



Cofinanciado por
la Unión Europea

Proyecto Erasmus+ LeaFaP

ACTIVIDADES para establecer CPA y facilitar la indagación y la reflexión



DIMENSIÓN ORGANIZATIVA

Organizándonos: ¿Hasta dónde hemos llegado?

LeaFaP

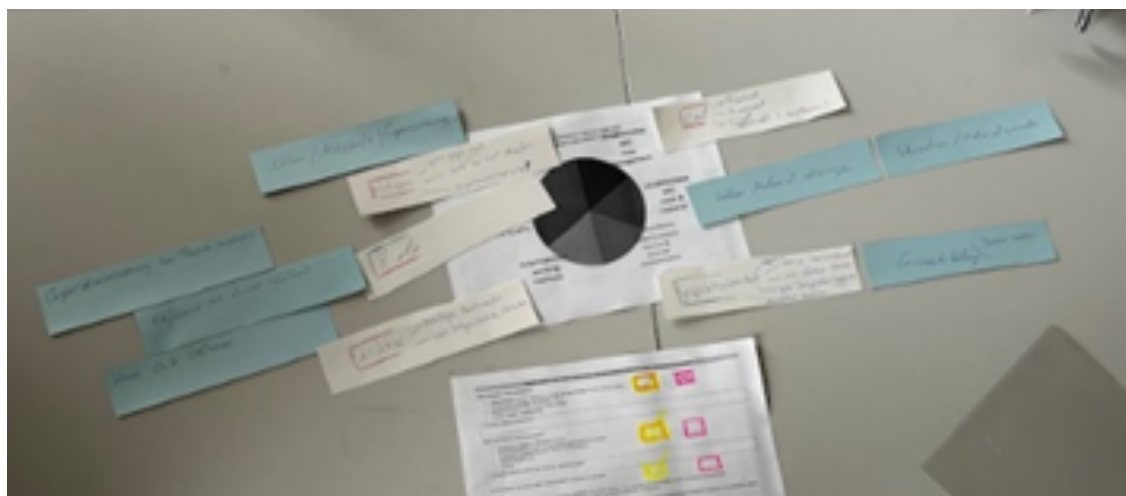
Leading and Facilitating Professional Learning Communities
in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice
KA220-SCH - Cooperation partnerships in school education

Dimensión organizativa	
1. Foco de la actividad	Elementos organizativos - ¿En qué medida hemos mejorado en la dimensión organizativa?
2. Duración	Aprox. 45 minutos
3. Experiencia previa en la CPA	Trabajo en grupo en el que se ha realizado la primera actividad sobre aspectos organizativos y se han celebrado 2-3 reuniones desde entonces.
4. Objetivos de la actividad	✓ Llevar a cabo una evaluación sobre aspectos organizativos de manera autónoma. ✓ Identificar aquellos elementos exitosos y aquellos mejorables. ✓ Desarrollar cambios prácticos para una colaboración más eficaz.
5. Descripción de la actividad	Introducción (5') a) El facilitador o la facilitadora (F) da la bienvenida al grupo y ofrece una visión general sobre la reunión de la CPA. Se necesitará aproximadamente una hora para el autocontrol y la consulta posterior. b) F introduce la idea de la actividad para recordar lo que se acordó recientemente con relación al desarrollo de los aspectos organizativos y a la reflexión sobre lo que se implementó con éxito y lo que podría necesitar esfuerzos adicionales. El objetivo era apoyar la cooperación con una organización que cree lazos. La actividad 1 cubría las dimensiones organizativas para obtener una visión general detallada y la actividad 2 pretendía el seguimiento de una sesión de la CPA. Fase 1: Fase de trabajo. Visión general sobre el desarrollo de las dimensiones organizativas (5') a) F expone una foto grande de la imagen original editada con una visión general de los aspectos organizativos que se habían debatido y acordado desarrollar en la actividad 1. La foto también se puede entregar como copia impresa al conjunto de los participantes. b) F pide al grupo que utilice pequeños emoticonos (o post-its multicolores) y marcar los aspectos que, en su opinión, ya se han implementado bien y aquellos en los que todavía hay que trabajar. Los participantes pegan los emoticonos según su impresión personal y se les pide que aún no los discutan. De este modo se obtiene una visión general de la experiencia de cada uno de los participantes. Fase 2: Los grupos sistematizan el trabajo y elaboran sugerencias para el desarrollo práctico (15-20') a) F se centra con el grupo en los 2-3 aspectos organizativos que se evalúan de forma más crítica (sin emoticonos). F inicia el debate preguntando cómo reconocen los participantes que no han tenido éxito en el desarrollo de un aspecto organizativo y por qué el grupo no ha tenido éxito en este aspecto. F también pide que se reflexione sobre el impacto en el desarrollo del grupo. • ¿Por qué identificas que un aspecto no se ha hecho mejor (nombrar indicador(es))? • ¿Por qué no ha mejorado hasta ahora (autorreflexión y reflexión sobre los posibles recursos necesarios)? • ¿Cómo dificulta el trabajo orientado a objetivos (concienciación)? F anota los aspectos que mencionan los participantes en tarjetas de moderación para que todos tengan una visión de conjunto sobre el intercambio. b) F invita también a los participantes a reflexionar sobre si la forma acordada para solucionarlo no era adecuada o simplemente estaba mal ejecutada (Recurso 1). • ¿La forma que habíamos pensado sigue siendo la correcta, por tanto solo habría que seguirla tal cual o, por el contrario, hay que pensar en otra idea? • En caso afirmativo, ¿de qué otra forma podríamos mejorar en esta dimensión organizativa y qué ayuda posible necesitamos? F anota las nuevas ideas posibles en tarjetas de moderación (nuevo color). Los pasos a y b pueden realizarse de forma secuencial o combinada.

	Fase 3: Establecer nuevos acuerdos (15') a) F pide a los participantes que creen un plan detallado para conseguir mejorar y que acuerden los siguientes pasos a dar según los aspectos organizativos. b) F ofrece la plantilla para la acción (Recurso 2) y los participantes inician una planificación conjunta. Cierre (5') Al final del proceso, F resume los principales objetivos que han acordado los participantes. F también les recuerda que deben realizar trabajos de seguimiento, si se hubieran planificado.
6. Dimensiones de la CPA abordadas	Dimensión organizativa. 6.2. Supervisar las actividades y el progreso de la CPA y gestionar la documentación con eficacia
7. Resultados de aprendizaje para las y los participantes	Conocimientos: - o Comprensión de las técnicas de seguimiento y evaluación de los progresos - o Herramientas de seguimiento de actividades y mantenimiento de registros. Habilidades - o Seguimiento del progreso y documentación de los resultados de las actividades de la CPA. Actitudes - o Compromiso con la transparencia y la responsabilidad en el seguimiento del progreso.
8. Formato de actividad	Grupo completo
9. Materiales y recursos	Material 1: Imagen del resultado de la actividad 1 (foto o material impreso) Material 2: Tarjetas de moderación Material 3: Pegatinas (emojiconos, colores) Recurso 1: Preguntas clave en tarjetas Recurso 2: Plantilla para la planificación detallada
10. Espacio y preparación	Mesa grupal
11. Dimensiones de inclusión	F tiene en cuenta que algunos participantes pueden haber provocado que no se hayan alcanzado las mejoras acordadas y que esto podría mencionarse en el debate. F deberá orientar esta situación hacia la ayuda que pueda ser necesaria. Podría darse el caso de que un participante no participara en la reunión en la que se implementó la actividad 1. En este caso, F se asegura de que uno de los miembros de la CPA explique primero cómo llegó el grupo a la imagen (Material 1) y así pueda ponerse al día con el proceso. Si hay participantes en la CPA con discapacidad visual, F verbaliza la imagen y ayuda a pegar las pegatinas.
12. Promoción de valores y prácticas democráticas	Cada participante tiene la oportunidad de ser parte de la reflexión crítica, del desarrollo y de la toma de decisiones. El acuerdo final sobre los aspectos organizativos se basará en las ideas y posibilidades de todos los participantes.
13. Adaptación para las CPA digitales	El seguimiento del desarrollo de los aspectos organizativos también se puede llevar a cabo en una reunión en línea. - El intercambio en línea puede realizarse con un muro o una pizarra digital para colaboración. - La imagen se puede mostrar en el muro. - Se pueden publicar las preguntas clave. - También se puede rellenar una plantilla en formato digital de forma conjunta.
14. Referencias & fuentes sugeridas	Kansteiner, K., Welther, S. & Schmid, S. (2023). <i>Professionelle Lerngemeinschaften für Schulleitungen und Lehrkräfte. Chancen des Kooperationsformats für Schulentwicklung und Professionalisierung</i>. Weinheim: Beltz.

	https://www.beltz.de/fachmedien/erziehungswissenschaft/produkte/details/48917-professionelle-lerngemeinschaften-fuer-schulleitungen-und-lehrkraefte.html Kansteiner, K. & Welther, S. (2025). <i>Praxishandbuch für Professionelle Lerngemeinschaften in der Kooperation zwischen Kitas sowie Kitas und Grundschulen</i>. Weinheim: Beltz (in press) https://www.beltz.de/fachmedien/fruehpaedagogik/produkte/details/55218-praxishandbuch-professionelle-lerngemeinschaften-in-kita-und-kita-grundschul-kooperationen.html
15. Apéndice	Sí

Material 1. Imagen del resultado de la actividad 1 (foto o material impreso)



Material 2. Tarjetas de moderación



Material 3. Puntos adhesivos



Recurso 1. Palabras clave en tarjetas (para recortar)

Seguimiento de los aspectos organizativos	
¿Cómo reconocemos si algún aspecto aún no ha mejorado o no se ha conseguido alcanzar? ¿Qué estrategias conocemos para comprobarlo? ¿Qué pasos concretos son posibles?	
Intenciones para mejorar y factores inhibidores	
¿Por qué hasta este momento no hemos mejorado? ¿Qué mecanismos y/o retos específicos podemos identificar?	
Efectos de los aspectos que aún no están plenamente desarrollados	
¿Hasta qué punto obstaculiza el trabajo específico de nuestra CPA el hecho de que no mejoremos los aspectos que no están totalmente desarrollados? En el peor de los casos: ¿Qué ocurre si no mejoramos este aspecto o aspectos? En el mejor de los casos: ¿Cómo podría ser nuestra CPA si abordamos activamente estos aspectos?	
Finalidad de los pasos que se han dado hasta ahora	
¿Sigue siendo correcta la forma en que hemos venido pensando el desarrollo de la dimensión organizativa? ¿Tenemos que seguir por ese camino? Elabora un «plan de acción» concreto y reflexiona sobre él individualmente y en grupo (véase el recurso 2).	
Opciones y reorganización de los pasos anteriores	
¿Deberíamos optar por otra idea en este momento? En caso afirmativo, ¿qué características podría tener algún otro enfoque al aspecto organizativo? ¿Dónde podemos encontrar ejemplos del aspecto x? ¿Quién conoce a alguien que tenga experiencia en este aspecto? ¿Dónde podemos buscarlo/investigar?	
Implicación y necesidad de ayuda/asistencia	
¿Qué ayuda/asistencia necesitamos? ¿Qué apoyo externo podría ayudarnos? ¿Cuáles son nuestras habilidades o conocimientos?	

Recurso 2: Plantilla para una planificación detallada

Aspecto o dimensión organizativa	
1. Objetivo	¿Hacia qué tipo de práctica de calidad queremos mejorar en este aspecto?
	 
2. Fundamento	¿Por qué nos centramos exactamente en la mejora de este aspecto?
	 
3. Planificación y recursos	¿Qué pasos hay que dar para lograrlo? ¿Quién es el responsable? ¿Qué ayuda/recursos necesitamos?
	 
4. Indicadores de mejora	¿Cómo sabremos cuándo hemos alcanzado la meta?
	 

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.