el centro 4 en otro centro	1 por año (centro) 0,8 por año (otro centro)	--	5	1 por año en el centro 0,5 por año en otro centro	3	Cátedra: 2 Formación: máximo 5. Acreditación director: 8
EXTREMADURA 56 puntos			Cargo directivo máximo 20		2 por año en el centro	Trayectoria profesional: máximo 12	1 por actividad. Máximo 12	Méritos académicos y otros méritos: máximo 12. 2 por cada miembro del equipo directivo propuesto con destino en el centro
GALICIA 18,5 puntos	--	--	Máximo 6. La experiencia de cargo se pondrá más si es en el centro al que se opta.	2	2	Máximo 4	--	Méritos académicos: máximo 1. Formación: máximo 3.
ISLAS BALEARES 15 puntos	--	--	1'25 por año (director). Máximo 5	0'5	0'5	Máximo 1'25 más 0'10 por año de servicio en el centro. Máximo 0,5.	--	Formación en dirección: 2. Cátedra: 1. Otras titulaciones: 1.

Comunidad autónoma	Experiencia y valoración positiva del trabajo previo como cargo directivo	Experiencia y valoración positiva del trabajo previo como docente	Experiencia previa en un equipo directivo	Situación de servicio activo	Destino en el centro	Trabajo previo y labor docente desarrollada	Haber participado con una valoración positiva en acciones de calidad educativa	Otros
ISLAS CANARIAS 10 puntos	0'5	--	1 por año como director. Experiencia en cargos directivos. Máximo 4.	--	0'4 por año en el centro	0'2 por año. Máximo 3	0'25	Acreditación director: 0,30 Méritos académicos: 1 Formación y perfeccionamiento: 2 Cátedra: 0'3.
LA RIOJA 20 puntos	--	0'2 por año. Máximo 6.	Máximo 8 (con evaluación positiva)	--	--	0'2 por año (máximo 6, con evaluación positiva)	--	Formación: máximo 2 Méritos académicos: máximo 4 (incluye publicaciones)
PAÍS VASCO 30 puntos	Máximo 3	--	Máximo 7	Docencia directa. Máximo 1'5.	Por experiencia en el centro a que se opta máximo 3.	Por experiencia en la docencia directa máximo 1'5.	Máximo 3 (gestión, coeducación, igualdad)	Por el trabajo desempeñado como inspector: 1'5. Por pertenecer al cuerpo de catedráticos: 1'5. Por el conocimiento de idiomas diferentes al euskera: 6'5. Por titulaciones universitarias: 2 Actividades formativas: máximo 3.

Comunidad autónoma	Experiencia y valoración positiva del trabajo previo como cargo directivo	Experiencia y valoración positiva del trabajo previo como docente	Experiencia previa en un equipo directivo	Situación de servicio activo	Destino en el centro	Trabajo previo y labor docente desarrollada	Haber participado con una valoración positiva en acciones de calidad educativa	Otros
PRINCIPADO DE ASTURIAS 30 puntos	5	1'5 por evaluación positiva	1'5 por año (director). Máximo 10	--	4	Máximo 2	--	Méritos académicos y profesionales; máximo 10 (títulos, idiomas, cursos de formación...) Acreditación director: 1
REGIÓN DE MURCIA 15 puntos	--	Máximo 1	Máximo 5	0'1	1	Trayectoria profesional. Máximo 3	Máximo 1	Titulaciones, idiomas: 3. Cátedra: 1

En síntesis: (1) De forma generalizada consideran méritos académicos los relativos a: tener el grado de doctor, otras titulaciones universitarias diferentes a la de ingreso a la docencia, asistencia a cursos de formación sobre organización y funcionamiento escolar o la dirección de centros docentes, por impartir curso de formación sobre los mismos temas y publicaciones sobre los mismos temas. En algunas comunidades se valora el conocimiento de idiomas y tener la acreditación del curso de formación en función directiva. (2) De forma generalizada consideran méritos profesionales: años de experiencia como funcionario de carrera (sobrepasando los 5 años de requisito), años de servicio en el centro en el que se presenta candidatura, por el ejercicio de cargo (estableciéndose diferencias de puntuación entre los diferentes cargos), por jefatura de departamento, por coordinación de proyectos, por participar en proyectos. En algunos casos se valora tener el destino en el centro al que se presenta la candidatura, el ser representante en el consejo escolar, la experiencia en puestos en la administración educativa. En algunas normativas se valora el tener valoración positiva en el ejercicio de la dirección u otro cargo y en el ejercicio de la docencia. Esto último, si bien aparece expresamente en el artículo 135 de la LOMCE, no en todas las comunidades tiene una valoración en forma de puntos. (3) Se observa la diferente valoración de los mismos aspectos en función de la comunidad, por ejemplo: la experiencia y valoración positiva del trabajo previo desarrollado como docente, la experiencia en cargo directivo, distinguiendo entre los diferentes cargos, haber participado con una valoración positiva en el desarrollo de las acciones de calidad educativa, etc.

Proyecto de dirección

Las normativas autonómicas son las que determinan las cuestiones evaluables en un Proyecto de dirección, ya que la LOMCE no señala nada al respecto.

Tabla 5. Proyecto de dirección.

Comunidad Autónoma (normativa)	Condiciones de presentación	Aspectos mínimos a incluir	Criterios de evaluación
ANDALUCÍA (A espera de desarrollo normativo)			

Comunidad Autónoma (normativa)	Condiciones de presentación	Aspectos mínimos a incluir	Criterios de evaluación
<p>ARAGÓN (Orden 30.10.2015)</p>	<p>Extensión máxima: 20 hojas en DIN-A4 a doble cara. El proyecto de dirección podrá recoger, si la hubiese, la propuesta de equipo directivo.</p>	<p>a) Análisis del contexto específico del centro, así como su relación con el entorno, con las familias y con otras instituciones y organismos. b) Los objetivos de mejora cuya consecución se pretende durante la gestión directiva, de acuerdo con los medios materiales y humanos con los que se cuenta. c) El modelo de organización y funcionamiento del centro, destacando las competencias de la dirección, establecidas en el art. 132 de la LOE, que se van a ejercer para conseguir los objetivos propuestos. d) Los planteamientos pedagógicos, con especial hincapié en la atención a la diversidad y en la mejora de resultados académicos. e) Plan de formación del profesorado en el centro. f) La participación de los distintos sectores de la comunidad educativa y actuaciones que se van a desarrollar para potenciarla. g) Propuestas y estrategias concretas para favorecer la tolerancia y la pacífica convivencia de la comunidad escolar, así como la prevención y resolución de conflictos. h) Seguimiento y evaluación del proyecto de dirección y de sus resultados en la dinámica general del centro.</p>	<p>A) Claridad y el orden estructurado de la exposición. B) Coherencia del proyecto de dirección con el Proyecto Educativo del centro. C) Adecuación del proyecto a las características del centro y de su entorno; carácter realista y evaluable del mismo. D) Objetivos y medidas que se proponen para la mejora e innovación educativa. E) Adecuación y viabilidad del Plan de formación del profesorado del centro. F) Presentación de propuesta de equipo directivo según lo previsto en el artículo 131.3 de la LOE.</p>
<p>CANTABRIA Orden EDC/5/2017</p>	<p>Preferentemente elaborado a doble espacio, por una sola cara, con letra tipo Arial de 12 puntos de tamaño y que no supere un máximo de quince folios y tenga, al menos, un mínimo de diez de extensión.</p>	<p>a) Análisis de la situación del centro, con especial énfasis en el análisis del contexto social y las relaciones de su entorno. b) Objetivos que se propone alcanzar. c) Líneas de actuación previstas para la consecución de los objetivos señalados. d) Modelo de organización y funcionamiento del centro y en especial, el ejercicio de las competencias de la dirección para conseguir los objetivos propuestos para el mandato.</p>	<p>Coinciden con los aspectos mínimos a incluir. (3 puntos por la inclusión de las personas que formen parte del equipo directivo).</p>

Comunidad Autónoma (normativa)	Condiciones de presentación	Aspectos mínimos a incluir	Criterios de evaluación
<p>CANTABRIA Orden EDC/5/2017 (Continuación)</p>		<p>e) Los planteamientos pedagógicos, con especial hincapié en el modelo de atención a la diversidad.</p> <p>f) La participación de los distintos sectores de la comunidad educativa, preferentemente, las actuaciones que se vayan a realizar con las familias.</p> <p>g) Propuestas y estrategias concretas para favorecer la tolerancia y la convivencia de la comunidad escolar, así como la prevención y resolución de conflictos.</p> <p>h) Procedimientos de evaluación que se recogen en el proyecto.</p>	
<p>CASTILLA LA MANCHA (Orden 84/2017)</p>	<p>Extensión máxima del proyecto: 20 páginas (excluidas la portada y el índice), DIN-A4, letra Arial 11, interlineado sencillo.</p>	<p>A-Presentación y justificación del Proyecto. (1 punto)</p> <p>A.1.- El marco institucional: Fundamentación normativa. A.2.- Presentación de los miembros del equipo directivo; breve descripción de la trayectoria profesional y formativa de la persona solicitante y del resto del profesorado que compondrá su equipo directivo</p> <p>B.- Descripción del contexto general del centro: adecuación del proyecto a las características del centro y de su alumnado, a la organización interna y su incidencia en los procesos de enseñanza y aprendizaje. (2 puntos)</p> <p>C.- Propuestas de actuación (objetivos y tareas) a desarrollar durante el ejercicio de la dirección en relación con los siguientes ámbitos: (5 puntos)</p> <p>C.1. La coordinación del desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje y la atención a la diversidad del alumnado.</p> <p>C.2. La administración y gestión de la convivencia, la participación y los recursos a través de la organización y funcionamiento adecuado del centro.</p> <p>C.3. Las relaciones con el entorno, la colaboración con las familias, otras instituciones y organismos y la propia Administración educativa.</p>	<p>Los aspectos mínimos a incluir ya recogen su evaluación.</p> <p>Para la valoración del proyecto de dirección, las comisiones de selección pueden establecer sus propios criterios; si bien, con carácter general, se observará:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad y originalidad de su contenido; - Dominio y fluidez en la exposición y el coloquio; - Cumplimiento de los elementos formales del proyecto: extensión máxima, apartados básicos, propuesta de equipo directivo.

Comunidad Autónoma (normativa)	Condiciones de presentación	Aspectos mínimos a incluir	Criterios de evaluación
		<p>C.4. Las medidas coeducativas dirigidas a eliminar las brechas de género en el alumnado, así como a favorecer la reducción de estereotipos sexistas en la comunidad educativa.</p> <p>C.5. El desarrollo de los procesos de evaluación interna, líneas prioritarias de formación e innovación educativa que mejoren la calidad y la eficacia del centro.</p> <p>C.6. El desarrollo de la práctica docente, compatible con el ejercicio de la función directiva y la mejora de la competencia profesional.</p> <p>D.- Evaluación del proyecto de dirección. (2 puntos).</p>	
<p>CASTILLA Y LEÓN (Orden 204/2017)</p>	<p>Extensión mínima de diez y máxima de quince por una cara, excluidos índice, portada y anexos. Tamaño DIN-A4, con margen superior, inferior, izquierdo y derecho de, al menos, 3, 2, 3 y 2 cm, respectivamente, con interlineado sencillo, espaciado entre párrafos de 6 puntos y letra tipo Arial de 12 puntos sin comprimir.</p>	<p>Objetivos básicos, líneas de actuación, planes de mejora y evaluación del mismo. Características del alumnado, características del centro y de las enseñanzas que imparte, entorno social, cultural y económico, relaciones del centro con la comunidad educativa y otras instituciones. Relaciones con los órganos de participación en el control y gestión del centro, organización del equipo directivo, distribución de funciones y tareas, coordinación y formas de participación de los órganos de coordinación docente.</p>	<p>a) Calidad y viabilidad del proyecto de dirección, hasta 5 puntos. A la puntuación obtenida se aplica la penalización indicada apartado 5 1d). b) Adecuación del proyecto a las características del centro y su entorno educativo, hasta 3 puntos. c) Adecuación del proyecto a la organización interna del centro que figura en el proyecto, hasta 2 puntos.</p>
<p>CATALUÑA (Decreto 29.2015)</p>	<p>Extensión máxima de 30 páginas, en DIN A4, a doble espacio.</p>	<p>Actuaciones de aplicación del proyecto educativo, concreciones organizativas e indicadores explícitos para la evaluación del mandato. Diagnóstico actualizado del centro, objetivos a alcanzar vinculados a la mejora de los resultados educativos. Concreciones organizativas para sistematización de las actividades del centro y formas de organización que estimulen el trabajo en equipo.</p>	<p>1) Diagnóstico actualizada del centro: hasta 10 puntos. 2) Objetivos a alcanzar. Coherencia y viabilidad: hasta 10 puntos. 3) Estrategias y líneas de actuación previstas: hasta 10 puntos. 4) Indicadores y mecanismos para la rendición de cuentas: hasta 10 puntos.</p>

Comunidad Autónoma (normativa)	Condiciones de presentación	Aspectos mínimos a incluir	Criterios de evaluación
<p>CATALUÑA (Decreto 29.2015) (Continuación)</p>		<p>Los indicadores que se establezcan deben estar de acuerdo con los indicadores de progreso del proyecto educativo y se acompañarán de los mecanismos de rendición de cuentas a los órganos de control y participación.</p> <p>Elementos que se consideren pertinentes para la profundización en el ejercicio del liderazgo distribuido y para el fomento de la participación de la comunidad escolar en el centro.</p>	
<p>CEUTA Y MELILLA (Resolución 24 de marzo 2017)</p>	<p>Máximo 30 páginas (incluidos los posibles anexos), DIN A-4 a una cara, tipo de letra Times New Roman y tamaño 12 puntos.</p>	<p>Justificación del proyecto.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. El marco institucional de la dirección: fundamentación normativa. 1.2. El estilo de dirección a desarrollar: fundamentación teórica. Objetivos a corto, medio y largo plazo. 2. Contexto general del centro y su incidencia en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Análisis de su organización y funcionamiento 3. Principios pedagógicos y organizativos: líneas prioritarias. 4. Propuesta de actuaciones que se desarrollarán durante el ejercicio de la dirección. Los ámbitos son: <ol style="list-style-type: none"> 4.1. La coordinación del desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje. 4.2. Tratamiento de la diversidad del alumnado del centro. 4.3. La administración y gestión de la convivencia, la participación y los recursos. 4.4. La relación del centro con el entorno, las familias y otras instituciones. 4.5. El desarrollo de los proyectos de evaluación, formación e innovación. 5. Propuestas de mejora. 6. La evaluación del proyecto de dirección. 	<ol style="list-style-type: none"> a) Valoración del proyecto realizada por cada componente de la comisión de selección siguiendo los criterios establecidos en el anexo IV de esta resolución. b) Valoración de la exposición y defensa que el aspirante haga del proyecto.

Comunidad Autónoma (normativa)	Condiciones de presentación	Aspectos mínimos a incluir	Criterios de evaluación
COMUNIDAD DE MADRID (Resolución 10.4.2017)	Extensión máxima treinta páginas incluido anexos. DIN A-4, a una sola cara, doble espacio, en letra «Times New Roman», tamaño 12, sin comprimir.	Análisis de las características más relevantes del centro, los objetivos básicos del programa de dirección, las líneas generales de actuación, los planes concretos que permitan alcanzar dichos objetivos y la forma de evaluación del propio proyecto, así como cualquier otro aspecto que el candidato considere relevante. Además se remitirá la propuesta de equipo directivo.	Calidad y viabilidad (5), adecuación a las características del centro (3), adecuación a la organización del centro (2).
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA (Resolución 484.2017)	Máximo de 20 páginas en DIN A4.	Presentar propuesta del resto del equipo directivo, aceptada por las personas interesadas. Análisis de la situación del centro, la relación del Proyecto presentado con el Proyecto educativo, y en su caso con el proyecto funcional del centro, los objetivos con sus respectivos indicadores, las estrategias para conseguirlos y los procedimientos de evaluación del mismo	Por la valoración de la memoria como proyecto específico que enlaza la propuesta de dirección con el Proyecto Educativo del centro: hasta 20 puntos.
COMUNIDAD VALENCIANA (Resolución 9.1.2017)	Extensión máxima de 30 páginas DIN A-4 a una cara, doble espacio, incluyendo carátula, portada y contraportada, letra Arial de 12 puntos, márgenes 2,5. No contarán los anexos ni serán tenidos en cuenta para la valoración.	a) Descripción y análisis de las características más relevantes del centro. (Aspectos que, a juicio del aspirante sean positivos o negativos en la organización y el funcionamiento del centro). b) Objetivos básicos que se pretenden alcanzar con el ejercicio de la función directiva. c) Líneas de actuación y planes concretos que permitan la consecución de los objetivos. (Estrategias básicas sobre la organización y la gestión del centro; Planteamientos pedagógicos y propuestas de mejora en relación con los procesos de enseñanza y el aprendizaje de los alumnos; Criterios en relación con las actividades complementarias y extraescolares; Otras importantes para el centro o su contexto socio-educativo).	Coinciden con los aspectos mínimos a incluir. Se valorará la concreción en indicadores o parámetros, estrategias y calendario de aplicación.

Comunidad Autónoma (normativa)	Condiciones de presentación	Aspectos mínimos a incluir	Criterios de evaluación
<p>COMUNIDAD VALENCIANA (Resolución 9.1.2017)</p> <p>(Continuación)</p>		<p>d) Composición del equipo directivo. Se incluirá breve currículum de cada uno de los miembros. Es imprescindible la propuesta, al menos, de la jefatura de estudios y la secretaría del centro.</p> <p>e) Procedimientos de evaluación de la gestión directiva y del mismo proyecto.</p> <p>f) Cualquier otro aspecto que el aspirante considere relevante.</p>	
<p>EXTREMADURA (Orden 30.3.2017)</p>	<p>No podrá ser superior a veinticinco folios ni inferior a quince en formato DIN A-4, redactados por una sola cara y a doble espacio, tamaño de letra 12, tipo Arial.</p>	<p>El proyecto de dirección incluirá obligatoriamente la composición prevista del equipo directivo.</p> <p>El grado de conocimiento del centro y de su entorno que posee el candidato (contexto social, relación con las instituciones, participación de los distintos sectores de la comunidad educativa), señalando asimismo, tanto los aspectos positivos como los negativos de la organización y funcionamiento del centro.</p> <p>Los objetivos que se esperan alcanzar con el ejercicio de la función directiva; las líneas de actuación con las que se buscarán la consecución de esos objetivos y las medidas previstas para facilitar el logro de las competencias básicas o clave del alumnado; las estrategias básicas sobre la organización y la gestión del centro, los planteamientos pedagógicos y sus propuestas de áreas de mejora; las actividades complementarias y extraescolares de acuerdo con los recursos humanos y materiales con que cuenta el centro, así como los procedimientos que se utilizarán en la evaluación del proyecto de dirección presentado en este proceso e indicadores de logro.</p>	<p>Conocimiento del centro y de su entorno que posee candidato: contexto social, relación con las instituciones, participación de los distintos sectores de la comunidad educativa. 8 puntos máximo.</p> <p>Se exponen los objetivos. 8 puntos máximo.</p> <p>Líneas de actuación. 8 puntos máximo.</p> <p>Estrategias básicas de organización y gestión del centro, planteamientos pedagógicos y propuestas de mejora. 7 puntos máximo.</p> <p>Actividades complementarias y extraescolares. 7 puntos máximo.</p> <p>Aspectos positivos y negativos en la organización y funcionamiento del centro. 6 puntos máximo.</p>
<p>GALICIA (Orden 16.3.2016)</p>	<p>No excederá de 30 folios DIN A4, en Times New Roman, espaciado 1,5 y tamaño de letra 12 puntos.</p>	<p>Objetivos, líneas de actuación y su evaluación. Deberá hacerse referencia, entre sus y las líneas prioritarias de actuación, a lo previsto en los artículos 9 y 10 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.</p>	<p>No se especifican.</p>

Comunidad Autónoma (normativa)	Condiciones de presentación	Aspectos mínimos a incluir	Criterios de evaluación
<p>ISLAS BALEARES (Resolución 10.3.2015)</p>	<p>Extensión máxima de 20 hojas por una sola cara y a doble espacio en letra Times New Roman 12. Los márgenes superior, inferior, derecha e izquierda tienen que ser de 2 cm.</p>	<p>Una introducción donde se refleje el análisis del espacio físico y del entorno social del centro; el análisis y valoración del proyecto educativo y de organización y el funcionamiento del centro y el análisis y valoración de los datos y de los resultados de los últimos años.</p> <p>Un proyecto estratégico con el contenido siguiente:</p> <p>Ámbitos de intervención o factores críticos de éxito a partir de los cuales se fijarán los objetivos. Objetivos a alcanzar al finalizar los 4 años de nombramiento de director, que tienen que ser coherentes con el proyecto educativo de centro (PEC) y que tienen que incidir en la mejora global del servicio educativo que presta el centro. Indicadores que permita medir y alcanzar los objetivos fijados Recursos humanos, materiales y económicos. Estrategias para conseguir la participación de la comunidad educativa y su implicación en el proyecto de dirección. Sistema de evaluación del proyecto.</p>	<p>Fundamentación. Puntuación máxima: 1.</p> <p>Contexto. Puntuación máxima: 1,5.</p> <p>Objetivos. Puntuación máxima: 1,5.</p> <p>Indicadores. Puntuación máxima: 1.</p> <p>Líneas de actuación. Puntuación máxima: 2.</p> <p>Evaluación. Puntuación máxima: 2.</p> <p>Otros. Puntuación máxima: 1.</p>
<p>ISLAS CANARIAS (Resolución 29.1.2016)</p>	<p>Extensión mínima de 10 y máxima de 30 en DIN-A-4, tamaño de letra 11 puntos. No se contabilizan: portada, índice, referencias normativas y bibliográficas.</p>	<p>Un análisis diagnóstico del centro docente;</p> <p>La expresión de los objetivos del proyecto y de las áreas de mejora, con especial referencia a la mejora de los aprendizajes y de los resultados escolares y a la reducción del abandono escolar;</p> <p>Los planes de actuación y su temporalización;</p> <p>Los recursos y la organización del centro para el logro de los objetivos;</p> <p>El seguimiento y la evaluación del proyecto y de los resultados: indicadores de logro.</p> <p>Opcionalmente, en el proyecto de dirección se podrá incorporar la propuesta de los miembros del posible equipo directivo.</p>	<p>Calidad y viabilidad (4), adecuación a las características del centro (3); organización y gestión interna del centro (3).</p>

Comunidad Autónoma (normativa)	Condiciones de presentación	Aspectos mínimos a incluir	Criterios de evaluación
<p>LA RIOJA (Orden 1/2015 y Resolución 23.11.2016)</p>	<p>Extensión (excluidos portada, contraportada e índice e incluida, en su caso, la bibliografía) de entre 15 y 30 páginas en DIN A4, impresas por una sola cara a doble espacio, con letra de 12 puntos.</p>	<p>Un análisis de la situación del centro. Los objetivos a conseguir durante el mandato Las líneas de actuación para conseguir los objetivos marcados. Los procedimientos e indicadores para llevar a cabo la evaluación del mandato. Incluirá obligatoriamente la composición prevista del equipo directivo.</p>	<p>La comisión valorará los proyectos en función de su originalidad, coherencia del proyecto educativo y solidez de la propuesta pedagógica que contengan, teniendo en cuenta sobre todo su adecuación a la realidad socioeconómica y sociocultural del centro correspondiente.</p>
<p>PAIS VASCO (Decreto 61/2012)</p>	<p>Incluyendo todos sus elementos: título, índice, desarrollo, bibliografía, etc., constará de un máximo de 15 folios escritos por una sola cara y a doble espacio.</p>	<p>a) Conocimiento del centro, de las necesidades y expectativas de su comunidad educativa, y de la naturaleza e incidencia en el centro de su entorno social, económico, cultural y laboral. b) Definición de los objetivos que se pretende alcanzar al finalizar el proyecto de dirección. c) Descripción de las grandes líneas de actuación para alcanzar los objetivos, y previsión de los recursos necesarios. d) Desarrollo del liderazgo pedagógico. e) Participación y colaboración de agentes internos y externos. f) Impulso de la evaluación y gestión del cambio para optimizar la respuesta educativa del alumnado. g) Previsiones para el desarrollo y seguimiento del proyecto de dirección presentado.</p>	<p>a) Contexto. Hasta un máximo de 5 puntos. b) Objetivos. Se valorará que la planificación sea estratégica, lo que se deducirá de la coherencia de los objetivos propuestos con los documentos de carácter estratégico (proyecto educativo, plan estratégico, proyecto curricular, reglamento de organización y funcionamiento y memorias anuales) y con las necesidades y expectativas de la comunidad educativa. Hasta un máximo de 10 puntos. c) Líneas de actuación. Se valorará que las responsabilidades estén distribuidas, la potenciación de la labor de equipo, que existan mecanismos para lograr una convivencia positiva, gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos y materiales y el impulso de un modelo educativo que fomente la filosofía coeducativa. Hasta un máximo de 14 puntos. d) Desarrollo del liderazgo pedagógico. Se valorará el impulso de las medidas curriculares necesarias para la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, la atención a la diversidad y la compensación de las</p>

Comunidad Autónoma (normativa)	Condiciones de presentación	Aspectos mínimos a incluir	Criterios de evaluación
<p>PAIS VASCO (Decreto 61/2012) (Continuación)</p>			<p>desigualdades, la disposición de los medios para que el profesorado ejerza la tutoría y orientación al alumnado, y el fomento de la intervención corresponsable de cada familia. Hasta un máximo de 16 puntos.</p> <p>e) Participación y colaboración de agentes internos y externos. Se valorarán las medidas que favorezcan la implicación y compromiso del alumnado, de las familias, del personal de administración y servicios y de todo el personal del centro. Así mismo, las que potencien la colaboración con otros centros, instituciones, servicios, empresas y personas del entorno. Hasta un máximo de 10 puntos.</p> <p>f) Evaluación y gestión del cambio para optimizar la respuesta educativa del alumnado. Se valorará la previsión de evaluaciones internas de los diferentes programas del centro, de su organización y funcionamiento, y de la utilización que se pretenda hacer de los resultados de las evaluaciones tanto internas como externas, como mecanismo de mejora. Hasta un máximo de 10 puntos.</p> <p>g) Desarrollo y seguimiento del proyecto de dirección presentado. Se valorarán los mecanismos previstos para establecer la coordinación entre los distintos miembros del equipo directivo y su distribución de tareas, para informar sobre el proyecto y su desarrollo a los otros órganos de gobierno y de coordinación del centro, así como la existencia de indicadores de logro para cada uno de los objetivos formulados. Hasta un máximo de 5 puntos.</p>

Comunidad Autónoma (normativa)	Condiciones de presentación	Aspectos mínimos a incluir	Criterios de evaluación
<p>PRINCIPADO DE ASTURIAS (Resolución 10.3.2017)</p>	<p>DIN-A4, a una sola cara y doble espacio, extensión entre 10 y 20 páginas, a Arial 12 sin comprimir.</p>	<p>Aparecen formulados a propósito de los criterios de evaluación.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fundamentación (3) Coherencia de la propuesta: desarrollo de intenciones ligado al marco normativo y ajuste de la misma a las necesidades del centro. 2. Contexto del centro (3) Comprensión adecuada y exactitud en la descripción del centro y su incidencia en los procesos educativos: el entorno, la población que atiende y el profesorado. Acierto en el diagnóstico, al identificar los puntos fuertes y débiles en funcionamiento y resultados. 3. Objetivos (3) Idoneidad de objetivos que se proponen. Grado de correspondencia entre estos y las necesidades. Claridad y precisión en su enunciado. Realismo y viabilidad. 4. Líneas de actuación (4) adecuación y coherencia en la formulación de propuestas de actuación y en la priorización de las mismas. Coherencia con los objetivos propuestos. Idoneidad de las propuestas de carácter organizativo, de gestión y de mejora o desarrollo. 5. Evaluación (3) Concreción y adecuación de los sistemas y procedimientos de seguimiento y evaluación. Integración de la evaluación en los procesos clave del centro y en los resultados del mismo. 6. Defensa del proyecto (4) presentación correcta, estructurada, ordenada y coherente. Seguridad y visión de equipo.

Comunidad Autónoma (normativa)	Condiciones de presentación	Aspectos mínimos a incluir	Criterios de evaluación
REGIÓN DE MURCIA (Orden 22.3.2017)	Extensión máxima de 35 folios en DIN-A4, escritos a doble espacio, por una sola cara y con Arial 11 puntos sin comprimir.	Los objetivos, las líneas de actuación y la evaluación del mismo. Las características formales y específicas del proyecto de dirección deberán ajustarse a lo establecido en el anexo II.	Aparecen totalmente especificados en el Anexo II los criterios e indicadores para la valoración del proyecto de dirección. (Hay que obtener 25% mínimo en cada apartado).

En síntesis: (1) las diferentes normativas señalan las condiciones de presentación del Proyecto de dirección, los aspectos mínimos a incluir y los criterios de evaluación. (2) Los apartados de obligado cumplimiento y los indicadores para la evaluación facilitan la evaluación y hace que ésta sea más objetiva. (3) Varían significativamente las exigencias (en unos casos se exige la composición del equipo directivo, incluyendo un breve currículum de cada miembro y que tengan carga lectiva de su materia en el centro al que se presentan, por ejemplo). (4) Los criterios de calificación, que deben favorecer la evaluación de los proyectos, están especialmente definidos en la normativa de Murcia apareciendo criterios e indicadores, también en las Islas Baleares. (5) En algunas comunidades, el presidente de la comisión es el encargado de presentar a la misma un análisis valorativo de cada proyecto de dirección, y así ordenar y argumentar el debate y la deliberación correspondientes (Cataluña). (6) En unas comunidades se puntúa la exposición y defensa del proyecto y entrevista personal al candidato valorando de esta manera su capacidad de liderazgo (Cataluña), es la consejería quién facilita los criterios de calificación.

CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos, formulamos sintéticamente también algunas conclusiones que consideramos que pueden ayudar a mejorar los procesos de selección, para potenciar el cumplimiento de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad. Cuanto más objetiva y neutral sea la selección de directivos mejor se podrá asegurar el cumplimiento de la ley.

En primer lugar concluimos que es relevante que para participar en el proceso selectivo, además de tener en cuenta todas las consideraciones del artículo 135 de la LOMCE, se consideren las siguientes:

- En consonancia con los principios de mérito y competencia debiera exigirse la evaluación positiva en el desempeño de la labor docente y en el desempeño de cargo directivo, si fuera el caso.
- Debiera exigirse no haber sido sancionado por falta grave o muy grave durante un periodo de tiempo anterior a la fecha de la convocatoria.
- En base a la estabilidad del equipo directivo, debieran presentarse a las personas propuestas para la jefatura de estudios y la secretaría como mínimo, con la aceptación por parte de las mismas.
- Los miembros del equipo deben poder completar el horario lectivo en alguna de las enseñanzas del centro al que se opta.
- En segundo lugar, en cuanto a la composición de la Comisión de selección, concluimos que:
- Es imprescindible que los miembros de la comisión tengan una adecuada cualificación para juzgar el proyecto de dirección y la capacidad de gestión y liderazgo de los candidatos, se trata de un proceso de selección no de elección.
- La especificación de que los representantes de la administración sean del mismo cuerpo o nivel, no garantiza conocimiento sobre gestión de centros educativos. Por ello, debiera exigirse experiencia profesional en cargos directivos.
- Los miembros elegidos por el claustro, debieran pertenecer al Consejo Escolar o haber sido miembros del mismo en el centro en el que se produce la selección de candidatos por un periodo de cuatro años y tener destino definitivo en el centro.
- Es interesante la posibilidad de participación en este proceso, de asesores expertos, tal y como indican en alguna normativa.
- La mayoritaria participación de la Administración educativa debe garantizar la selección del candidato más idóneo y evitar la influencia de la política en la selección de los directivos de los centros escolares.

En tercer lugar, en relación a las fases del proceso concluimos que éste debiera iniciarse con una valoración de los méritos y, tras superarse una puntuación mínima, para pasar a la siguiente fase. Esta sería la defensa y exposición del proyecto y la valoración del mismo. El proceso finalizaría con un periodo de prácticas de un año tutorizado/coordinado por otro directivo con experiencia y con un seguimiento y evaluación de la inspección.

En cuarto lugar, en relación a los méritos considerados concluimos que habría que determinar los méritos más adecuados para garantizar la selección del perfil más idóneo en cuanto a la formación y la capacidad de liderazgo y valores, al menos.

- En cuanto a formación: destacar la experiencia en el ejercicio de cargo directivo y la formación específica para el ejercicio de la función directiva.
- En cuanto a capacidad de liderazgo: destacar la participación en calidad de coordinador, responsable, director... en acciones de calidad educativa, proyectos de innovación, de investigación, programas europeos, actividades formativas...

- En cuanto a valores: méritos académicos, publicaciones, experiencia docente, evaluaciones positivas en labor docente y en el ejercicio de cargos directivos...

En quinto lugar, en relación al Proyecto de dirección concluimos que es imprescindible la definición de criterios de calificación e indicadores para evaluar el proyecto de dirección y la exposición y defensa del mismo. Se ha de evitar que la fase de valoración del Proyecto de dirección por parte de los comisionados se convierta en una fase donde impere la parcialidad, el clientelismo, el amiguismo y la vinculación política. Esta valoración debe hacerse por profesionales que juzgan un proyecto directivo para el ejercicio profesional, que es vinculante y marcará las directrices de funcionamiento del Centro en los siguientes años. Para ello:

- Es importante que los comisionados estén formados en qué es un Proyecto de dirección, en el lenguaje específico educativo, en cómo se evalúa, etc.
- Es imprescindible la definición de criterios de calificación e indicadores para evaluar el proyecto de dirección y la exposición y defensa del mismo, deben favorecer la objetividad de la evaluación por parte de cada comisionado.

Por otro lado, y para cerrar, plantearemos un asunto relevante: queda abierta la cuestión de si este sistema de provisión de directores en los centros educativos es el más adecuado. En un proceso selectivo es imprescindible que los comisionados estén adecuadamente cualificados para la evaluación y esto no está asegurado en todos los posibles comisionados. Sirva de ejemplo que de toda la comunidad educativa, solamente el alumnado de 1º y 2º de ESO está excluido de participar en estas comisiones de selección. Si unimos ambas circunstancias: una selección conforme a criterios de mérito y capacidad y una participación de la comunidad educativa, podríamos llegar a un sistema mixto en que inicialmente se establecería un proceso selectivo llevado a cabo por una comisión de expertos en dirección escolar y tras la selección, con los candidatos seleccionados se establecería un proceso de elección llevado a cabo por la comunidad educativa.

En la introducción veíamos que otros países estaban más evolucionados en materia de dirección escolar: cuentan con comisiones de selección altamente cualificadas, cuentan con marcos de cualificaciones y estándares, la evaluación del desempeño del director es una práctica habitual, etc. España está dando sus primeros pasos en materia de profesionalización directiva. En esta línea, un aspecto primordial es disponer de directores profesionales. Para ello, la selección de directores de centros educativos tras la LOMCE debe ser un proceso basado los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad que impida procesos selectivos arbitrarios o politizados y que de él se deriven los candidatos más idóneos.

REFERENCIAS

- Álvarez, C. (2016). Retos en la formación de directivos de Educación Secundaria en Cantabria. En J. Bernal (Coord.), XIV Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas (pp. 42-47). Zaragoza: Universidad de Zaragoza.
- Anderson, M. (1991). *Principals: how to train, recruit, select, induct, and evaluate leaders for America's schools*. Washington: ERIC Clearinghouse on Educational Management.
- Araiza, S. M.; Magaña, R. y Carrillo, L. E. (2014). Evaluación por estándares de la gestión directiva en Secundaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 64, 99-113.
- Bambang, S; Sheyoputri, S., Jiang, N.; Ifa M., y Jumintono, J. (2015). Becoming a principal in Indonesia: possibility, pitfalls and potential. *Asia Pacific Journal of Education*, 35 (3): 342-352. DOI: 10.1080%2F02188791.2015.1056595
- Bayrak, C.; Yahya, A. y Kursad, Y. (2014). The Relationship between School Principals' Power Sources and School Climate, *Anthropologist*, 17 (1), 81-91.
- Berkovich, I. (2014). Between Person and Person: Dialogical Pedagogy in Authentic Leadership Development. *Academy of Management Learning y Education*, 13 (2), 245-264. DOI: 10.5465/amle.2012.0367
- Browne-Ferrigno, T. (2003). Becoming a principal: Role conception, initial socialization, role-identity transformation, purposeful engagement. *Educational Administration Quarterly*, 39 (4), 468-503. DOI: 10.1177/0013161X03255561
- Gómez-Delgado, A. M.; Oliva-Rodríguez, N. y López-Yáñez, J. (2014). La indefinición del modelo español de formación de líderes escolares. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12 (5), 135-150. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/663364>
- Ishimaru, A. (2013). From Heroes to Organizers: Principals and Education Organizing in Urban School Reform. *Educational Administration Quarterly* 49 (1), 3-51. DOI: 10.1177/0013161X12448250
- Keddie, A. (2016). Academisation, school collaboration and the primary school sector in England: a story of six school leaders. *School leadership y management*, 36 (2), 169-183. DOI: 10.1080/13632434.2016.1196174
- Kottkamp, R. (2010). Leadership Preparation in Education. *Educational Administration Quarterly* 47 (1), 3-17. DOI: 10.1177/0011000010378609

- Liasidou, A. y Androniki, A. (2015). Head teachers' leadership for social justice and inclusion. *School leadership y management*, 35 (4), 347-364. DOI: 10.1080/13632434.2015.1010499
- Lorenzo, E. y Ramírez, A. (2010). Pasado, presente y futuro. Procesos y procedimientos en la evaluación de los directores y directoras de los centros escolares de Andalucía. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 3(2), 200-217. <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol3-num2/art11.pdf>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2013). LOMCE. Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. (Boletín Oficial del Estado de 10 de diciembre de 2013). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12886
- Montero, A. (2010). Dirección profesional y selección de directores en el sistema educativo español. *Revista Española de Pedagogía*, 247, 417-435.
- Mulford, B. (2008). *The leadership challenge: Improving learning in schools*. Australia: Australian Council for Educational Research. <http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=aer>
- Peirano, C.; Campero, P. y Fernández, F. (2015). Sistema de selección de directivos en Chile. Aprendizajes para la región. *Revista Iberoamericana de Educación*, 69, 109-134.
- Pont, B.; Nusche, D. y Moorman, H. (2008). *Improving School Leadership. Policy and practice*. OCDE. <https://www.oecd.org/edu/school/44374889.pdf>
- Ten G.; Luyten, H.; Scheerens, J. y Slegers, P. (2012). Modeling the Influence of School Leaders on Student Achievement How Can School Leaders Make a Difference? *Educational Administration Quarterly*, 48 (4), 699-732. DOI: 10.1177/0013161X11436272
- Uribe, M. (2010). Profesionalizar la dirección escolar. Potenciando el liderazgo: una clave ineludible en la mejora escolar. Desarrollo de perfiles de competencias directivas en el sistema educativo chileno. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 3 (1), 303-322. http://www.rinace.net/riee/numeros/vol3-num1_e/art22.pdf
- Valle, J. M. y Martínez, C. A. (2010). La dirección de centros escolares en Europa en perspectiva comparada. ¿De los modelos tradicionales a un «meta-modelo» supranacional? *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, 1, 1, 55-68.
- Vázquez, S.; Liesa, M.; Bernal, J. L. (2016). El camino hacia la profesionalización de la función directiva: el perfil competencial y la formación del director de centros educativos en España. *Perfiles Educativos*, 36, 151, 158-174.

Zhang, W. y Brundrett, M. (2010). School leaders' perspectives on leadership learning: the case for informal and experiential learning. *Management in Education*, 24 (4), 154-158. DOI: 10.1177/0892020610376792

ANEXO 1

Tabla 6. Normativa revisada por comunidades autónomas para la realización de este estudio.

Comunidad autónoma	Normativa revisada
ANDALUCÍA	<p>Decreto 59/2007, de 6 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la selección y nombramiento de los directores y directoras de los centros docentes públicos, a excepción de los universitarios.</p> <p>Proyecto de decreto 2017, por el que se regula el procedimiento para la selección, nombramiento, evaluación, formación y reconocimiento de los directores y las directoras de los centros docentes públicos no universitarios de los que es titular la Junta de Andalucía.</p> <p>Resolución de 13 de marzo de 2017, de la dirección general de ordenación educativa, por la que se somete a información pública el proyecto de orden por la que se desarrolla el procedimiento para la selección y el nombramiento de los directores y las directoras de los centros docentes públicos no universitarios de los que es titular la Junta de Andalucía.</p> <p>Instrucción 6/2013, de 5 de abril, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, por la que se establecen directrices en orden a la ocupación de puestos docentes, en comisión de servicios, para el ejercicio de cargos directivos distintos al de la dirección en los centros docentes y servicios educativos del ámbito de gestión de la consejería de educación.</p> <p>Instrucción 7/2017, de 26 de abril, de la dirección general del profesorado y gestión de recursos humanos, por la que se adapta al curso académico 2017/2018 lo establecido en la instrucción 6/2013, de 5 de abril, por la que se establecen directrices en orden a la ocupación de puestos docentes, en comisión de servicios, para el ejercicio de cargos directivos distintos al de la dirección en los centros docentes y servicios educativos del ámbito de gestión de la consejería de educación.</p> <p>Instrucción 5/2016, de 24 de mayo, de la Dirección General de Ordenación Educativa, sobre el nombramiento de los directores y directoras en funciones en los centros docentes públicos, a excepción de los universitarios, para el curso escolar 2016/17.</p> <p>Instrucción 5/2017, de 29 de mayo, de la Dirección General de Ordenación Educativa, sobre el nombramiento de los directores y directoras en funciones en los centros docentes públicos, a excepción de los universitarios, para el curso escolar 2017/18.</p> <p>Decreto 153/2017, de 26 de septiembre, por el que se regula el procedimiento para la selección, nombramiento. Formación y reconocimiento de los directores y las directoras de los centros docentes públicos no universitarios de los que es titular la Junta de Andalucía. BOJA núm. 191, 4 de octubre de 2017.</p>
ARAGÓN	<p>Orden de 2 de septiembre de 2013, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se aprueban las bases y las convocatorias de la renovación del mandato de los actuales directores y de concurso de méritos entre los funcionarios docentes de carrera, para la selección de directores de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Aragón.</p> <p>Orden de 30 de octubre de 2015, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte, por la que se aprueban las bases y las convocatorias de la renovación del mandato de los actuales directores y de concurso de méritos entre los funcionarios docentes de carrera, para la selección de directores de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Aragón.</p>

Comunidad autónoma	Normativa revisada
CANTABRIA	<p>Decreto 5/2008, de 10 de enero, por la que se regula el procedimiento para la selección, nombramiento, evaluación y cese del director en los centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.</p> <p>Orden ECD/36/2015, de 3 de marzo, que regula el procedimiento para la selección, nombramiento, evaluación y cese de directores de los centros públicos que imparten enseñanzas no universitarias en la Comunidad Autónoma de Cantabria.</p> <p>Resolución de 3 de febrero de 2016, por la que se convoca concurso de méritos entre funcionarios docentes de carrera para la provisión de puestos de director en los centros docentes de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria.</p> <p>Orden EDC/5/2017, de 1 de febrero, por la que se regula que regula el procedimiento para la selección, nombramiento, evaluación y cese de directores de los centros públicos que imparten enseñanzas no universitarias en la Comunidad Autónoma de Cantabria.</p> <p>Resolución de 8 de febrero de 2017, por la que se convoca concurso de méritos entre funcionarios docentes de carrera para la provisión de puestos de director en los centros docentes de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Cantabria.</p>
CASTILLA LA MANCHA	<p>Decreto 27/2014, de 24/04/2014, por el que se modifica el Decreto 91/2012, de 28 de junio, por el que se regulan las características y los procesos relativos al ejercicio de la función directiva en los centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.</p> <p>Decreto 35/2017, de 2 de mayo, que regula las características y los procesos relativos al ejercicio de la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.</p> <p>Orden 84/2017, de 5 de mayo, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se desarrollan los procedimientos de selección, renovación y nombramiento de directores y directoras de los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.</p> <p>Resolución de 08/05/2017, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se convoca concurso de méritos para la renovación, selección y nombramiento de directoras y de directores de los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.</p>
CASTILLA Y LEÓN	<p>Orden EDU/259/2014, de 11 de abril por la que se convoca concurso de méritos para la selección y nombramiento, en 2014, de directores de centros públicos de enseñanzas no universitarias dependientes de la Consejería de Educación.</p> <p>Orden EDU/204/2017, de 17 de marzo, por la que se convoca concurso de méritos para la selección y nombramiento, en 2017, de directores de centros públicos de enseñanzas no universitarias dependientes de la Consejería de Educación.</p>
CATALUÑA	<p>Ley 12/2009, de 10 de julio, de Educación.</p> <p>Decreto 102/2010, de 3 de agosto, de autonomía de los centros educativos.</p> <p>Decreto 155/2010, de 2 de noviembre, de la dirección de los centros educativos públicos y del personal directivo profesional docente.</p> <p>Decreto 39/2014, de 25 de marzo, por el que se regulan los procedimientos para definir el perfil y la provisión de los puestos de trabajo docentes.</p> <p>Decreto 29/2015, de 3 de marzo, de modificación del DECRETO 155/2010, de 2 de noviembre, de la dirección de los centros educativos públicos y del personal directivo profesional docente.</p> <p>Resolució ENS/2788/2016, de 30 de novembre, de convocatòria de concurs de mèrits per seleccionar el director o directora de diversos centres educatius dependents del Departament d'Ensenyament.</p>

Comunidad autónoma	Normativa revisada
CEUTA Y MELILLA	<p>Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, por la que se regula el procedimiento de selección, evaluación, renovación, nombramiento extraordinario y cese de directores, así como de los equipos directivos de los centros públicos de Ceuta y Melilla.</p> <p>Resolución de 24 de marzo de 2017, de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, por la que se regula el procedimiento de selección, evaluación, renovación, nombramiento extraordinario y cese de directores, así como de los equipos directivos de los centros públicos de Ceuta y Melilla.</p>
EXTREMADURA	<p>Decreto 92/2013, de 4 de junio, por el que se regula el procedimiento de selección, nombramiento, cese y renovación de directores, así como el proceso de evaluación de la función directiva, en los Centros Docentes Públicos no universitarios dependientes de la Comunidad Autónoma de Extremadura.</p> <p>Decreto 41/2014 de 25 de marzo, por el que se modifica el Decreto 92/2013, de 4 de junio, por el que se regula el procedimiento de selección, nombramiento, cese y renovación de directores, así como el proceso de evaluación de la función directiva, en los Centros Docentes Públicos no universitarios dependientes de la Comunidad Autónoma de Extremadura.</p> <p>Orden de 1 de abril de 2015 por la que se convoca el procedimiento de selección y nombramiento de directores de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura.</p> <p>Corrección de errores de la Orden de 1 de abril de 2015 por la que se convoca el procedimiento de selección y nombramiento de directores de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura.</p> <p>Orden de 30 de marzo de 2017 por la que se convoca el procedimiento de selección y nombramiento de directores de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura.</p> <p>Instrucción 9.2017 de la Secretaría General de Educación, por la que se regula el funcionamiento de las comisiones de selección de directores en los centros docentes públicos no universitarios dependientes de la Comunidad Autónoma de Extremadura.</p>
GALICIA	<p>Decreto 29/2007, de 8 de marzo, por el que se regula la selección, nombramiento y cese de los directores y directoras de los centros docentes públicos que imparten las enseñanzas reguladas en la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación.</p> <p>Orden de 20 de marzo de 2014 por la que se convoca concurso de méritos para la elección y el nombramiento de la Dirección de los centros docentes públicos que imparten las enseñanzas reguladas en la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación.</p> <p>Orden de 16 de marzo de 2016 por la que se convoca concurso de méritos para la selección y el nombramiento de la Dirección de los centros docentes públicos que imparten las enseñanzas reguladas en la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación.</p>
ISLAS BALEARES	<p>La Orden del Consejero de Educación y Cultura de 18 de febrero de 2010, por la cual se aprueban las bases para la selección, el nombramiento y el cese de los órganos de gobierno de los centros docentes públicos no universitarios de las Islas Baleares.</p> <p>Resolución de la consejera de Educación, Cultura y Universidades de 25 de marzo de 2014 por la cual se convoca el concurso de méritos para la selección de directores de centros docentes públicos no universitarios de las Illes Balears y se aprueban las bases que lo tienen que regir.</p> <p>Resolución de la consejera de Educación, Cultura y Universidades de 10 de marzo de 2015 por la cual se convoca el concurso de méritos para la selección de directores de centros docentes públicos no universitarios de las Illes Balears y se aprueban las bases que lo tienen que regir.</p>

Comunidad autónoma	Normativa revisada
ISLAS CANARIAS	<p>Decreto 106/2009, de 28 de julio, por el que se regula la función directiva en los centros docentes públicos no universitarios dependientes de la Comunidad Autónoma de Canarias.</p> <p>Resolución de 15 de enero de 2014, por la que se convoca procedimiento para la selección de directores de los centros públicos de enseñanzas no universitarias, de la Comunidad Autónoma de Canarias, para el periodo de mandato 2014-2018.</p> <p>Resolución 29 de enero de 2016, por la que se convoca procedimiento para la selección de directores de los centros públicos de enseñanzas no universitarias, de la Comunidad Autónoma de Canarias, para el periodo de mandato 2016-2020.</p> <p>Corrección errores de la Resolución 29 de enero de 2016, por la que se convoca procedimiento para la selección de directores de los centros públicos de enseñanzas no universitarias, de la Comunidad Autónoma de Canarias, para el periodo de mandato 2016-2020.</p>
LA RIOJA	<p>Orden 1/2015 de 22 de enero, del Consejero de Educación, Cultura y Turismo, por la que se regula el procedimiento de selección, renovación y nombramiento de los directores de los centros docentes públicos no universitarios.</p> <p>Corrección de error en la Orden 1/2015 de 22 de enero, del Consejero de Educación, Cultura y Turismo, por la que se regula el procedimiento de selección, renovación y nombramiento de los directores de los centros docentes públicos no universitarios.</p> <p>Resolución de 23 de noviembre de 2016 de la Dirección General de Educación, por la que se convoca concurso de méritos para la selección y nombramiento de directores de los centros docentes públicos no universitarios.</p> <p>Corrección de error en la Resolución de 23 de noviembre de 2016 de la Dirección General de Educación, por la que se convoca concurso de méritos para la selección y nombramiento de directores de los centros docentes públicos no universitarios.</p>
COMUNIDAD DE MADRID	<p>Decreto 63/2004, de 15 de abril, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba e procedimiento para la selección, nombramiento y cese de directores de centros docentes públicos de la Comunidad de Madrid en los que se impartan enseñanzas escolares.</p> <p>Resolución de 28 de abril de 2014, de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Juventud y Deporte, por la que se convoca Concurso de Méritos para la selección de Directores de centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad de Madrid.</p> <p>Resolución de 3 de marzo de 2016, de la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, Juventud y Deporte, por la que se convoca concurso de méritos para la selección de directores de centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad de Madrid.</p> <p>Resolución de 10 de abril de 2017, de la Dirección General de Recursos Humanos, por la que se convoca Concurso de Méritos para la selección de Directores de centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad de Madrid.</p>
COMUNIDAD VALENCIANA	<p>Resolución de 20 de marzo de 2014, del director general de Centros y Personal Docente, por la que se convoca concurso de méritos para la selección y nombramiento de directores de centros docentes públicos de la Generalitat.</p> <p>Resolución de 5 de febrero de 2016, del director general de Centros y Personal Docente, por la que se convoca concurso de méritos para la selección y nombramiento de directores de centros docentes públicos de la Generalitat.</p> <p>Resolución de 9 de enero de 2017, del director general de Centros y Personal Docente, por la que se convoca concurso de méritos para la selección y nombramiento de directores de centros docentes públicos de la Generalitat.</p> <p>Corrección de errores de la Resolución de 9 de enero de 2017, del director general de Centros y Personal Docente, por la que se convoca concurso de méritos para la selección y nombramiento de directores de centros docentes públicos de la Generalitat.</p>

Comunidad autónoma	Normativa revisada
REGIÓN DE MURCIA	<p>Orden de 19 de mayo de 2014, por la que se establecen las bases del procedimiento para la selección y nombramiento de directores de centros docentes públicos en el ámbito de gestión de la Comunidad Autónoma de Murcia.</p> <p>Orden de 22 de marzo de 2017, de la Consejería de Educación y Universidades, por la que se modifica la Orden de 19 de mayo de 2014, por la que se establecen las bases del procedimiento para la selección y nombramiento de directores de centros docentes públicos en el ámbito de gestión de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.</p>
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	<p>Orden Foral 202/2010, de 2 de diciembre, por la que se regula la selección, la evaluación y la renovación del nombramiento de los directores y directoras.</p> <p>Orden Foral 7/2017, de 2 de febrero, del Consejero de Educación, por la que se regula la selección, la evaluación y la renovación del nombramiento de los directores y directoras de los centros públicos dependientes del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.</p> <p>Resolución 484/2017 de 9 de febrero, de la Directora del Servicio de Recursos Humanos del Departamento de Educación, por la que se convoca concurso de méritos para la selección y nombramiento de directores o directoras de centros públicos de enseñanzas no universitarias dependientes del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.</p> <p>Resolución 636/2017, de 22 de febrero, de la Directora del Servicio de Recursos Humanos del Departamento de Educación, por la que se modifica la Resolución 484/2017 de 9 de febrero, de la Directora del Servicio de Recursos Humanos del Departamento de Educación, por la que se convoca concurso de méritos para la selección y nombramiento de directores o directoras de centros públicos de enseñanzas no universitarias dependientes del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra.</p>
PAÍS VASCO	<p>Decreto 22/2009, de 3 de febrero, sobre el procedimiento de selección del Director o Directora y el nombramiento y cese de los otros órganos unipersonales de gobierno de los centros docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.</p> <p>Decreto 61/2012, de 8 de mayo, de modificación del Decreto sobre el procedimiento de selección del director o directora y el nombramiento y el cese de los otros órganos unipersonales de gobierno de los centros docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.</p> <p>Orden de 18 de noviembre de 2013, de la Consejera de Educación, Política Lingüística y Cultura, por la que se convoca concurso de méritos para la selección de los directores o directoras de los centros docentes no universitarios dependientes del Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura en los que el cargo vaya a quedar vacante el 30 de junio de 2014.</p>

Comunidad autónoma	Normativa revisada
PRINCIPADO DE ASTURIAS	<p>Decreto 76/2007 de 20 de junio, por el que se regula la participación de la comunidad educativa y los órganos de gobierno de los centros docentes públicos que imparten enseñanzas de carácter no universitario. Artículos 31 a 44.</p> <p>Resolución de 17 de marzo de 2014, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se aprueban las bases y se convoca concurso de méritos entre el personal funcionario de carrera docente para la selección de directores y directoras de los centros públicos de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.</p> <p>Resolución de 10 de marzo de 2017, de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se convoca concurso de méritos entre el personal funcionario de carrera docente para la selección de directores y directoras de los centros públicos y equipos de orientación de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.</p> <p>Resolución de 02 de mayo de 2017, por la que se nombra el órgano colegiado de carácter técnico que ha de realizar la valoración inicial de los méritos académicos y profesionales, del concurso para la selección de directoras y directores de los centros públicos y equipos de orientación de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.</p> <p>Resolución de 9 de mayo de 2017, de la Consejería de educación y Cultura, por la que se acuerda la publicación de las comisiones de selección del concurso de méritos entre el personal funcionario de carrera docente para la selección de directoras y directores de los centros públicos y equipos de orientación de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.</p>