

EL ACCESO A LA INSPECCIÓN DE EDUCACIÓN EN ESPAÑA: DEL MODELO ACTUAL A UNO BASADO EN COMPETENCIAS

ACCESS TO EDUCATIONAL INSPECTION IN SPAIN: FROM THE CURRENT MODEL TO A COMPETENCY-BASED APPROACH

José Manuel Francés Aloy¹

Fecha de recepción y de aceptación: 3 de septiembre de 2024 y 14 de diciembre de 2024

“Una supervisión educativa eficaz es fundamental para garantizar que la calidad de la enseñanza no solo se mantenga, sino que evolucione con las necesidades de la sociedad.” María Montessori.

Resumen: El cuerpo de inspectoras e inspectores de educación en España asume fundamentalmente en nuestro sistema educativo la responsabilidad de supervisar y evaluar nuestro sistema educativo, así como el desempeño de las instituciones educativas y del proceso de enseñanza-aprendizaje por el personal docente.

Actualmente el acceso a este cuerpo docente en España lo conforma un proceso eficaz si bien, no tanto eficiente, que exige a los aspirantes cumplir con una serie de requisitos y superar distintas etapas de selección que se describen en este artículo.

El proceso selectivo se divide en dos fases principales: la fase de concurso y la fase de oposición completándose además con una fase de prácticas. En la primera, se valoran los méritos de los candidatos, como su experiencia docente, la formación adicional que hayan podido adquirir, y otros logros profesionales que puedan demostrar su idoneidad para el puesto. La segunda fase, la oposición, requiere que los candidatos superen una serie de pruebas, que incluyen exámenes teóricos y prácticos, así como entrevistas que evalúan su capacidad para enfrentar los retos de la inspección educativa.

A pesar de su rigurosidad presenta muchas críticas por centrarse en aspectos relacionados con la eficacia en el acceso funcional y no en buscar la eficiencia en el ejercicio de las futuras funciones a desarrollar por los aspirantes.

En este artículo, tras analizar el proceso de acceso actual y la posible modificación que prevé introducir el futuro real decreto regulador de la inspección educativa se realiza una propuesta de acceso competencial que garantice que los inspectores/as posean no solo conocimientos teóricos y experiencia docente, sino también las competencias prácticas y habilidades interpersonales necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

Palabras clave: Inspección de educación, proceso de acceso, fase de oposición, fase de méritos, concurso-oposición, capacidades, habilidades y destrezas.

Abstract: The body of education inspectors in Spain is primarily responsible for supervising and evaluating the education system, as well as the performance of educational institutions and teaching staff. Access to it

Currently, access to this teaching body in Spain is made up of a rigorous process that requires candidates to meet a series of requirements and pass different selection stages that are described in this article.

The selection process is divided into two main phases: the competition phase and the opposition phase, and is completed with a practical phase. In the first, the merits of the candidates are assessed, such as their teaching experience, the additional training they may have acquired, and other professional achievements that may demonstrate their suitability for the position. The second phase, the opposition, requires candidates to pass a series of tests, including theoretical and practical exams, as well as interviews that assess their ability to face the challenges of educational inspection.

Despite its rigor, it has been criticized for focusing on aspects related to the effectiveness of access to civil service positions and not on seeking efficiency in the exercise of the future functions to be developed by the candidates.

In this article, after analyzing the current access process and the possible modification that the future Royal Decree regulating Educational Inspection plans to introduce, a proposal is made for competency-based access that guarantees that inspectors possess not only theoretical knowledge and teaching experience, but also the practical competencies and interpersonal skills necessary to perform their functions effectively.

Keywords: Education inspection, access process, opposition phase, merit phase, competition-opposition, abilities, skills and abilities.

¹ Inspector de Educación de la Generalitat Valenciana.

ARTÍCULO

En la postrimería del curso pasado, por enésima vez desde la regulación constitucional de nuestro sistema de educación y coincidiendo con la conmemoración del 175 aniversario de la creación de la inspección profesional, el Ministerio con competencias en educación, hoy de Educación, Formación Profesional y Deportes, presentó un borrador de real decreto regulador de la inspección educativa iniciando así la tramitación de este.

El proyecto de real decreto tiene como objetivo regular el acceso al cuerpo de inspectores/as de educación, sus funciones, atribuciones y principios de actuación, así como cualquier otro aspecto de carácter básico. Además, regulará la estructura y el funcionamiento de los órganos de la inspección educativa en el ámbito de las competencias del Ministerio de Educación. En concreto pretende:

- *Regular aspectos de carácter básico referentes a los principios, fines, funciones y atribuciones de la inspección educativa y al acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación, así como otros aspectos referidos a la formación, evaluación y desarrollo profesional que contribuyan a impulsar mejoras en el desarrollo de la función inspectora y de los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Inspectores de Educación.*
- *Recoger con carácter básico, la visita de inspección como técnica mediante la cual los inspectores e inspectoras de educación desarrollan las funciones que tienen encomendadas, así como el carácter de los informes, actas y protocolos.*
- *Establecer un marco normativo actualizado y básico de acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación.*

En este punto conviene recordar que la función inspectora en educación viene establecida en la propia Constitución. Así en su artículo 27, a establecer el Derecho Fundamental a la Educación y a la Libertad de Enseñanza, en su apartado 10º, encomienda a los poderes públicos que lo garanticen y que inspeccionen y homologuen el sistema educativo para salvaguardar el cumplimiento de las leyes.

En este sentido, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, modificada por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, regula en el Título VII la Inspección del sistema educativo y dedica el capítulo II de este título a la inspección educativa; asimismo, contempla en su artículo 2.2 que los poderes públicos prestarán una atención prioritaria al conjunto de factores que favorecen la calidad de la enseñanza, entre los que menciona a la inspección educativa. Quisiera resaltar en este momento que la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, acertadamente, introduce algunos cambios en el articulado dedicado a la inspección acentuando su función evaluadora del sistema educativo, así como añadiendo el artículo 153 bis, que especifica los principios de actuación de la inspección educativa.

Hoy, aprovechando tal circunstancia, quisiera profundizar en el análisis del acceso al cuerpo docente que ejerce principalmente esa misión constitucional de evaluar el sistema educativo, tan necesaria y relevante para alcanzar los principios y fines de este, así como reflexionar sobre su efectividad y eficiencia realizando propuestas de posible mejora.

Hasta el momento, la regulación del acceso al cuerpo de inspectores e inspectoras de educación viene establecido por el Real Decreto 2193/1995, de 28 de diciembre, por el que se establecen las normas básicas para el acceso y la provisión de puestos de trabajo en el cuerpo de inspectores/as de educación, vigente en parte en la actualidad, si bien ha sido ampliamente modificado para irlo adaptando a distintas regulaciones normativas; en particular, fue modificado por el Real Decreto 334/2004, de 27 de febrero, y posteriormente, por el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes.

Y ¿qué se establece? ¿cómo se accede? En principio destaca que el acceso solo es posible por promoción interna, es decir, no es posible su acceso libre, tal como se establece en la DA 12ª de la LOE-LOMLOE. Siendo requisito en España contar con una antigüedad mínima de ocho años en alguno de los cuerpos que integran la función pública docente y una experiencia docente de igual duración (algunas comunidades autónomas lo han elevado, por ejemplo, en la C. Valenciana se exige una antigüedad de 10 años). Además, es necesario estar en posesión del título de Doctorado, Máster Universitario, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o título equivalente (lo que se puede sintetizar en, tener un nivel de correspondencia MECES 3).

Tras estas observaciones sobre los requisitos específicos, señalar que para acceder al cuerpo de inspectores e inspectoras de educación, en materia de acceso hay que indicar que, el sistema de acceso es el de concurso-oposición, existiendo además una fase de prácticas que formará parte del proceso selectivo.

Analicemos con detalle cada una de las fases:

La Fase de oposición, de acuerdo con el título IV, capítulo III, artículos 44 y 45 del Reglamento de ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes aprobado por el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, la fase de oposición consistirá en **una prueba** que constará de **tres partes**.

En la prueba se valorará la capacidad de liderazgo pedagógico y la evaluación de las competencias propias de la función inspectora, así como los conocimientos pedagógicos, de administración y legislación educativa.

- a) **Primera parte:** Consiste en el desarrollo por escrito de un tema, referido a la parte A del temario (conformado por 55 Temas), escogido por el aspirante de entre dos extraídos por sorteo por el tribunal en sesión pública. Mediante esta primera parte de la prueba, se busca que el tribunal aprecie los conocimientos y las habilidades técnicas específicas para el desempeño de la función inspectora por parte de las personas candidatas y que ponga en evidencia su especial preparación para el acceso al Cuerpo de Inspectores de Educación.
- b) **Segunda parte:** Consiste en el análisis de uno o varios casos prácticos sobre las técnicas adecuadas para la actuación de la inspección de educación.
- c) **Tercera parte:** Consiste en la exposición oral de un tema referido a la parte B del temario (conformado por entre 25 y 42 temas según comunidades autónomas), elegido por la persona aspirante de entre dos extraídos por sorteo por el tribunal. Terminada la exposición, los miembros del tribunal suelen formular las preguntas o aclaraciones que consideren pertinentes.

En relación con la fase de méritos, lo primero a indicar es que para pasar a esta fase es necesario aprobar la fase de oposición.

De esta fase hay que resaltar que se valora:

- Trayectoria profesional
- Ejercicio como inspector o inspectora accidental
- Ejercicio de cargos directivos y de coordinación didáctica
- Preparación científica y didáctica y otros méritos

Tras haber aclarado el sistema de acceso actual ¿Cuál es la propuesta que establece el borrador de real decreto regulador de la inspección educativa? ¿Se introducen cambios significativos que incidan en detectar las capacidades, habilidades y destrezas que debe poseer quien se dedique a las funciones de inspección?

Pues al analizar la sección 3ª del capítulo II del borrador, que desarrolla el proceso de acceso que se propone, comprobamos que no hay prácticamente novedades, se mantiene el mismo sistema de concurso-oposición, con las mismas pruebas, tan solo encontramos que se plantea cambios en el acceso a la inspección que buscan otorgar más fiabilidad y validez a estas, ya que incorporan contestaciones tipo test en la primera prueba, pero no se propone un modelo de selección más ajustado a la detección de las competencias y habilidades de la función inspectora.

Verdaderamente resultaba necesario establecer un marco normativo básico en materia de inspección educativa que se adaptara a las modificaciones normativas que se han producido desde la aprobación del Real Decreto 2193/1995, de 28 de diciembre y que se adecuara a las necesidades actuales del Cuerpo de Inspectores de Educación y con la propuesta de este último borrador se consigue en muchos aspectos, pero además era un buen momento para reflexionar y proponer un cambio significativo en la forma de acceso a este cuerpo docente aspecto este que considero, no se ha abordado, limitándose simplemente a una tímida modificación formal.

Es cierto que los sistemas de selección en España tienen una trayectoria que arranca en el siglo XVIII, pero que realmente empezaron a regularse de manera sistemática en el XIX. Desde ese siglo pocas han sido las variantes introducidas al sistema estructural de selección, y muchos han sido los cambios sociales.

Es cierto además que los concursos-oposición son la fórmula preferida en los países donde el funcionariado consolida el ejercicio docente público, también el cuerpo de inspección educativa, pero también lo es que, a medida que la sociedad se vuelve más compleja e imprevisible, este modelo de selección y su desarrollo profesional no se ajustan a la realidad, a las capacidades y habilidades necesarias para las actuaciones que se deben desarrollar.

Estos procesos de selección centralizados se fundamentan en la creencia de realizar un estilo igualitario en todo el territorio, para fijar líneas comunes entre las personas que desean alcanzar un puesto de trabajo como docente. La normalización y el control del nivel de la calidad son aspectos que se pretenden alcanzar con pruebas estandarizadas, con unos criterios de selección tipo, características que no están presentes en el sistema de acceso que se emplea en nuestro país.

La imparcialidad y la estabilidad señala Ruiz Valle (2014) es gratamente recomendable siempre que el trabajo vaya acompañado de profesionales que presentan gran involucración, responsabilidad y formación permanente, adaptándose a las contingencias cambiantes del Sistema Educativo, del alumnado y el conjunto de la comunidad educativa y de las circunstancias del contexto. Mientras que cuando esa trayectoria está basada en la práctica de modelos descatalogados y sin evolución, la permanencia y la obcecación en la retención de, docentes desfasados y desacompañados flaco favor realiza a los educandos, y por consiguiente a la sociedad.

En palabras de Fernández Enguita (2006) se podría decir, en definitiva, que el modelo choca con el problema de lograr la calidad, y condena al sistema y a los centros a buscar o a resignarse a las funciones oportunas para las personas disponibles.

Con todo esto, sumado a que el acceso al cuerpo de la inspección de educación no es libre, es interno y por tanto quien accede a él ya es funcionario de carrera con una dilatada trayectoria docente, considero que podría haberse experimentado diseñando un proceso de acceso más eficiente.

¿Cuáles son las principales carencias del sistema actual?

Uno de los principales problemas del proceso actual es su énfasis excesivo en los requisitos formales y la experiencia docente, dejando en segundo plano la evaluación de competencias clave para la inspección educativa. Aunque ser funcionario de carrera y tener una larga experiencia docente son

factores importantes, estos no garantizan necesariamente que el candidato posea las habilidades prácticas necesarias para la inspección, como la capacidad de resolver conflictos, liderar procesos de cambio, o asesorar de manera efectiva a equipos docentes y directivos.

El proceso selectivo actual, con su enfoque en pruebas, tiende a valorar más los conocimientos académicos y la experiencia acumulada que las habilidades prácticas y la capacidad de aplicar esos conocimientos en situaciones reales. Esto puede resultar en la selección de inspectores que, si bien son expertos en su campo, no están suficientemente preparados para enfrentar las complejas dinámicas de un centro educativo o para implementar estrategias de mejora que requieran innovación y liderazgo.

Aunque el proceso incluye un periodo de formación inicial, esta formación puede ser insuficiente si no está centrada en el desarrollo de competencias prácticas específicas. La formación debería incluir, de manera más estructurada y profunda, el entrenamiento en habilidades como la mediación, la gestión de la diversidad, la evaluación pedagógica con enfoque inclusivo, y el uso de tecnologías educativas. Además, debería evaluarse la efectividad de esta formación de manera continua, para asegurar que los nuevos inspectores están realmente preparados para sus funciones.

Otro aspecto crítico es la ausencia de una evaluación profunda de las competencias interpersonales y las habilidades emocionales durante el proceso de selección. Un buen inspector/a debe ser no solo un experto en educación, sino también un líder con habilidades de comunicación, empatía y gestión del estrés. Sin una evaluación adecuada de estas competencias, existe el riesgo de que se seleccionen inspectores/as que, aunque altamente cualificados en términos de conocimiento, carezcan de las habilidades necesarias para manejar situaciones de alta presión o para relacionarse de manera efectiva con los docentes y directivos.

Finalmente, hay que resaltar que, ni en la fase de oposición ni en la de méritos se tiene en cuenta valorar la experiencia o formación de los candidatos y candidatas en campos que podrían aportar nuevas perspectivas y habilidades valiosas al rol de inspector/a, como expertos en gestión educativa, innovación pedagógica, o tecnologías de la información aplicadas a la educación. Un enfoque más inclusivo y diversificado podría enriquecer el cuerpo de inspectores con competencias variadas que son cada vez más necesarias en el entorno educativo actual.

Como conclusión, desde mi experiencia como inspector y tras haber ocupado puestos en la dirección de la inspección así como llevar años en la preparación y acompañamiento de compañeros/as en el acceso a la inspección, desde una perspectiva competencial, considero que el proceso actual de acceso a la Inspección Educativa en España parece más orientado a la evaluación de requisitos formales y conocimientos teóricos que a la identificación de las competencias prácticas y habilidades interpersonales que realmente determinan el éxito en el rol de inspector.

El momento actual, con la inmediata aprobación de un real decreto regulador de la inspección educativa, hubiera sido un buen momento para reflexionar y debatir en relación con una reforma del proceso que hubiera incluido una evaluación más profunda de estas competencias, una formación inicial más completa y una apertura a reconocer experiencias y formaciones de perfiles más diversos que podrían resultar en una Inspección Educativa más eficaz, adaptada a los desafíos del siglo XXI y mejor preparada para liderar la mejora continua del sistema educativo.

Pero, no quisiera simplemente limitarme a evidenciar esta carencia, sino ahondar en la propuesta de una forma de acceso más apropiada. Para ello considero necesario reflexionar sobre las capacidades, habilidades y destrezas que debe poseer quien se dedique a las funciones de inspección, pues deben conformar el referente para el diseño de un proceso de acceso eficiente al cuerpo de inspección.

Sobre ello, y desde mi punto de vista, como ya indicara en otros artículos publicados y citados

en las referencias bibliográficas del presente artículo, para ejercer de forma efectiva sus funciones, así como las atribuciones que se le conceden, y hacerlo además bajo los principios éticos que considero, deben guiar su actuación, un buen inspector/a de educación debe poseer:

- Conocimiento Profundo del Sistema Educativo que implica tener un dominio de la legislación educativa, políticas y normativas vigentes, así como un conocimiento de los planes y programas de estudio.
- Capacidad de Evaluación y Análisis que conlleva habilidad para evaluar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, capacidad para analizar datos y estadísticas educativas, así como capacidad de evaluación de la gestión administrativa y organizativa de las instituciones educativas.
- Habilidades de Comunicación, siendo necesario que tengan excelentes habilidades de comunicación verbal y escrita, capacidad para redactar informes claros y concisos, y para interactuar de forma clara, precisa e imparcial con docentes, directivos, estudiantes y familias.
- Capacidad de Observación, que requiere de habilidad para observar clases y otras actividades escolares de manera objetiva, así como de habilidad para atender con detalle para identificar fortalezas y áreas de mejora.
- Habilidades Interpersonales. En particular, capacidad para establecer relaciones de confianza y respeto con el personal educativo, habilidad para mediar y resolver conflictos, así como empatía y sensibilidad hacia las necesidades de las comunidades educativas.
- Capacidad de Asesoramiento y Apoyo, que implica habilidad para proporcionar retroalimentación constructiva y asesoramiento pedagógico, y capacidad para apoyar a los docentes en el desarrollo e implementación de estrategias educativas efectivas.
- Destrezas Organizativas y de Gestión que suponen habilidad para planificar y organizar visitas de inspección, y capacidad para gestionar su tiempo y recursos de manera eficiente.
- Pensamiento Crítico y Solución de Problemas, lo que requiere de habilidad para identificar problemas y proponer soluciones efectivas, así como de capacidad para tomar decisiones informadas y justificadas.
- Integridad y Ética Profesional, siendo necesario que posean compromiso con la transparencia y la objetividad y sean capaces de mantener confidencialidad y profesionalidad en todas las interacciones.
- Adaptabilidad y Flexibilidad, ya que el alumnado, la comunidad educativa, las leyes escolares, el mundo de la educación en sí, es cambiante y deben tener capacidad para adaptarse a diferentes entornos educativos y situaciones cambiantes, así como, flexibilidad para ajustar enfoques y estrategias según las necesidades de cada institución.
- Capacidad para Fomentar la Innovación. Ante tendencias inmovilistas o defensivas de miembros de la comunidad educativa, la persona inspectora debe mostrar habilidad para promover y apoyar la innovación educativa y tener conocimiento de las nuevas metodologías y tecnologías educativas.
- Por último, implicación y formación continua, es decir, compromiso con la actualización continua de conocimientos y habilidades y disposición de participación en programas de desarrollo profesional y formación continua.

A ello hay que añadir y tener muy presente que la Inspección Educativa es una institución u órgano administrativo, según estados, que desarrolla sus funciones en el ámbito educativo y tiene la responsabilidad de supervisar y evaluar el sistema educativo, así como el desempeño de las instituciones edu-

cativas y del personal docente. Así pues, el proceso de acceso tiene que girar en torno a las funciones que deben ejercer las futuras inspectoras/es, establecidas por el legislador en el Título VII de la LOE, modificada por la LOMLOE (artículo 151):

- a) Supervisar, evaluar y controlar, desde el punto de vista pedagógico y organizativo, el funcionamiento de los centros educativos, así como los proyectos y programas que desarrollen, con respeto al marco de autonomía que la LOE-LOMLOE ampara.
- b) Supervisar la práctica docente y la función directiva y colaborar en su mejora continua.
- c) Participar en la evaluación del sistema educativo (centros, función directiva y función docente).
- d) Velar por el cumplimiento, en los centros, de leyes, reglamentos y normativa.
- e) Velar por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores incluidos el fomento de igualdad real entre hombres y mujeres.
- f) Asesorar, orientar e informar a la comunidad educativa en el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
- g) Emitir los informes solicitados por las Administraciones educativas respectivas o que se deriven del conocimiento de la realidad propio de la inspección educativa, a través de los cauces reglamentarios.
- h) Orientar a los equipos directivos en la adopción y seguimiento de medidas que favorezcan la convivencia, la participación de la comunidad educativa y la resolución de conflictos, impulsando y participando, cuando fuese necesario, en los procesos de mediación.

Asimismo, siendo la competencia en educación una materia compartida entre Estado y Comunidades Autónomas, cada administración educativa, haciendo uso de sus competencias completa estas funciones asignando otras como la de representar a la Administración en diferentes órganos participativos, instruir expedientes disciplinarios o participar en la formación permanente de los diferentes cuerpos docentes entre otras.

Ante todo lo anterior y unido a un contexto educativo cada vez más complejo y cambiante, considero que el acceso al cuerpo de inspección debe abordarse desde un enfoque basado en competencias que asegure la selección funcionarios/as de los cuerpos docentes que presenten las capacidades, habilidades y destrezas descritas y por ende, más cualificados y mejor preparados para el ejercicio de las funciones previstas por el legislador garantizando así una máxima aportación a la calidad, equidad y excelencia educativa.

Así pues, si tradicionalmente el acceso a la Inspección Educativa ha estado reservado a funcionarios de carrera con una amplia experiencia docente, hoy considero que los cambios en el panorama educativo exigen un nuevo tipo de profesional, no solo experto en contenidos teóricos y pedagógicos, sino también en gestión de la diversidad, innovación educativa y tecnologías emergentes. Por ello, se propone un proceso de selección más inclusivo, que permita la participación de candidatos con perfiles diversos, pero todos ellos con un denominador común: la capacidad de enfrentar los desafíos actuales de la educación.

El proceso de selección propuesto se aleja de las pruebas teóricas tradicionales para centrarse en la evaluación de competencias específicas. La idea es identificar a los candidatos que no solo tienen conocimientos sólidos, sino que también poseen habilidades prácticas para resolver problemas, mediar en conflictos y liderar la innovación en los centros educativos. En este sentido, se plantea una preselección que considere no solo la experiencia docente, sino también la formación en áreas clave como la gestión educativa y la tecnología aplicada a la enseñanza.

Una vez superada esta preselección, los aspirantes se enfrentarían a una serie de simulaciones que replican situaciones reales de inspección en centros escolares. En estos ejercicios prácticos, se evaluaría su capacidad para identificar problemas, proponer soluciones efectivas y asesorar a los equipos docentes de manera constructiva. Además, cada candidato debería desarrollar un proyecto de innovación educativa, abordando problemas actuales como la inclusión escolar o la integración de nuevas tecnologías, y presentarlo ante un panel de expertos.

Pero no solo se evaluarán las competencias técnicas. La propuesta incluye una fase de evaluación psicológica y de habilidades interpersonales, donde los candidatos y candidatas demostrarán su capacidad para gestionar el estrés, liderar equipos, y comunicarse de manera efectiva en situaciones de alta presión. Estas habilidades son esenciales para un inspector/a que debe mediar en conflictos y promover un ambiente de mejora continua en las escuelas.

Finalmente, los candidatos que superen estas fases iniciarían un programa de formación especializada. Este periodo de formación incluiría tanto aspectos teóricos como prácticas supervisadas, asegurando que los nuevos inspectores estén plenamente preparados para asumir sus responsabilidades. Durante esta formación, se realizaría una evaluación continua que permitiría a los candidatos mejorar y adaptarse antes de comenzar su labor oficial.

Esta propuesta no solo busca seleccionar a los mejores profesionales, sino también asegurar que la Inspección Educativa esté en manos de personas capaces de liderar la mejora del sistema educativo, adaptándose a los retos contemporáneos y fomentando la innovación en las aulas. En definitiva, se trata de un enfoque moderno y eficiente que no solo mejoraría la calidad de la educación en España, sino que también fortalecería la confianza en la Inspección como garante de la calidad, la equidad y la excelencia educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antonio Bolívar (2012). Políticas actuales de mejora y liderazgo educativo. Archidona. Aljibe.
- Aguerrondo, I. (2013) "El rol de la supervisión educativa en la gestión de las políticas públicas". *Educar*, núm. 49
- Ruiz, M. A. (2014). Evaluación de acceso a la función pública docente en educación infantil y primaria en Andalucía. Una apuesta por la calidad del sistema educativo. [Tesis Doctoral, Universidad de Málaga] Repositorio de la Universidad de Málaga.
- Fernández Enguita, M. (2006). Los profesores cuentan. en *VVAA Comentarios a los informes Eurydice y OCDE sobre la cuestión docente*. Revista de Educación, 340, pp. 19-86
- Francés Aloy, José Manuel y Cubel, Consuelo (2024). ¿Cómo acceder al cuerpo de inspección de educación? Ados.
- Francés Aloy, José Manuel y Cubel, Consuelo (2024). Preparando buenos inspectores: éxito en el acceso. Cuadernos de Pedagogía.