

## ACTIVIDADES para establecer CPA y facilitar la indagación y la reflexión



## DIMENSIÓN CONSTRUCCIÓN APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTO

Reflexionar, elegir, evolucionar: evaluar las acciones a través de  
la indagación

# LeaFaP

Leading and Facilitating Professional Learning Communities  
in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice  
KA220-SCH - Cooperation partnerships in school education

<b>Dimensión Construcción aprendizaje y conocimiento</b>	
<b>1. Título de la actividad</b>	Plan de aprendizaje en acción
<b>2. Duración</b>	Actividad continua durante una reunión de una CPA pero puede desarrollarse en dos sesiones
<b>3. Experiencia previa en la CPA</b>	Puede ser usada en cualquier CPA
<b>4. Objetivos de la actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aumentar la conciencia sobre cómo actuar para alcanzar un objetivo deseado,</li> <li>✓ Potenciar la reflexión sobre cómo y por qué suponemos que las acciones nos conducirán hacia el objetivo</li> <li>✓ Permitirnos comprender (después de una acción) por qué tuvimos éxito o fracasamos en la consecución del objetivo</li> </ul>
<b>5. Descripción de la actividad</b>	<p>El aprendizaje activo puede describirse como un proceso de aprendizaje en el que observas y reflexionas sistemáticamente sobre tus propias experiencias. Se trata de movilizar los conocimientos existentes y combinarlos con nuevos conocimientos en nuevos procesos de desarrollo.</p> <p>En el aprendizaje activo el intercambio y el desarrollo de conocimientos ocupan un lugar central. Principalmente estos procesos tienen lugar en equipos o grupos de trabajo, pero a través de diversas medidas, pero los resultados obtenidos pueden compartirse con todo el claustro.</p> <p><b>Fase 1:</b> Antes de la primera reunión se debe realizar un trabajo personal donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifiques las áreas de mejora</li> <li>• Reflexiones sobre tu práctica actual</li> <li>• Reflexiones y te cuestiones por qué hace las cosas como las haces</li> </ul> <p>Finalmente anota los aspectos específicos que deseas cambiar y diseña un plan de acción</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describe las áreas específicas que deseas mejorar</li> <li>• Formula buenas preguntas que puedan ayudarte a conseguir los cambios deseados</li> </ul> <p><b>Fase 2:</b> En la reunión 1 vas a reflexionar con otros miembros de Equipos Directivos, compartiendo tus reflexiones y plan de acción.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtén comentarios y nuevas perspectivas sobre tu plan de acción</li> <li>• Perfeccionar el plan de acción</li> </ul> <p><b>Fase 3:</b> Puesta en marcha de algunas propuestas del plan de acción. El foco de esta fase está en la implementación y observación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lleva a cabo las acciones programadas observando los resultados obtenidos tras la implementación de los cambios</li> <li>• Recopila y organiza la información obtenida a través de la observación</li> </ul> <p><b>Fase 4:</b> Reflexión y análisis conjunto en el grupo CPA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza la información recopilada y compártela con el grupo para reflexionar, analizar y obtener retroalimentación sobre su práctica.</li> <li>• Evalúa el efecto de los cambios y realiza los ajustes necesarios. Perfecciona y redefine de nuevo tu plan de acción</li> </ul>
<b>6. Dimensiones de la CPA abordadas</b>	Dimensión de construcción del aprendizaje y conocimiento Dimensión de reflexión e indagación

<b>7. Resultados de aprendizaje para las y los participantes</b>	<p>Comprender cómo la indagación y la reflexión facilitan el aprendizaje profesional en una CPA</p> <p>Conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de pensamiento y práctica reflexiva.</li> <li>• Conocer ejemplos para entender cómo la indagación puede informar la práctica</li> </ul> <p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar la indagación como un proceso necesario para el aprendizaje profesional</li> </ul> <p>Actitudes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con las prácticas basadas en evidencias</li> </ul> <p>Fomentar la reflexión individual y en grupo y el análisis crítico de las prácticas profesionales para identificar los objetivos de aprendizaje</p> <p>Conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas para fomentar la práctica reflexiva</li> </ul> <p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechar los conocimientos y experiencias previas del grupo para fomentar la reflexión y el pensamiento crítico</li> </ul> <p>Actitudes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con el fomento de una cultura reflexiva</li> <li>• Valorar el análisis crítico como herramienta de mejora</li> </ul>
<b>8. Formato de actividad</b>	Actividad grupal
<b>9. Materiales y herramientas</b>	Plantilla del Plan aprendizaje-acción
<b>10. Espacio y preparación</b>	No se requiere ninguna disposición específica del aula
<b>11. Dimensiones de inclusión</b>	Esta actividad es inclusiva en sí misma, pero requiere que la persona que dinamiza la reunión se asegure de que todo el mundo diga algo y reciba comentarios sobre su plan de acción o acción implementada
<b>12. Promoción de valores y prácticas democráticas</b>	Esta actividad es democrática en sí misma, pero requiere que la persona que dinamiza la reunión se asegure de que todo el mundo diga algo y reciba comentarios sobre su plan de acción o acción implementada
<b>13. Adaptación para las CPA digitales</b>	Esta actividad puede desarrollarse de igual manera en un entorno virtual. No habría que hacer ningún cambio
<b>14. Referencias &amp; fuentes sugeridas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Andersen, T. (1987). The reflecting team. <i>Fam Proc</i> 26: 415 - 428.</li> <li>- Earl and Timperley, 2008</li> <li>- Ulleberg, I., &amp; Jensen, P. (2017). Asking Questions in Supervision. <i>Supervision of Family Therapy and Systemic Practice</i>, 45-67.</li> <li>- Killen, K. (2012). <i>Profesjonell utvikling og faglig veiledning</i>. Oslo: Gyldendal</li> <li>- Le Fevre, D. M., Robinson, V. M., &amp; Sinnema, C. E. (2015). Genuine inquiry: Widely espoused yet rarely enacted. <i>Educational Management Administration &amp; Leadership</i>, 43(6), 883-899.</li> <li>- MacPhail, A., Tannehill, D. &amp; Ataman, R. (2021). The role of the critical friend in supporting and enhancing professional learning and development. <a href="https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19415257.2021.1879235?scroll=top&amp;needAccess=true#abstract">https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/19415257.2021.1879235?scroll=top&amp;needAccess=true#abstract</a></li> </ul>
<b>15. Apéndice</b>	Plantillas A y B

## Apéndice A:

Marco para el plan de aprendizaje activo, con explicaciones sobre las distintas fases

	Fases	Descripción
1	<b>Objetivos generales</b>	<p>Planifica tu acción basándote en un reto que experimentes o en algún aspecto que quieras mejorar. Puede tratarse de tareas importantes (como liderar el desarrollo de un plan de lectura para todo el centro educativo) o de retos específicos y cotidianos (como delegar tareas o proporcionar feedback constructivos).</p> <p>Define tu objetivo principal. Por ejemplo, desarrollar tu liderazgo en una Comunidad Profesional de Aprendizaje (CPA), iniciar o hacer un seguimiento del trabajo de desarrollo, o mejorar tu capacidad para dirigir conversaciones con el profesorado sobre su enseñanza de la lectura.</p>
2	<b>Justificación y planificación</b>	<p>Explica por qué ha elegido este tema/área. Tu justificación puede basarse en experiencias concretas que hayas tenido al liderar u orientar el aprendizaje del profesorado de tu claustro.</p> <p>Elabora un plan en el que detalles sobre qué necesitas aprender más y cómo piensas llevar a cabo tu acción. Este plan puede incluir un calendario para un período más largo o un plan para poner a prueba algo de una reunión a otra.</p> <p>Explica por qué has elegido este tema. Planifica lo que necesitas aprender y cómo pondrás en práctica tus acciones. Esto puede incluir comenzar cada reunión de liderazgo con temas específicos, utilizar modelos de la red de direcciones y practicar preguntas de seguimiento.</p>
3	<b>Implementación</b>	Implementar el plan de acción previsto
4	<b>Observación</b>	Observa las acciones implementadas. Recopila información sobre la acción mediante tu propio relato, notas, preguntas a mandos intermedios, documentos, grabaciones de audio...
5	<b>Reflexión</b>	<p>Reflexión sobre la acción. Compartir experiencias con los directivos que conforman el grupo</p> <p>¿Cómo practiqué mostrar respeto, buscar información válida, implicar a los demás en la toma de decisiones y crear un compromiso interno?</p> <p>¿Cuáles fueron las consecuencias? ¿Qué puede explicarlo? ¿Cómo lo sé?</p>
6	<b>Planificar nuevas acciones</b>	Basándote en lo que has desarrollado y explorado, ¿qué acciones relacionadas con el liderazgo vasa desarrollar?

## Apéndice B

Marco para el plan de aprendizaje activo

	Fases	Descripción
1	Objetivos generales	
2	Justificación y planificación	
3	Implementación	
4	Observación	
5	Reflexión	
6	Planificar nuevas acciones	

# Leafap

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Co-funded by  
the European Union

**Erasmus+**  
Enriching lives, opening minds.

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.