

OPOSICIÓN AL CUERPO DE INSPECTORES DE EDUCACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN, CONVOCADA POR LA ORDEN ECD/1233/2021 (BOA 04/10/2021).

CASO PRÁCTICO

El caso práctico consta de dos partes complementarias. A su vez, en cada una de ellas se plantean tres cuestiones para ser respondidas por los opositores. Lea detenidamente el ejercicio antes de responder.

Contextualización del caso.

El Colegio Público 1 inició su andadura hace 8 cursos durante los cuales ha consolidado 3 vías completas desde Infantil a 6º de Primaria, reuniendo alumnos de distintos orígenes culturales. Es un colegio BRIT, con aula TEA y acogido, además, al programa de tiempos escolares. Su claustro tiene un 53% de profesorado definitivo. De este 53%, la mitad se han incorporado al colegio en el último concurso de traslados, con lo que su antigüedad en el centro es solo la del presente curso. El resto del profesorado son interinos, salvo una PT y un AL que están en comisión de servicios en el aula TEA, y la jefa de estudios, también en comisión de servicios durante el segundo mandato del director.

El actual director del centro fue designado de forma extraordinaria cuando se inauguró el colegio y ha tenido un segundo mandato consecutivo después de pasar el correspondiente proceso de selección. Hace dos cursos obtuvo destino definitivo en un centro educativo de Cuenca.

Actualmente lo que se está debatiendo en el centro es cómo avanzar hacia la inclusión plena del alumnado y cómo desarrollar una línea de mejora de la convivencia y la prevención de conflictos.

Parte 1.

Situación del proceso de renovación del actual director.

El director actual cumple su segundo mandato al finalizar el curso 2021/22. Se ha presentado a la convocatoria de renovación en la que es declarado no apto para la renovación al considerarse que incumplía el indicador relativo a la información al alumnado y sus familias sobre los asuntos escolares y les facilita el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones (indicador 1.10), que fue calificado con un "NO" en la dimensión 1 del modelo técnico de evaluación del ejercicio de la función directiva.

El director solicita la consolidación parcial del componente singular del complemento específico para los funcionarios que hayan ejercido el puesto de director en centros públicos de enseñanza no universitaria de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Cuestiones que se plantean a los opositores ante la situación del proceso de renovación.

Dadas estas circunstancias, se solicita al opositor lo siguiente:

1. Valoración del proceso de renovación descrito más arriba.
2. Valoración de la petición de la solicitud de consolidación parcial del complemento singular tramitada por el director.
3. Redacción de un informe con el análisis del caso y las propuestas de resolución en los términos que procedan.

Parte 2.

Situación del proceso de selección de director/a en el centro.

Dada la no renovación del actual director, se abre el proceso de selección al que se presentan dos candidaturas:

- *Candidata A: La jefa de estudios actual del centro, especialista de inglés, en comisión de servicios hasta ahora. Presenta equipo directivo con el actual secretario (definitivo del centro) y un proyecto de dirección que da continuidad al presentado en su momento por el actual director, pero presentándolo como propio. No tiene realizado el curso de formación para equipos directivos. Su antigüedad como funcionaria docente (cuerpo de Maestros) es de 5 años.*
- *Candidato B: Maestro de Educación Primaria con solo este curso escolar como definitivo del centro (obtuvo la plaza en el último concurso de traslados). Presenta un proyecto de dirección en el que propugna una organización del centro orientado a la inclusión y la convivencia, basándose casi literalmente en el modelo planteado por Leiva, J.J (2012)¹. Tiene el curso de formación para equipos directivos. Tiene 15 años de experiencia docente como funcionario de carrera en el cuerpo de Maestros.*

Para el nombramiento de la comisión se decide por parte del equipo directivo que las reuniones para la votación se celebrarán de manera telemática, nombrando al efecto al miembro del claustro de más edad y al más joven para que organicen y lleven a cabo el proceso y se constituyan como custodios de la urna y de los votos.

Además, en una nota interna, el equipo directivo ha solicitado al profesorado definitivo su voluntad de ser elegibles para la mencionada comisión de selección. Se han presentado de manera voluntaria hasta 5 maestras y maestros que han sido incluidos en el modelo de voto a cumplimentar por todo el Claustro. El proceso de votación, debidamente organizado en turnos, se llevó a cabo de forma ordenada, y tras el recuento son seleccionados dos de los cinco profesores.

Posteriormente, en una reunión de Claustro, las candidaturas son presentadas por cada uno de los dos aspirantes. De la misma manera, se convoca Consejo Escolar para dar a conocer la existencia de dos candidaturas, pero sin presencia de los aspirantes en calidad de tales.

Publicadas las listas de admitidos, convocada por la inspectora que la preside (distinta de la de referencia del centro), la comisión de selección se reúne, valora los méritos y decide convocar a los aspirantes para una entrevista con la finalidad de completar la información contenida en los correspondientes Proyectos de Dirección y la adecuación de los mismos al contexto del centro y al puesto solicitado.

A la entrevista, según decide el sorteo hecho por la comisión, acude en primer lugar el aspirante B, quien durante la entrevista denuncia ante la comisión que el proyecto presentado por la aspirante A es el mismo que presentó el director actual en su anterior selección, sin que contenga ninguna referencia al mismo. La acusación es de plagio.

Cuando llega el turno de entrevista de la aspirante A, la comisión le comenta la circunstancia de la similitud del proyecto con el del actual director, a lo que alude que simplemente se trata de dar continuidad a dicho proyecto. A su vez acusa al aspirante

¹ Leiva Olivenza, J.J. (2012). *Educación intercultural y convivencia en la escuela inclusiva*. Málaga. Aljibe.

B de haber copiado literalmente, en su propuesta de organización intercultural e inclusiva del centro, partes del libro de Leiva (2012), pero sin citarlo ni referenciarlo en ningún momento.

Llegado este momento, en la comisión surgen discrepancias en cómo proceder: hay quien sostiene argumentos para que ambos proyectos sean calificados con 0 puntos excluyendo a ambos candidatos; otros defienden la calificación de los mismos de acuerdo con el criterio de cada miembro de la comisión y continuar con el proceso agregando puntuaciones de baremo a las que correspondan del proyecto y proponiendo al que más puntuación alcance. Las dos opciones son apoyadas por el mismo número de miembros de la comisión, mientras que un quinto miembro manifiesta que se abstiene. Queda únicamente por manifestar su criterio la presidenta.

Cuestiones planteadas a los opositores ante la situación del proceso de selección.

1. Valoración de las actuaciones realizadas por el centro durante el proceso de selección de director.
2. Análisis de la situación crítica planteada en el seno de la comisión en lo que afecta a los proyectos de dirección y su valoración. Propuesta de la opción que se considera procedente.
3. Redacción de un informe para ser elevado a la dirección del Servicio Provincial correspondiente.