



ANUNCI

ANUNCI RELATIU A LA CONVOCATÒRIA CONCURS DE MÈRITS PER SELECCIONAR DIRECTOR/A DE L'ESCOLA BRESSOL LA LLAVOR DE RODA DE TER

Es fa públic als efectes oportuns que l'Ajuntament de Roda de Ter, en data 9 de febrer de 2026, ha dictat resolució de l'alcaldia per la qual es convoca i s'aproven les bases per a proveir mitjançant concurs de mèrits per seleccionar director/a de l'escola bressol La Llavor de Roda de Ter, d'acord amb les bases següents.

Roda de Ter, 10 de febrer de 2026
L'Alcalde,
Toni Mas Febrer

BASES CONCURS DE MÈRITS PER SELECCIONAR DIRECTOR/A DE L'ESCOLA BRESSOL LA LLAVOR DE RODA DE TER

PRIMERA. OBJECTE DE LES BASES

L'objecte d'aquestes bases es regular el procés de selecció, pel procediment de concurs de mèrits, per a la cobertura per un període de 4 anys, de la plaça de director/a de l'Escola Bressol la Llavor.

Denominació: Director/a llar d'infants
Regim jurídic: Laboral
Tipologia del lloc: lloc de comandament
Escala: Administració especial
Grup de classificació: A2
Nivell de complement de destí: 18
Complement específic: 17.541,33 bruts anuals
Jornada: Completa (37,50 hores setmanals)

Les funcions del lloc de treball són:

- Definir els objectius a assolir per part de la llar d'infants i controlar i avaluar el seu grau d'assoliment.
- Definir la línia pedagògica del centre, elaborant amb la col·laboració de l'equip docent el projecte educatiu, el NOF i el pla de treball anual.
- Dirigir, coordinar i supervisar l'activitat del personal al seu càrrec
- Avaluar l'eficàcia i eficiència dels recursos humans adscrits.
- Planificar i participar en la formació permanent del personal de la llar d'infants.
- Gestionar el pressupost destinat a la llar d'infants d'acord a les directrius establertes per la corporació.
- Procedimentar i estandarditzar els processos de gestió de la llar d'infants.



AJUNTAMENT DE RODA DE TER

- Participar en totes aquelles comissions i espais de coordinació en els que estigui designat/da, aportant la informació i coneixement necessaris per a un millor funcionament municipal en l'àmbit de les seves competències.
- Establir relacions amb altres administracions, institucions supramunicipals i la resta d'agents en l'àmbit dels continguts i activitats pròpies del servei.
- Donar a conèixer el Projectes Espais d'Acompanyament, parlar amb el CAP, Ràdio Roda, crear flyers, Xarxes socials.
- Vetllar pel compliment de la normativa de les Escoles Bressols Municipals.
- Representar l'Escola Bressol tant davant dels responsables municipals com dels responsables d'altres institucions i entitats, i impulsar la seva presència al municipi.
- Gestionar, organitzar i planificar les activitats de la llar d'infants amb l'objectiu d'afavorir el desenvolupament integral de cada infant.
- Elaborar la línia pedagògica que s'ha de seguir durant el curs escolar en col·laboració l'equip de mestres i els tècnics d'educació infantil.
- Coordinar la programació general del centre.
- Mantenir les relacions necessàries amb els familiars dels infants atesos, i amb altres professionals de l'àmbit públic i privat en relació amb l'educació i desenvolupaments dels infants.
- Controlar i vetllar pel correcte estat i manteniment del centre.
- Realitzar tasques tècnic-administratives vinculades a la llar d'infants.
- Atendre al públic, presencialment, telemàticament i/o telefònicament, que sol·licita informació sobre el funcionament i l'organització del centre.
- Desenvolupar les funcions de mestre d'educació infantil, si s'escau.
- Elaborar la memòria anual del centre.
- Dur a terme la gestió de les sol·licituds i el control de les subvencions destinades a la seva àrea d'adscripció.
- Definir els criteris tècnics i redactar les prescripcions tècniques de les convocatòries d'atorgament de subvencions promogudes pel seu àmbit.
- Elaborar reglaments i ordenances
- Col·laborar en la intervenció i tresoreria facilitant informació per al desenvolupament de les seves funcions.
- Gestionar la contractació i el pressupost del servei del qual forma part.

I, en general:

- - Vetllar per la seguretat i salut en el seu lloc de treball, utilitzant adequadament els equips relacionats amb la seva activitat, d'acord amb els procediments establerts i la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals.
- - Adoptar en el tractament de dades de caràcter personal les mesures d'índole tècnica i organitzativa establertes per la Corporació i acomplir la normativa vigent en matèria de protecció de dades de caràcter personal, així com mantenir el deure de secret i confidencialitat en relació a les mateixes, que subsistirà fins i tot una vegada acabada la seva relació laboral/funcionarial amb la Corporació.
- - I, en general, totes aquelles de caràcter similar que li siguin atribuïdes.

SEGONA. REQUISITS DE LES PERSONES ASPIRANTS

Pot prendre part en aquest concurs de mèrits el personal educatiu del centre que tingui contracte indefinit fix de la seva plaça, que tingui diplomatura o grau universitari, que tingui un mínim de 5



anys d'experiència docent demostrable en escoles bressol, i presenti un projecte de direcció de l'escola bressol Llabor.

El projecte de direcció ha d'ordenar el desplegament i l'aplicació del projecte educatiu per al període de mandat de la direcció.

El projecte de direcció ha d'explicitar els aspectes següents:

- Una diagnosi actualitzada del centre.
- El plantejament de l'atenció educativa a l'alumnat en el marc d'un sistema inclusiu, i que contempli la coeducació i la perspectiva de gènere, la concreció de les estratègies de coeducació per una educació no sexista i les eines per a la prevenció i tractament dels diferents tipus de violències en el centre educatiu.
- Els elements definitoris per a la implementació del projecte lingüístic en el marc del model lingüístic del sistema educatiu de Catalunya.
- Els objectius a assolir en l'àmbit pedagògic, vinculats a la millora dels resultats educatius. Les actuacions previstes per al desenvolupament i aplicació del projecte educatiu.
- Les concrecions organitzatives orientades a la major sistematització de les activitats del centre i a la creació de condicions i formes d'organització que estimulin la implicació de tot el personal en el treball en equip i n'afavoreixin el creixement dels nivells de motivació i de satisfacció.
- Els indicadors per a l'avaluació de l'exercici de la direcció, d'acord amb els indicadors de progrés del projecte educatiu. Si el centre ha subscrit un acord de corresponsabilitat i és vigent, entre els indicadors del projecte de direcció cal incloure'n de referits a l'acord esmentat.
- Els mecanismes de retiment de comptes als òrgans de control i participació.
- Els elements per a l'aprofundiment en l'exercici del lideratge distribuït i per al foment de la participació de la comunitat escolar en el centre.

El projecte de direcció es presentarà en format PDF tenint en compte que ha de tenir una extensió màxima de 30 pàgines, inclosos els annexos, en format DIN A4, a doble espai i tipus de lletra Calibrí 12. En cas que el projecte presentat superi l'extensió màxima especificada, la comissió de selecció no tindrà en compte per a la valoració el contingut que excedeixi el nombre de pàgines establert.

TERCERA. PRESENTACIÓ D'INSTÀNCIES

3.1.- Les persones que desitgin prendre part en el procés selectiu han de presentar una sol·licitud indicant el lloc de treball al que opten a través del catàleg de tràmits de la [seu electrònica de l'Ajuntament de Roda de Ter](#), signat electrònicament amb certificat digital, o bé presencialment a les oficines municipals. No serà admesa cap sol·licitud presentada per qualsevol altre mitjà de presentació.

El termini per a la presentació de sol·licituds és de vint dies hàbils comptadors des de l'endemà de l'última publicació de la convocatòria al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, al Butlletí Oficial Província de Barcelona o al Butlletí Oficial de l'Estat. Si l'últim dia de presentació de sol·licituds cau en dissabte o festiu es prorrogarà fins al següent dia hàbil.



Les posteriors publicacions es faran en els taulers d'anuncis municipals i a la pàgina web municipal www.rodadeter.cat.

3.2.- Per participar en el concurs caldrà presentar la documentació següent:

- Projecte de direcció del centre, ajustat a les característiques exposades en aquestes bases.
- Acreditació dels 5 anys d'experiència docent en escoles bressol, si aquesta no és a l'Ajuntament de Roda de Ter.

QUARTA. ADMISSIÓ I EXCLUSIÓ DE LES PERSONES ASPIRANTS

Finalitzat el termini de presentació d'instàncies, el president/a, en el termini màxim d'un mes, aprovarà la llista definitiva d'admesos i exclosos que, segons preveu l'article 78.2 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, es farà pública al taulell d'anuncis de l'Ajuntament de Roda de Ter i a la pàgina web del mateix, i ha de concedir un termini de 5 dies per a esmenes i reclamacions.

Les al·legacions presentades han de ser resoltes en el termini de 30 dies següents a la finalització del termini per a la presentació. Transcorregut aquest termini sense que s'hagi dictat resolució, les al·legacions s'entenen desestimades.

Si les persones aspirants excloses no presenten esmena dels defectes que se'ls imputa, la seva sol·licitud s'arxivarà sense cap altre tràmit.

Transcorregut un termini no superior a un mes des de la finalització del termini anterior, es dictarà resolució amb les llistes definitives de persones aspirants admeses i excloses que serà publicada a la web de l'Ajuntament. En aquesta mateixa resolució s'indicarà la data, hora i lloc de realització de la defensa del projecte i es nomenaran les persones que formaran part de la comissió avaluadora.

CINQUENA. COMISSIÓ D'AVALUACIÓ

La selecció entre el personal aspirant a la direcció correspon a una comissió que es constitueix en cada centre amb aquesta finalitat.

- Un inspector o inspectora d'educació que presideix la comissió, designat per la direcció dels serveis territorials.
- Dos representants de l'Administració local designats per l'Ajuntament de Roda de Ter.
- Dos membres del consell escolar que no formin part del professorat, elegits per i entre els i les membres del consell escolar que no són docents.
- Dues persones d'entre el personal educatiu del centre elegides, en votació secreta, pel claustre.

Es nomenarà un suplent de cadascun dels membres.

La comissió avaluadora estarà facultat per resoldre qualsevol qüestió que es plantegi des del moment de la seva constitució i prendre els acords necessaris per al bon ordre de les proves en tot el que no preveuen aquestes bases.

SISENA. PROCEDIMENT DE SELECCIÓ

El procediment de selecció serà el de concurs de mèrits i consta de dues fases:

6.1. Barem de la **primera fase**. Consta de dos apartats. No hi ha puntuació mínima requerida per aquest apartat.

Apartat A: valora els mèrits relacionats amb l'experiència i la competència professionals en l'àmbit de la gestió i de la docència en centres i serveis educatius, amb un màxim de 15 punts.

- Per l'exercici del càrrec de director o directora: 2 punts per cada any, fins a un màxim de 8 punts.
- Pels anys d'experiència docent que superen els cinc anys exigits com a requisit: 0,5 punts per cada any, fins a un màxim de 5 punts.
- Per cada curs escolar que s'hagi participat en programes d'innovació i de qualitat educativa amb avaluació positiva: 0,5 punts per cada curs fins un màxim de 2 punts.

Apartat B: valora la formació específica per a l'exercici de la direcció que superi la considerada com a requisit i la formació acadèmica general de les persones candidates, amb un màxim de 5 punts.

- Per la superació de màsters i postgraus sobre la funció directiva impartits per les universitats i validats pel Departament d'Educació i Formació Professional: 5 punts
- Per la superació d'altres formacions en l'exercici de la funció directiva impartides per universitats i entitats de prestigi reconegudes pel Departament d'Educació i Formació Professional: 2 punts.

6.2 Barem de la **segona fase**. Consta de dos apartats amb una puntuació màxima de 30 punts, i es requereix una puntuació mínima de 15 punts per superar el procés selectiu.

Apartat C de valoració del projecte de direcció, amb una puntuació màxima de 20 punts.

La comissió de selecció ha de tenir en compte el contingut del projecte de direcció i la defensa que en faci l'aspirant. La valoració del projecte ha de tenir en compte els criteris següents:

- El projecte s'ha d'adequar als continguts que estableix l'article 25 del Decret 155/2010, de 2 de novembre, i al que preveu l'article 72 de la Llei orgànica 3/2020, de 29 de desembre.
- El projecte de direcció ha de mostrar, mitjançant una diagnosi actualitzada, coneixement del centre, de la seva estructura organitzativa, del seu funcionament, del seu projecte educatiu, si en té, i, quan escaigui, dels resultats de les darreres avaluacions internes i externes del centre. Així mateix, ha de mostrar coneixements sobre l'entorn i la seva influència o relació amb el centre.
- S'ha de valorar la coherència del projecte de direcció amb el projecte educatiu del centre i els fonaments i la viabilitat de les propostes de modificació del projecte educatiu, si és procedent, i la relació del projecte de direcció amb els objectius de sistema que hagi definit el Departament d'Educació i Formació Professional.
- També s'ha de valorar la coherència entre els objectius i les estratègies que es proposen, els criteris per a l'optimització dels recursos disponibles i el realisme en matèria de recursos a obtenir.



AJUNTAMENT DE RODA DE TER

- En matèria d'estratègies, s'han de valorar les línies d'actuació previstes, la seqüència temporal de les actuacions i la previsió de marges per rectificar decisions i adaptar-les a l'evolució dels indicadors, especialment en matèria de resultats educatius.
- També s'han de valorar el rigor i la simplicitat dels indicadors, que han de permetre l'avaluació de l'exercici de la direcció i de l'aplicació del projecte durant el mandat i fer efectiva la transparència en la gestió.

Cada membre de la comissió ha de puntuar de 0 a 20 punts el projecte de direcció presentat per cada aspirant, tenint en compte els criteris següents:

- Diagnosi actualitzada del centre: fins a 6 punts.
- Objectius a assolir. Coherència i viabilitat: fins a 8 punts.
- Estratègies i línies d'actuació previstes: fins a 3 punts.
- Indicadors i mecanismes per el retiment de comptes: fins a 3 punts.

Apartat D de valoració de la capacitat de lideratge, amb una puntuació màxima de 10 punts.

La comissió de selecció ha de valorar la capacitat de lideratge de l'aspirant a la direcció a partir de la defensa que haurà de fer del projecte de direcció que ha presentat i d'una entrevista personal amb el candidat o candidata.

Cada membre de la comissió ha de puntuar de 0 a 10 punts la capacitat de lideratge del candidat o candidata. Per a la valoració de la capacitat de lideratge, la comissió de selecció té en compte els aspectes següents:

- Visió estratègica de centre: capacitat de diagnosi, formulació de propostes de millora, disseny d'estratègies i actuacions, avaluació de processos i resultats.
- Promoció del treball col·laboratiu dels equips docents orientat al progrés de l'alumnat, de l'ambient d'aprenentatge al centre i al desplegament d'iniciatives a favor de la millora de resultats, l'equitat i la inclusió
- Capacitat per gestionar els equips humans: distribució de responsabilitats, motivació i desenvolupament professional.
- Impuls de processos i estructures participatives en relació amb la implicació i compromís de les famílies en l'èxit educatiu.
- Establiment de xarxes amb els agents educatius de l'entorn, promoció de la interacció del centre amb l'entorn. Capacitat de comunicació, convenciment, generació d'empatia i compromís amb la institució.
- Promoció de la convivència: identificació de problemàtiques, capacitat d'anàlisi, de generació d'un clima relacional positiu, de negociació i d'arbitratge

SETENA. PROPOSTA

L'òrgan tècnic de valoració realitzarà l'avaluació de les persones aspirants establint la classificació definitiva que s'obtéindrà de la suma de les puntuacions obtingudes en el conjunt de les valoracions, i elevarà a l'alcaldia, juntament amb l'Acta, la llista de les persones aspirants classificades de major a menor puntuació o la proposta per declarar deserta la convocatòria si consideres que cap d'elles assoleix el nivell adient per al desenvolupament del lloc de treball convocat.



VUITENA. NOMENAMENT I PRESA DE POSSESSIÓ

Un cop finalitzat el procés selectiu, el tribunal qualificador elevarà a l'Alcaldia la proposta amb la llista de les persones que han aprovat el procés selectiu, en una relació ordenada segons la puntuació total obtinguda per tal que l'Alcaldia, mitjançant resolució, aprovi la llista de persones per estricte ordre de puntuació.

Es publicarà el corresponent anunci al tauler d'edictes i a la pàgina web de l'Ajuntament, als efectes de considerar-se notificada aquesta resolució a totes les persones interessades.

DESENA. RÈGIM DE RECURSOS

10.1. Contra les resolucions definitives i els actes de tràmit dictats per l'Alcaldia-Presidència de l'Ajuntament o per l'òrgan municipal competent, si aquests últims decideixen directament o indirectament el fons de l'assumpte, determinen la impossibilitat de continuar el procés selectiu o produeixen indefensió o perjudici irreparable als drets i interessos legítims, les persones interessades podran interposar potestativament, d'acord amb l'article 123 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, recurs de reposició en el termini d'un mes a comptar a partir de l'endemà de la seva publicació o notificació, o bé podran interposar recurs contenciós administratiu d'acord amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, en el termini de dos mesos a comptar a partir de l'endemà de la seva publicació o notificació.

10.2 Contra les resolucions definitives i els actes de tràmit del tribunal de selecció, si aquests últims decideixen directament o indirectament el fons de l'assumpte, determinen la impossibilitat de continuar el procés selectiu o produeixen indefensió o perjudici irreparable a drets i interessos legítims, les persones interessades podran interposar, en el termini d'un mes a comptar a partir de l'endemà de la seva publicació o notificació, recurs d'alçada davant l'Alcalde/essa-President/a de la corporació.

10.3 Igualment, les persones interessades poden interposar qualsevol altre recurs que considerin convenient per a la defensa dels seus interessos