

## **DECRETO DE DIRECCIONES**

### **Comunicado de prensa del Departamento de Educación de Cataluña**

El Gobierno aprueba el decreto que apodera los directores de centros y los reconoce como "autoridad pública"

- Al final de los cuatro años como director, se evaluará su labor tomando como referencia destacada los objetivos que el mismo director había planteado conseguir, en el Proyecto de dirección, cuando inició su mandato
- La evaluación positiva de la dirección supondrá el cobro de un suplemento económico que irá aumentando progresivamente a medida que se acumulen mandatos
- Se pondrá en marcha un Máster de dirección de centros para la formación previa de estos cargos directivos
- El director / a del centro propondrá la plantilla que necesita para su centro, intervendrá en los procesos de provisión de puestos de la plantilla y establecerá qué cargos unipersonales tendrá el centro y cuál será su función
- La dirección podrá imponer a los docentes las sanciones correspondientes en caso de faltas leves, y resolverá sobre las faltas de asistencia o puntualidad no justificadas
- También podrá obtener recursos económicos y materiales adicionales para la rentabilización del uso de las instalaciones del centro
- Se crea el Directivo profesional docente para determinados centros, que tendrá más atribuciones, como fijar los complementos retributivos por mayor dedicación, innovación e investigación de los docentes o decidir sobre la formación que deben hacer los maestros o profesores de su centro. La evaluación del Directivo profesional se hará cada año.
- Con la próxima aprobación del decreto de los estatutos de la Agencia de Evaluación y Prospectiva de la Educación de Cataluña se habrán aprobado, junto con el decreto de autonomía y el decreto de mapa escolar, los decretos que constituyen los pilares de la Ley de educación de Cataluña: autonomía, dirección y evaluación

El Gobierno ha aprobado hoy el decreto de la dirección de los centros educativos públicos. La nueva norma fortalece la figura del director otorgándole más competencias y más responsabilidades para liderar proyectos educativos sólidos para sus centros.

Lo reconoce como "autoridad pública". Esto es, el director goza de la presunción de veracidad en sus informes y de ceñirse a la norma en sus actuaciones.

El nuevo decreto no establece un único modelo para la dirección de centros, sino que abre las vías para que sea cada equipo directivo quien decida la mejor opción

según las características de su centro. En la misma línea que el decreto de autonomía de centros ya aprobado, la norma fortalece el papel del equipo directivo dándole más capacidad de decisión, ya la vez, fijando una evaluación más rigurosa de su labor, a partir del control ejercido por el Consejo Escolar del centro y por el Departamento de Educación.

Por ello, el acceso a la dirección de centro contempla un concurso de méritos con criterios objetivos y la valoración por parte de la comisión de selección del proyecto de dirección que cada candidato debe presentar. También incluye el incremento de las atribuciones del director en cuanto a gestión pedagógica, económica y administrativa y la creación de la figura del Directivo docente profesional (más exigente que el actual) para determinados centros.

### **Funciones de liderazgo pedagógico**

El decreto destaca la función de liderazgo pedagógico de la persona que ejerce la dirección de centro. Establece que el director / a debe liderar la comunidad escolar del centro a la hora de aplicar el proyecto educativo y de elaborar las actualizaciones del proyecto.

Estas actualizaciones tendrán como objetivo adaptar el proyecto a las necesidades educativas del centro en cada momento, para avanzar en la mejora de resultados de los alumnos.

### **Más funciones como jefe de personal**

El decreto establece que el director / a de centro será quien propondrá qué plantilla docente debe tener su centro (el Departamento de Educación deberá emitir una resolución motivada si considera que no es el adecuado). Esto significa decir cuántos docentes considera que debe tener dentro los parámetros establecidos por el Departamento y de qué especialidades, lo que supone una notable novedad respecto a la situación actual en que las plantillas están fijadas desde la Administración.

También será el director / a quien nombrará y cesará las personas que ocupen el resto de cargos unipersonales del centro. No sólo eso. La Ley Orgánica de Educación fija que en todos los centros deberá haber jefe de estudios y secretario. La Ley de educación de Cataluña y el decreto de dirección, pero, prevén que en el caso del resto de cargos unipersonales, el director decidirá si es conveniente que haya, cuantos y cuáles han de haber, cuáles son las sus responsabilidades y cuáles son sus complementos retributivos, teniendo en cuenta los criterios del Gobierno y los recursos destinados al centro.

Además, el director tiene la potestad de proponer otros aspectos de la plantilla de su centro:

1. el director propondrá cuáles serán los puestos docentes ordinarios para los que se necesitará requisitos adicionales (como puede ser una titulación de lengua inglesa o una acreditación documental de capacitación para el tratamiento de la diversidad). Se convocan mediante convocatoria pública y se resuelven por concurso de méritos.

2. el director propondrá cuáles serán los puestos singulares (aquellos que requieren una habilidad singular que no se puede acreditar sólo presentando documentación). Se convocan mediante convocatoria pública y se resuelven por concurso de méritos incluyendo una entrevista de la comisión de selección con los candidatos. En esta comisión participa el director / a del centro.

3. el director propondrá aquellas plazas que sólo se podrán cubrir mediante el sistema extraordinario de provisión especial porque son puestos de trabajo claves para el desarrollo del proyecto educativo del centro. Se proveen por convocatoria pública y se resuelven por libre designación a propuesta de la dirección del centro.

El porcentaje de presencia de estas tres figuras en la plantilla de cada centro quedará determinada por la propuesta del director siguiendo los parámetros que el Departamento de Educación establecerá posteriormente.

Igualmente, el director / a asignará las jornadas especiales a los docentes de su centro (jornadas con más presencia en el centro y con más remuneración).

Finalmente, como jefe de personal del centro, la persona que ocupe la dirección seleccionará directamente el profesorado sustituto entre los candidatos incluidos en la bolsa de interinos.

El decreto aprobado hoy también da más atribuciones al director o directora en cuanto a la corrección de las faltas del personal docente. En este sentido, la dirección podrá imponer las sanciones correspondientes en caso de faltas leves por parte del personal del centro, y resolverá sobre las faltas de asistencia o puntualidad no justificadas de los maestros, profesores y personal no docente, que llevan a la consecuente deducción proporcional de sueldo.

En cuanto a las faltas graves o muy graves, el director formulará la propuesta de incoación de expediente disciplinario del docente, pero será el Departamento de Educación quien resuelva.

### **Funciones de gestión económica**

El director no sólo tendrá a su disposición los recursos que el Departamento de Educación atribuye a su centro, sino que también podrá obtener recursos económicos y materiales adicionales para la rentabilización del uso de las instalaciones del centro (en el caso los centros de educación primaria de acuerdo con el ayuntamiento).

Además, puede contratar bienes y servicios dentro de los límites establecidos por el ordenamiento y actuar como órgano de contratación.

### **Rendir cuentas a la sociedad: evaluación**

El Gobierno, pues, dota a las direcciones de centro de muchas más funciones de las que tenía hasta el momento. Tal como sucede con el decreto de autonomía de

centro, este marco de actuación más amplio supone también que el centro y especialmente, el director o directora, rinda cuentas a la sociedad de su labor.

Es por ello que el decreto también establece una evaluación más rigurosa de la tarea directiva, basada en unos modelos y protocolos fijados por la Agencia de Evaluación y Prospectiva de la Educación (que una vez aprobado el decreto de sus estatutos sustituirá al Consejo Superior de Evaluación de Cataluña). Cada cuatro años, coincidiendo con el final de mandato del director / a, el Departamento, con la colaboración del Consejo escolar de centro, llevará a cabo la evaluación de las tareas de dirección llevadas a cabo por la persona que ha ejercido el cargo.

Esta evaluación tomará como referencia destacada los objetivos que el mismo director, en el proyecto de dirección, se había planteado conseguir cuando inició su mandato. Parte de estos objetivos son indicadores cuantificables y medibles objetivamente. La evaluación, sin embargo, tendrá también en cuenta el ejercicio del conjunto de funciones que la dirección tiene encomendadas en este mismo decreto.

En caso de que la evaluación sea negativa, no se podrá renovar el mandato de la dirección. En caso de que sea positiva, el director podrá renovar el mandato siempre que presente una actualización del proyecto de dirección para los siguientes cuatro años.

### **Más reconocimiento para quien ejerza la dirección**

Aparte de las responsabilidades adicionales en terrenos diversos, el decreto de la dirección de los centros educativos públicos establece que el cargo de director / a comportará también reconocimientos para los docentes que lo ejerzan.

La evaluación positiva del ejercicio de la dirección es un mérito docente que se tendrá en cuenta para:

- consolidar un grado personal docente superior al que se tendría reconocido si no se hubiera ejercido la dirección
- en la provisión de puestos de trabajo docente o del Departamento de Educación
- obtener la categoría superior de senior
- acceder a otro cuerpo docente
- obtener la acreditación de directivo profesional docente

Además, el director recibirá un complemento retributivo que tendrá en cuenta la dimensión y la complejidad del centro, además de la diversidad de enseñanzas que se imparten. A este complemento se le añadirá otro por cada mandato en que la evaluación de la dirección sea positiva y que irá aumentando progresivamente, cada cuatro años, del 15% al 35%, el 55% y el 75% del complemento del director.

A diferencia de lo que sucedía hasta ahora, este complemento se cobrará ya mientras el director esté ejerciendo, no sólo cuando haya dejado de ser director. Se pretende así reconocer los profesionales que asumen la dirección de los centros cuando todavía la están llevando a cabo. Este complemento adicional se continuará percibiendo cuando se deje de ocupar el cargo de director.

Otro elemento de reconocimiento para los directores es que cuando lo dejen de ser, y siempre que hayan ejercido un mínimo de 8 años, tendrán preferencia para elegir destino en los concursos de traslados si es que quieren cambiar de centro a pesar de tener plaza definitiva en aquel.

Finalmente, en determinados supuestos que el Departamento de Educación fijará posteriormente, los directores de centro podrán quedar exentos de impartir docencia.

### **Proceso de selección y formación para las direcciones**

El decreto de dirección apodera al director o directora para facilitar un liderazgo de los centros más fuerte. Este empoderamiento tiene también su reflejo en el procedimiento de selección y en la formación que debe recibir la persona que esté al frente de un centro educativo.

El proceso de selección se estructura en dos fases. En la primera, una comisión formada por tres representantes de la Administración (por primera vez uno de ellos del ayuntamiento), tres miembros del consejo escolar no profesores y tres profesores del centro elegidos por el claustro, valorará los méritos relacionados con el competencia y la experiencia profesional. En la segunda fase, se valoran el proyecto de dirección que el candidato debe presentar y su capacidad de liderazgo.

Si no se presentan candidatos a la selección y el director debe ser nombrado directamente por la Administración, no consolidará el porcentaje de complemento de dirección, ni gozará de otros elementos de reconocimiento, aunque sí que cobrará el complemento de director durante el año en que ejerza. El objetivo es que todos los centros estén dirigidos por una persona con un proyecto específico para ese centro, para un período mínimo de cuatro años.

Respecto a la formación para las direcciones de los centros, se establecen tres tipos diferentes:

- curso de Maestría de dirección de centros, organizado por instituciones de reconocido prestigio o universidades, que constituirá mérito prioritario para acceder al cargo
- programa específico de formación una vez ha sido elegido y antes de ejercer el cargo (exentos los que tengan acreditación según la normativa anterior, los directores profesionales docentes, y los docentes que hayan cursado el programa previamente)
- formación permanente

### **Directivo profesional docente, un paso más en la autonomía del centro**

Más allá de la regulación de la figura del director / a de centro educativo, el decreto incorpora una nueva figura de dirección, más profesional y con más autonomía. Esta figura recibe el nombre de Directivo profesional docente y requiere condiciones adicionales a las que se le piden al director / a tradicional.

El directivo profesional docente debe haber ejercido como director durante cuatro años y es acreditado por un órgano técnico del Departamento de Educación.

Esta figura de Directivo profesional se ha creado para ejercer la dirección en determinados centros escogidos desde el Departamento de Educación en función de la complejidad y dificultad de gestión de los centros.

El proyecto de dirección que presenta el Directivo profesional docente debe incluir objetivos a cumplir cada año, y no cada cuatro años, como en la dirección tradicional. Además, el directivo profesional fija los complementos retributivos por mayor dedicación, innovación e investigación de los conjunto de docentes del centro y decide sobre las actividades de formación que debe seguir el profesorado de su centro.

El hecho de que el proyecto de dirección, en este caso, se marque objetivos anuales va acompañado de evaluaciones anuales de la tarea directiva. Si estas evaluaciones son positivas, el director profesional percibirá un complemento retributivo aquel año, que se suma a los que también cobran el resto de directores de centro.

### **Desarrollo de la Ley de Educación de Catalunya**

El decreto de la dirección de los centros educativos públicos es el tercer decreto de desarrollo de la Ley de Educación de Catalunya (LEC) que aprueba el gobierno, tras el decreto de Mapa escolar y el decreto de Autonomía de centros. Estos decretos, junto con el decreto de los estatutos de la Agencia de Evaluación y Prospectiva de la Educación que el gobierno debe aprobar próximamente constituyen ejes clave de la LEC: autonomía, dirección y evaluación.

El decreto de autonomía tiene una clara imbricación con el decreto que hoy ha aprobado el gobierno, y de hecho, son absolutamente complementarios. La normativa aprobada en agosto dota a los centros y sus equipos directivos de los instrumentos para gestionar, organizar y decidir aspectos como la organización de los tiempos y de las enseñanzas, la decisión de los cargos de responsabilidad y la selección del profesorado sustituto.

Todos estos aspectos tienen, como se ha visto, una concordancia clara en los preceptos del decreto de dirección.

La mayor autonomía de centros y las mayores competencias de las direcciones de los centros conllevan también una evaluación más exhaustiva y rigurosa. La futura Agencia de Evaluación y Prospectiva, de la que se aprobarán los estatutos próximamente, tiene este objetivo: la creación de un organismo autónomo que no sólo realice una evaluación periódica de los diferentes ámbitos del sistema educativo (centros, profesionales, alumnos, sistema ...) sino que elabore estudios prospectivos para prever los escenarios de futuro con que se encontrará la educación en años posteriores.

2 de noviembre de 2010