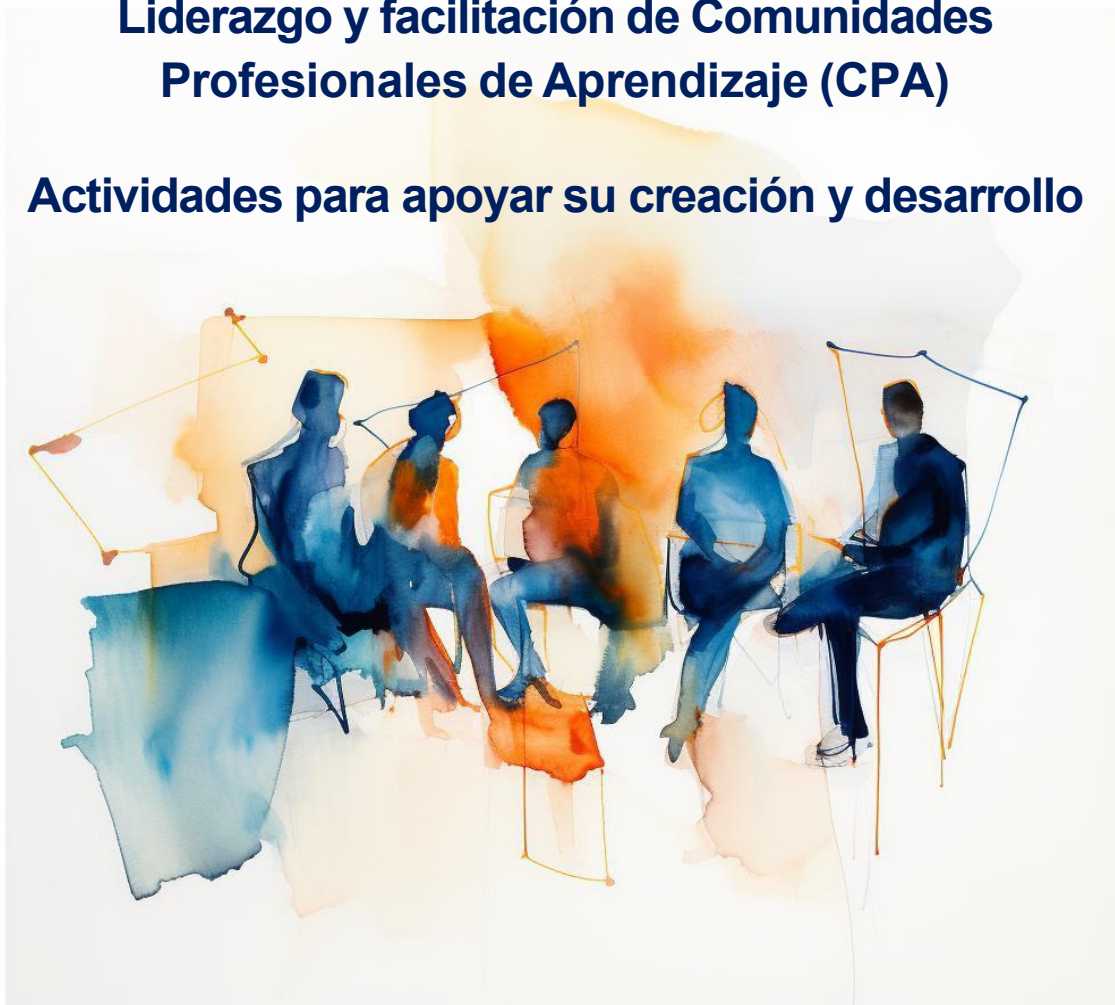




## Liderazgo y facilitación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA)

### Actividades para apoyar su creación y desarrollo



# LeaFaP

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

**Sofia Avgitidou, Rosa Arcos, Elvira Barrios, José Luis Carmona, Alberto Corpas, María del Mar Gallego, Anne Berit Emstad, Eva Frick, Moschoula Georgalli, Katja Kansteiner, Bård Knutsen, Loucas Louca, Karl Peböck, Katharine Rümmele, Carmen Sanchidrián, Thomas Schroffenegger, Peter Theurl, Mónica Torres-Sánchez, Sabine Welther**

2025

## Tabla de contenidos

Prefacio.....	3
Dimensión Relacional: Sentando las bases: Construir confianza y colaboración en nuestra CPA .....	7
Dimensión Relacional: Caminar en mis zapatos: Mapear emociones para cultivar la empatía .....	15
Dimensión Relacional: La apertura comienza con uno – y crece con muchos .....	25
Dimensión Relacional: Meta en movimiento: De hablar a pensar sobre el hablar .....	32
Dimensión de Comunicación: El poder de las preguntas: Navegar por los malentendidos e inspirar ideas ...	38
Dimensión de Colaboración: Mapa de conocimiento: Hacer visibles nuestras fortalezas .....	48
Dimensión de Aprendizaje y Construcción del Conocimiento: Reflexionar, elegir, evolucionar: Evaluar acciones a través de la investigación.....	55
Dimensión de Investigación y Reflexión: Descubrir lo que importa: Explorar necesidades y desafíos.....	60
Dimensión de Investigación y Reflexión: Más allá de la pregunta: Verificar la efectividad de las preguntas de aclaración e indagación.....	67
Dimensión de Investigación y Reflexión: Explorar. Reflexionar. Decidir: Construir una cultura de CPA informada .....	79
Dimensión de Investigación y Reflexión: De las acciones a las ideas: Analizar incidentes en el aula .....	93
Dimensión Organizacional: Hacer que funcione: Organizar el qué, el porqué y el cómo de una colaboración eficaz .....	102
Dimensión Organizacional: Organizarse: ¿Qué tan lejos hemos llegado?.....	115
Dimensión Digital: Conexión humana en espacios digitales: Involucrar a las CPA en línea .....	122
Dimensión Digital: Trabajar juntos de forma más inteligente: Estrategias digitales para el éxito del equipo .....	127
Dimensión Digital: Uso de un Entorno Virtual para simplificar y organizar una CPA.....	135

# Liderazgo y facilitación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA)

## Actividades para apoyar su creación y desarrollo

### Prefacio

Como parte de nuestro proyecto Erasmus+ LEAFAP, hemos creado una amplia colección de actividades prácticas y atractivas diseñadas para apoyar a todas las personas involucradas en la creación y el fortalecimiento de Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA).

Estas actividades tienen como objetivo inspirar un diálogo profesional significativo, fomentar el aprendizaje colaborativo y promover un desarrollo profesional basado en la investigación y la reflexión. Tanto si está comenzando a establecer una CPA como si desea fortalecer una ya existente, estos materiales apoyarán su proceso.

Las actividades han sido cuidadosamente diseñadas y probadas por los socios del proyecto junto con directores escolares, docentes, estudiantes de formación docente, asesores educativos, formadores de profesorado y profesores universitarios. A partir de sus valiosas experiencias y comentarios, los materiales fueron revisados y finalizados para que puedan adaptarse y utilizarse con confianza en su propio contexto de aprendizaje profesional.

Para facilitar su exploración, las actividades están organizadas en torno a siete dimensiones clave esenciales para una facilitación eficaz de las comunidades profesionales de aprendizaje: [Relational](#), [Comunicación](#), [Colaboración](#), [Aprendizaje y Construcción del Conocimiento](#), [Investigación y Reflexión](#), [Organizacional](#), y [Digital](#)

Cada actividad presenta los objetivos, los resultados de aprendizaje esperados, los procesos paso a paso y los materiales de apoyo que pueden utilizarse tanto durante la creación como en el desarrollo continuo de una CPA. Además, en el anexo de cada actividad se proporcionan herramientas prácticas para la investigación, la reflexión y el diseño.

Todos los recursos están disponibles gratuitamente para uso no comercial y pueden adaptarse tanto a entornos presenciales como en línea de CPA. Invitamos cordialmente a docentes, líderes escolares, formadores y educadores de toda Europa a explorar estos materiales e incorporarlos en sus propias prácticas de aprendizaje colaborativo.

Esperamos que estos recursos fomenten conversaciones inspiradoras, fortalezcan las conexiones profesionales y apoyen el desarrollo escolar reflexivo y basado en la investigación.

A continuación, se presenta una lista de todas las actividades organizadas en las siete dimensiones.

### Dimensión Relacional

Título de la actividad	Socio responsable	Autor(es)
Sentando las bases: Construir confianza y colaboración en nuestra CPA	Centro del Profesorado de Málaga, Spain	María del Mar Gallego & José Luis Carmona
Caminar en mis zapatos: Mapear emociones para cultivar la empatía	European University Cyprus	Loucas Louca & Moschoula Georgalli
La apertura comienza con uno – y crece con muchos	Centro del Profesorado de Marbella - Coín, Spain	Rosa Arcos, Alberto Corpas
Meta en movimiento: De hablar a pensar sobre el hablar	Norwegian University of Science and Technology, Norway	Anne Berit Emstad & Bård Knutsen

### Dimensión de Comunicación

Título de la actividad	Socio responsable	Autor(es)
El poder de las preguntas: Navegar por los malentendidos e inspirar ideas	University of Malaga, Spain	Elvira Barrios, Mónica Torres-Sánchez, & Carmen Sanchidrián

### Dimensión de Colaboración

Título de la actividad	Socio responsable	Autor(es)
Mapa de conocimiento: Hacer visibles nuestras fortalezas	University of Education Vorarlberg, Austria	Katharine Rümmele, Peter Theurl, Eva Frick, Karl Peböck, Thomas Schroffenegger

### Dimensión de Aprendizaje y Construcción del Conocimiento

Título de la actividad	Socio responsable	Autor(es)
Reflexionar, elegir, evolucionar: Evaluar	Norwegian University of Science and Technology, Norway	Anne Berit Emstad & Bård Knutsen

acciones a través de la investigación		
---------------------------------------	--	--

#### Dimensión de Investigación y Reflexión

Título de la actividad	Socio responsable	Autor(es)
Descubrir lo que importa: Explorar necesidades y desafíos	Aristotle University of Thessaloniki, Greece	Sofia Avgitidou
Más allá de la pregunta: Verificar la efectividad de las preguntas de aclaración e indagación	University of Malaga, Spain	Elvira Barrios, Carmen Sanchidrián, & Mónica Torres-Sánchez
Explorar. Reflexionar. Decidir: Construir una cultura de CPA informada	Aristotle University of Thessaloniki, Greece	Sofia Avgitidou
De las acciones a las ideas: Analizar incidentes en el aula	European University Cyprus	Loucas Louca & Moschoula Georgalli

#### Dimensión Organizacional

Título de la actividad	Socio responsable	Autor(es)
Hacer que funcione: Organizar el qué, el porqué y el cómo de una colaboración eficaz	University of Education Weingarten, Germany	Katja Kansteiner, Sabine Welther
Organizarse: ¿Qué tan lejos hemos llegado?	University of Education Weingarten, Germany	Katja Kansteiner, Sabine Welther

## Dimensión Digital

Título de la actividad	Socio responsable	Autor(es)
Conexión humana en espacios digitales: Involucrar a las CPA en línea	University of Education Vorarlberg, Austria	Thomas Schroffenegger, Karl Peboeck, Peter Theurl, Katharine Rümmele, Eva Frick
Trabajar juntos de forma más inteligente: Estrategias digitales para el éxito del equipo	Centro del Profesorado de Málaga, Spain	María del Mar Gallego & José Luis Carmona
Uso de un Entorno Virtual para simplificar y organizar una CPA	Centro del Profesorado de Marbella - Coín, Spain	Alberto Corpas, Rosa Arcos



Los recursos, informes y materiales educativos han sido elaborados en el marco del programa titulado “Leading and Facilitating Professional Learning Communities in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice” (LEAFAP), financiado por la Unión Europea. Todos los materiales están licenciados bajo [Creative Commons Attribution - Non Commercial - Share Alike 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Puede citar el volumen completo de la siguiente manera: Avgitidou, S., Arcos, R., Barrios, E., Carmona, J. L., Corpas, A., del Mar Gallego, M., Emstad, A. B., Frick, E., Georgalli, M., Kansteiner, K., Knutsen, B., Louca L., Peböck, K., Rümmele, K., Sanchidrián, C., Schroffenegger, T., Theurl, P., Torres-Sánchez, M., & Welther, S. (2025). Liderazgo y facilitación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA). Actividades para apoyar su creación y desarrollo. Erasmus + Liderazgo y Facilitación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en las Escuelas hacia una Práctica Basada en la Indagación y la Reflexión <https://www.leafap.eu/>

Puede citar cada actividad utilizando los nombres de los autores y los títulos de las actividades y, a continuación, añadir: (2025). Liderazgo y facilitación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA). Actividades para apoyar su creación y desarrollo. Erasmus + Liderazgo y Facilitación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje en las Escuelas hacia una Práctica Basada en la Indagación y la Reflexión <https://www.leafap.eu/>

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



### DIMENSIÓN RELACIONAL

Sentando las bases: Construir confianza y colaboración en nuestra CPA

# 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 relacional</b>	
1. Título de la actividad	Construyendo conexiones: Actividad inicial para fortalecer las relaciones interpersonales y la colaboración entre los miembros de una CPA
2. Duración	120 minutos
3. Experiencia previa en la CPA	Participantes que comienzan en una CPA.
4. Objetivos de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promover la competencia relacional en el lugar de trabajo, enfatizando su importancia para liderar, gestionar relaciones, comunicación efectiva y mantener conexiones saludables con los miembros de la CPA para cooperar y resolver conflictos a través de un enfoque de reflexión crítica y basado en la indagación.</li> <li>✓ Fomentar la práctica reflexiva individual como recurso previo para fomentar el diálogo y la cooperación dentro de una CPA.</li> <li>✓ Identificar las fortalezas y áreas de mejora entre los miembros de la CPA a través de la comunicación efectiva, la expresión clara de ideas y sentimientos, así como la escucha activa en el grupo y en las interacciones personales.</li> <li>✓ Fomentar la empatía entre los miembros del equipo promoviendo la comprensión y el reconocimiento de las emociones y perspectivas de los demás.</li> <li>✓ Mejorar las habilidades de manejo de conflictos, capacitando a los facilitadores para resolver desacuerdos de manera constructiva, evitar tensiones y promover soluciones mutuamente beneficiosas.</li> <li>✓ Fomentar la cooperación y el trabajo en equipo, promoviendo una colaboración respetuosa que valore las ideas y contribuciones de cada miembro del grupo.</li> <li>✓ Desarrollar la flexibilidad interpersonal, cultivando la empatía para adaptarse a diversos contextos, estilos relacionales y necesidades afectivas en entornos educativos de manera respetuosa.</li> </ul>
5. Descripción de la actividad	<p>Esta propuesta consta de tres actividades, cada una con una duración determinada. Se recomienda realizarlas de manera consecutiva, lo que sumaría un total de 120 minutos. En su conjunto, integra la indagación y la reflexión crítica dentro de una Comunidad Profesional de Aprendizaje (CPA) para mejorar las relaciones y las prácticas educativas. Al final de las tres actividades, se lleva a cabo una fase de implementación y evaluación continua.</p> <p><b>Actividad 1: Indagación y exploración del contexto</b>  <i>(Tiempo estimado: 35 minutos)</i>  El objetivo es desarrollar habilidades de comunicación efectiva y empatía mediante la exploración de las experiencias pasadas de los participantes. Los facilitadores, organizados en pequeños grupos, discuten experiencias previas con la comunicación (en un contexto educativo). A través de preguntas basadas en indagaciones, identifican los elementos de una comunicación efectiva y los obstáculos a los que se enfrentan. Después de eso, comparten y reflexionan en una discusión plenaria (RECURSO 1). Es esencial crear un ambiente cómodo y relajado que fomente la indagación, la escucha activa y la comunicación clara y empática, fomentando la comprensión de diferentes perspectivas dentro del equipo.</p> <p><b>Actividad 2: Reflexión crítica sobre la gestión de conflictos</b>  <i>(Tiempo estimado: 35 minutos)</i>  Esta actividad fortalece las habilidades de gestión de conflictos a través de la reflexión crítica sobre situaciones pasadas, facilitando el desarrollo de nuevas prácticas para la resolución constructiva de conflictos. Se presenta una situación hipotética sobre un conflicto dentro del equipo. Los facilitadores reflexionan individualmente sobre cómo lo manejarían. Luego, discuten varias estrategias para abordarlo de manera constructiva. Las preguntas reflexivas se utilizan para evaluar patrones de comportamiento y generar alternativas más efectivas (RECURSO 2).</p> <p><b>Actividad 3: Construcción Colectiva de Nuevo Conocimiento</b>  <i>(Tiempo estimado: 30 minutos)</i>  Una actividad colaborativa está diseñada para fomentar la cooperación. El objetivo es trabajar en equipo y ajustar las soluciones creadas para mejorar las relaciones profesionales, promoviendo el desarrollo colectivo de nuevas prácticas. Los facilitadores, en equipos, diseñan una actividad para mejorar el clima relacional de su contexto educativo, integrando las habilidades desarrolladas en las fases</p>

	<p>anteriores (comunicación, empatía, gestión de conflictos). Finalmente, cada equipo presenta su propuesta al grupo, adaptándola en función del feedback recibido.</p> <p>Fase de Implementación y Evaluación Continua (Tiempo estimado: 20 minutos)</p> <p>Esta última fase pretende promover un ciclo de acción-reflexión para la mejora continua de las prácticas relacionales. Los facilitadores pueden implementar planes colaborativos en sus equipos, que luego serán analizados en una sesión de reflexión. Como actividad final, se crea un cartel donde cada miembro responde preguntas que resumen el proceso y ofrece alternativas. La dinámica es la siguiente: Primero, unos minutos para pensar y escribir sus respuestas en notas adhesivas, luego cada persona las coloca en el espacio reservado en el cartel. Finalmente, las respuestas se discuten de manera reflexiva y colectiva, con un enfoque en la identificación de áreas de mejora (RECURSO 3).</p> <p>Conclusión</p> <p>A través de sus diversas fases, esta actividad integra la indagación y la reflexión crítica para potenciar las relaciones interpersonales y fomentar un enfoque colaborativo en la transformación de las prácticas profesionales mediante el desarrollo de habilidades relacionales. Los participantes podrán mejorar sus interacciones en equipo, así como sus habilidades de liderazgo y gestión.</p>
<p>6. Dimensiones de la CPA abordadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Competencia relacional.</li> <li>✓ Aprendizaje y conocimiento compartidos.</li> <li>✓ Indagación y reflexión.</li> <li>✓ Dimensión colaborativa.</li> </ul> <p>En resumen, es fundamental trabajar en estrategias para generar confianza y empatía en entornos grupales, ya que fomentan relaciones interpersonales positivas. Las habilidades interpersonales, como la empatía y el respeto, deben demostrarse a través del lenguaje verbal y no verbal, mientras se responde adecuadamente a las señales emocionales de los miembros del grupo. Se deben implementar actividades que promuevan el respeto y la apertura dentro de la Comunidad Profesional de Aprendizaje (CPA), junto con la creación y el mantenimiento de un espacio seguro para todos los miembros. Por otro lado, se promoverá una cultura colaborativa, fomentando la escucha activa, la comunicación interpersonal y fomentando la cooperación.</p>
<p>7. Resultados de aprendizaje para las y los participantes</p>	<p><u>¿Qué conocimientos desarrollarán los participantes?</u></p> <p>Los participantes desarrollarán una comprensión inicial de la competencia relacional, centrándose en la comunicación efectiva, la empatía, la gestión constructiva de conflictos y la valoración de diversas perspectivas. También aprenderán estrategias de reflexión crítica para identificar patrones de comportamiento en equipo y explorar alternativas de resolución de conflictos.</p> <p>Así, los resultados de aprendizaje para cada una de las dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia relacional:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Juego de roles para practicar la empatía, la resolución de conflictos y la comunicación efectiva.</li> <li>- Ejercicios de autoconciencia y gestión emocional para mejorar las habilidades relacionales.</li> </ul> </li> <li>• Aprendizaje y conocimiento compartidos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupos de trabajo donde cada miembro aporta sus conocimientos y experiencia.</li> </ul> </li> <li>• Investigación y reflexión:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preguntas socráticas (preguntas abiertas) para fomentar la reflexión profunda.</li> <li>- Revista reflexiva sobre experiencias y aprendizajes para el análisis crítico.</li> </ul> </li> <li>• Escucha activa:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnica de paráfrasis para asegurar una correcta comprensión.</li> <li>- Tiempo de palabra dedicado para cada persona sin interrupciones.</li> </ul> </li> <li>• Comunicación interpersonal:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación no violenta para expresar emociones y necesidades sin juzgar.</li> <li>- Comentarios constructivos para ofrecer una guía útil para la mejora.</li> </ul> </li> <li>• Cooperación:</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprendizaje basado en proyectos, distribuyendo tareas y responsabilidades.</li> </ul> <p><u>¿Qué habilidades desarrollarán los participantes?</u></p> <p>Los participantes mejorarán habilidades clave como: la capacidad de escuchar activamente, la empatía, el manejo de conflictos y la comunicación clara. También adquirirán habilidades de reflexión crítica para adaptar sus enfoques en función de dinámicas y retos grupales.</p> <p>Habilidades según dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia relacional: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar la empatía.</li> <li>- Gestión de conflictos en las interacciones grupales.</li> </ul> </li> <li>• Aprendizaje y conocimiento compartidos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptar enfoques basados en dinámicas de grupo y desafíos.</li> <li>- Mejorar el trabajo en equipo a través de la reflexión y la adaptación.</li> </ul> </li> <li>• Investigación y reflexión: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexión crítica sobre las prácticas personales.</li> <li>- Análisis de dinámicas de grupo y ajuste de estrategias.</li> </ul> </li> <li>• Escucha activa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escucha activa mejorada para una comunicación más efectiva.</li> </ul> </li> <li>• Comunicación interpersonal: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Practicar una comunicación clara y efectiva.</li> <li>- Utilizar herramientas para expresar ideas y resolver conflictos.</li> </ul> </li> <li>• Cooperación: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la capacidad de colaboración en equipo.</li> </ul> </li> </ul> <p><u>¿Qué actitudes desarrollarán los participantes?</u></p> <p>Los participantes adquirirán actitudes de apertura y respeto hacia diversas opiniones y experiencias, fomentando un ambiente inclusivo y colaborativo. También desarrollarán una disposición para la autorreflexión y la mejora continua, así como una actitud proactiva hacia la resolución de conflictos.</p> <p>Actitudes según dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia relacional: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto por las diversas opiniones y experiencias.</li> <li>- Actitud proactiva hacia la resolución de conflictos.</li> </ul> </li> <li>• Conocimiento compartido: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso con el aprendizaje colectivo.</li> <li>- Actitud inclusiva que promueva la colaboración.</li> </ul> </li> <li>• Investigación y reflexión: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disposición para la autorreflexión constante.</li> <li>- Actitud crítica hacia la dinámica de grupo.</li> </ul> </li> <li>• Escucha activa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escucha abierta y atenta, valorando las aportaciones de los demás.</li> <li>- La empatía como base de la escucha activa.</li> </ul> </li> <li>• Comunicación interpersonal: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación clara y asertiva de ideas y emociones.</li> <li>- Expresión respetuosa de opiniones, creando un espacio seguro para todos.</li> </ul> </li> <li>• Cooperación: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitud colaborativa, priorizando el éxito del equipo por encima de los intereses individuales.</li> <li>- Disposición para adaptarse a las necesidades y retos del grupo, trabajando para fortalecer la cohesión y eficacia del equipo.</li> </ul> </li> </ul>
8. Formato de actividad	Actividades individuales, en pareja y en grupo.
9. Materiales y Recursos	<p>Recurso 1: Tabla de preguntas de indagación.</p> <p>Recurso 2: Tabla de preguntas reflexivas sobre comportamientos.</p> <p>Recurso 3: Reflexionando sobre nuestras prácticas: Más, Menos, Comenzar, Detener y Seguir haciendo.</p>

10. Espacio y preparación	Las sillas y mesas de la sala se dispondrán en círculo para facilitar la comunicación oral y visual. También se proporcionarán a los participantes, las herramientas en hojas fotocopiadas.
11. Dimensiones de inclusión	<p>La dimensión de la inclusión se desarrolla de manera integral a lo largo de las fases y actividades descritas, centrándose en garantizar que todas las voces y perspectivas sean valoradas, respetadas y consideradas.</p> <p>La participación equitativa garantiza que todos los facilitadores expresen sus ideas al tiempo que valoran las diversas perspectivas para fomentar el entendimiento mutuo. La escucha activa y la empatía ayudan a que cada miembro se sienta respetado, y la gestión de conflictos se aborda de forma inclusiva y colaborativa.</p> <p>La creación colectiva y la adaptabilidad integran todas las voces en la toma de decisiones, mientras que la reflexión crítica ayuda a identificar y transformar las posibles exclusiones. Por último, la retroalimentación constructiva promueve una cultura de aprendizaje y mejora continua.</p>
12. Promoción de valores y prácticas democráticas	<p>En la actividad de indagación y reflexión descrita se desarrollan varios valores y prácticas democráticas imprescindibles para el trabajo en equipo y el ámbito educativo. A continuación, se presentan algunos de estos valores y prácticas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participación activa y equidad.</li> <li>2. Escucha activa y diálogo.</li> <li>3. Empatía y respeto a la diversidad.</li> <li>4. Resolución pacífica de conflictos.</li> <li>5. Cooperación y construcción colectiva.</li> <li>6. Reflexión crítica y responsabilidad.</li> <li>7. Transparencia y retroalimentación constructiva.</li> </ol>
13. Adaptación para las CPA digitales	<p>Para este formato, se debe establecer una sesión virtual utilizando una plataforma como Webex, Zoom, Meet, etc. Esta sesión general puede vincularse a pequeñas salas de reuniones para trabajar en equipos más pequeños.</p> <p>Para mostrar los resultados, se pueden utilizar herramientas interactivas de "tablón de anuncios" como Padlet, Microsoft Whiteboard, Lucid Spark, etc.</p>
14. Referencias y fuentes sugeridas	Documentos de proyecto creados: Informes, Resultados, Guía. Las herramientas son de creación propia.
15. Apéndice	Sí Consulte los recursos que se detallan a continuación.

## APÉNDICE

### Recurso 1: Tabla de preguntas de indagación

La siguiente tabla proporciona cinco posibles preguntas de indagación para facilitar la Actividad 1: Indagación y Exploración del Contexto.

La idea es que cada participante les responda individualmente y luego comparta sus respuestas tal y como se explica en el desarrollo de la fase. Estas preguntas ayudarán a los participantes a reflexionar sobre sus experiencias de comunicación, empatía y gestión emocional, permitiéndoles identificar áreas de mejora y desarrollar habilidades clave en su competencia relacional.

RECURSO 1: TABLA DE PREGUNTAS DE INDAGACIÓN		
PREGUNTA	FOCO	RESPUESTA
¿Cómo te sentiste cuando intentaste comunicar una idea importante en un contexto educativo o laboral, y cómo crees que esa emoción impactó la efectividad de tu comunicación?	Explora la conexión entre las emociones y la comunicación efectiva.	
¿Qué obstáculos encontraste al tratar de entender los puntos de vista de los demás en esa situación? ¿Qué crees que podrías haber hecho para mejorar la comprensión mutua?	Estudia con más detalle los desafíos de practicar la empatía en la comunicación	
¿Cómo reaccionó la gente a tu mensaje en esa situación? ¿Había alguna diferencia entre lo que querías expresar y lo que los demás entendían?	Reflexiona sobre posibles malentendidos y cómo mejorar la claridad del mensaje	
¿Qué estrategias utilizaste para manejar las emociones (tuyas o de los demás) durante la interacción? ¿Crees que fueron efectivos? ¿Por qué?	Investigar la gestión emocional y su impacto en la comunicación	
Cuando escuchaste las perspectivas de los demás, ¿cómo influyó en tu enfoque de la conversación? ¿Qué aprendiste sobre el valor de la escucha activa en esa situación?	Explora el papel de la escucha activa en el fomento de la comprensión empática.	

Recurso 2: Tabla de preguntas reflexivas sobre comportamientos

La siguiente tabla proporciona tres posibles preguntas de indagación para facilitar la Actividad 2: Reflexión crítica sobre la gestión de conflictos. La idea es que cada participante les responda individualmente y luego comparta sus respuestas tal y como se explica en el desarrollo de la fase.

HERRAMIENTA 2: TABLA DE PREGUNTAS REFLEXIVAS SOBRE COMPORTAMIENTOS		
PREGUNTA	FOCO	RESPUESTA
¿Cuáles fueron las reacciones o patrones de comportamiento que observaste en ti mismo o en otras personas durante el manejo de conflictos anterior, y cómo influyeron esos comportamientos en la resolución del conflicto?	Identificación de patrones: Facilitar a los participantes el reconocimiento de sus propias conductas y las de sus compañeros en la gestión de conflictos.	
¿Qué estrategias o enfoques podrías haber utilizado para abordar el conflicto de manera más constructiva y cómo podrían haber impactado estos cambios en las relaciones dentro del equipo?	Exploración de alternativas: Anime a los facilitadores a considerar nuevas estrategias para abordar los conflictos de manera constructiva y a reflexionar sobre cómo estos cambios pueden mejorar las relaciones del equipo.	
¿Qué prácticas de comunicación y escucha activa podrías implementar en situaciones futuras para prevenir la escalada de conflictos y promover un ambiente colaborativo?	Fomentar la comunicación efectiva: Fomentar la adopción de prácticas de comunicación y escucha activa para prevenir futuros conflictos y crear un entorno colaborativo y positivo.	

Recurso 3: Reflexionar sobre nuestras prácticas: más (de), menos (de), empezar, parar y seguir haciendo

Esta dinámica corresponde a la Fase de Implementación y Evaluación Continua: Implementación y Evaluación Continua, donde se facilita el enfoque reflexivo y de mejora continua a través de una serie de indicaciones en forma de inicios de frases. Cada participante considera individualmente estas indicaciones y luego escribe sus respuestas en notas adhesivas de colores.

Los participantes tienen 10 minutos para pensar y escribir sus respuestas en las notas adhesivas. Una vez escritas las respuestas, cada participante coloca sus notas en el espacio designado en el póster (lo que dura unos 5 minutos). Finalmente, las respuestas se discuten de manera reflexiva y colectiva, con el objetivo de identificar áreas comunes de mejora y reforzar los puntos positivos. Las indicaciones son las siguientes:

- Más de...
- Menos de...
- Empieza a hacer...
- Deja de hacer...
- Sigue haciendo...

Cada respuesta a las indicaciones será pensada individualmente por los participantes y escrita en notas adhesivas, que pueden ser de varios colores dependiendo de las preguntas o indicaciones.

El formato del cartel donde se colocarán las notas adhesivas es el siguiente:

(Aquí, se puede incluir un diseño o esquema visual para separar secciones para cada indicación, lo que facilita la colocación de las respuestas).



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



### DIMENSIÓN RELACIONAL

**Caminar en mis zapatos: Mapear emociones para cultivar la empatía**

# Leafap

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

Dimensión relacional	
1. Título de la actividad	Explorando la empatía a través del mapeo emocional: Construyendo la actitud de los participantes de la CPA con respecto a la empatía
2. Duración	75 minutos (aprox.)
3. Experiencia previa en la CPA	Algunos de los participantes han estado en una CPA antes y otros no tienen experiencia previa con una CPA. Los participantes se encuentran al comienzo de la etapa de establecimiento de la CPA.
4. Objetivos de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fomentar la comprensión de las perspectivas de los demás dentro de las interacciones.</li> <li>✓ Promover técnicas de visualización para profundizar la comprensión de las perspectivas emocionales de los demás.</li> <li>✓ Apoyar el desarrollo de la conciencia reflexiva sobre la empatía como habilidad para el crecimiento profesional.</li> </ul>
5. Descripción de la actividad	<p><i>Esta actividad guía a los participantes a través del análisis del viaje emocional de un personaje en videoclips seleccionados. Utiliza indicaciones estructuradas, mapeo visual y discusiones reflexivas para desarrollar habilidades de empatía relevantes para fomentar relaciones positivas y de confianza dentro de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA).</i></p> <div style="border: 1px solid #00bcd4; border-radius: 10px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>La empatía es la capacidad de comprender las experiencias y emociones de otra persona sin juzgar. Es como ponerse en los zapatos de otra persona, ver las cosas desde su perspectiva. (Eisenberg y Strayer, 1990; Clark, 2010; Coplan y Goldie, 2011).</p> </div> <p><b>Introducción:</b></p> <p>El facilitador (F) introduce el concepto de empatía (enfaticando la empatía como una comprensión activa y compartida de la perspectiva de otra persona) y su relevancia para construir relaciones de confianza dentro de las CPA.</p> <p>F explica que los participantes explorarán la empatía mediante el análisis de los viajes emocionales de los personajes a través de videoclips, examinando los sentimientos, pensamientos y acciones de los personajes.</p> <p><b>Calentamiento: Interpretación de emociones sutiles (5-7 minutos)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra una foto, un gif corto o un clip de vídeo silencioso que muestre una emoción sutil (por ejemplo, incomodidad, emoción silenciosa).</li> <li>• Preguntar:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ "¿Qué emoción podría estar sintiendo esta persona?"</li> <li>○ —¿Qué pistas notas en su rostro, cuerpo o entorno?</li> </ul> </li> <li>• Facilite una breve discusión para resaltar los matices emocionales y la variación cultural en la expresión emocional.</li> </ul> <p>• Fase 1 - Observación en video:</p> <p>F Selecciona cuatro clips de vídeo del <i>Apéndice 1: Clips de vídeo sugeridos</i> (incluye una lista de clips de vídeo con descripciones) y proporciona instrucciones:</p> <p>"Mira los clips, enfócate en la experiencia de un solo personaje. Presta mucha atención a las señales verbales y no verbales que revelan las emociones de un personaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los participantes ven los clips, centrándose en la experiencia de un solo personaje.</li> </ul> <p>• Fase 2 - Mapeo Emocional:</p> <p>F distribuye la <i>Hoja de Indicaciones de Mapeo Emocional</i> (Apéndice 2- Incluye una hoja de indicaciones estructurada para que los participantes anoten sus observaciones durante la fase de reflexión) para guiar la reflexión individual.</p> <p>F proporciona las instrucciones:</p>

La empatía es esencial para los PLC porque promueve la confianza, la inclusión y la colaboración significativa. Al valorar y comprender las perspectivas de los demás, los miembros de PLC pueden trabajar juntos de manera más efectiva para crear un entorno que apoye el crecimiento profesional, los objetivos compartidos y la mejora de los resultados.

Responda individualmente las siguientes indicaciones individualmente para identificar la perspectiva de un personaje *sobre: Hoja de indicaciones de mapeo emocional - (Apéndice 2: Proporciona indicaciones estructuradas para anotar observaciones)*. F Proporciona un ejemplo completo para mayor claridad.

- ¿Cuál es el sentimiento del personaje? (Observe las señales emocionales y el lenguaje corporal).
- ¿Qué es lo que escucha el personaje? (Identifique los sonidos o diálogos que influyen en el estado de ánimo).
- ¿Qué dice el personaje? (Registre frases o expresiones notables).
- ¿Qué está haciendo el personaje? (Describa acciones que reflejen emociones).

Cada participante responde a estas preguntas individualmente, identificando las señales verbales y no verbales que transmiten la perspectiva y la experiencia del personaje.

- Fase 3 - Mapeo visual:

F explica cómo representar visualmente el viaje emocional del personaje utilizando plantillas del Apéndice 2- (Proporciona plantillas detalladas para crear mapas visuales), lo que permite flexibilidad en el diseño según las preferencias de los participantes.

Instrucciones:

- Utilice uno de los siguientes formatos para trazar el viaje emocional:
  - Mapa mental: Centra la emoción principal y expáñdese a acciones, palabras e influencias relacionadas.
  - Diagrama de flujo: muestra la progresión de las emociones del personaje a lo largo del tiempo.
  - Diagrama con símbolos: Use formas o símbolos (por ejemplo, corazones para emociones, flechas para acciones) para representar el viaje.

Los participantes transfieren sus ideas a un formato visual (por ejemplo, mapa, diagrama o diagrama de flujo) para crear un "mapa" del viaje emocional del personaje, que incluye pensamientos, sentimientos y acciones clave que transmiten empatía

- F Proporcione ejemplos de representación visual y subraye que los participantes podrían utilizar formatos digitales o dibujados a mano.
- Fase 4 - Discusión de la diada:

F empareja a los participantes en una discusión de diada para intercambiar mapas visuales y puntos de vista utilizando *el Apéndice 4: Preguntas de discusión en parejas* (incluye indicaciones para guiar intercambios significativos).

Instrucciones:

- Comparta su mapa visual con su compañero y discutan:
  - ¿Qué similitudes o diferencias notaste en tus observaciones en comparación con las de tu pareja?
  - ¿Cómo influyeron las emociones del personaje en sus acciones?
  - ¿Sentiste empatía hacia el personaje? ¿Por qué?
  - ¿Qué nuevas percepciones aportaron las observaciones de tu compañero sobre la experiencia del personaje?



	<p>Cada participante también lee una reflexión de su pareja, anotando cualquier nueva percepción obtenida de la interpretación de su pareja.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Fase 5 - Discusión de todo el grupo:</li></ul> <p>F invita a los participantes a compartir las principales conclusiones de sus reflexiones individuales y en parejas, destacando el valor de la empatía.</p> <p>Principales preguntas de reflexión:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué nueva perspectiva te dio tu pareja?</li><li>• ¿Qué te sorprendió de este proceso?</li><li>• ¿Cómo te ayuda esto a entender la empatía en tu papel como docente o profesional?</li><li>• ¿Qué nuevos conocimientos obtuviste sobre la empatía a través de esta actividad?</li><li>• ¿Qué podemos sacar de este ejercicio de comprensión y aplicación de la empatía en nuestras interacciones diarias?</li><li>• ¿Qué pasos prácticos puedes tomar para aplicar las habilidades de empatía en tus interacciones diarias?</li><li>• ¿Cómo puede el mapeo de empatía convertirse en una herramienta para el crecimiento profesional y personal?</li><li>• ¿Cómo pueden estos conocimientos informar sus interacciones dentro de los PLC?</li></ul> <p>Cierre:</p> <p>F Pida a cada participante que comparta una forma en que pueden aplicar el mapeo de empatía en su futura práctica y resuma las reflexiones del grupo, haciendo hincapié en lo que el grupo ha desarrollado a partir de la actividad y la importancia relacional de la empatía en el trabajo colaborativo, resalte la importancia de aplicar estas habilidades para fomentar la comprensión y la colaboración.</p>
6. Dimensiones de la CPA abordadas	Dimensión relacional: Promover la empatía, el respeto y la construcción de confianza entre los miembros de la CPA
7. Resultados de aprendizaje para las y los participantes	<p>Conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Estrategias de fomento de la confianza y la empatía y su importancia en entornos grupales.</li></ul> <p>Habilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Demostrar habilidades interpersonales, incluyendo empatía y respeto, a través de señales verbales y no verbales.</li><li>o Responder adecuadamente a las señales emocionales comunicadas por los miembros del grupo.</li><li>o Realizar actividades que fomenten el respeto y la apertura entre los miembros del PLC.</li><li>o Crear y mantener un espacio seguro dentro de la comunidad.</li></ul> <p>Actitudes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o Compromiso de fomentar relaciones positivas y de confianza.</li></ul>
8. Formato de actividad	Actividades individuales, en pareja, todo el grupo



9. Materiales y Recursos	Recurso 1: Preguntas de reflexión para el mapeo emocional  Recurso 2: Formularios de apéndices  Recurso 2: Papel cuadriculado, marcadores o herramientas digitales para el mapeo visual
10. Espacio y preparación	Organice la habitación en forma de U para apoyar tanto la diada como las discusiones grupales. Prepare los materiales para el mapeo y asegúrese de que el videoclip sea accesible.
11. Dimensiones de inclusión	F garantiza que se respeten todas las interpretaciones, y se anima a los participantes a escuchar con empatía y apreciar las diversas perspectivas. La actividad fomenta un entorno totalmente inclusivo en el que los participantes se sienten respetados, valorados y capacitados para contribuir, independientemente de sus habilidades empáticas, niveles de confianza o estilos de comunicación.  <ol style="list-style-type: none"><li>1. Participación equitativa: F garantiza que se escuchen todas las voces monitoreando las discusiones e invitando a participantes más tranquilos: <i>"Escuchemos a alguien que aún no ha hablado; Cada perspectiva contribuye a nuestra comprensión"</i>.</li><li>2. Adaptación a diversos niveles empáticos: F proporciona orientación para ayudar a los participantes a participar de manera significativa durante las fases de la actividad:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Para principiantes: <i>"Concéntrese en los gestos, el tono o las expresiones: los pequeños detalles a menudo revelan emociones"</i>.</li><li>○ Para participantes avanzados: <i>"¿Cómo podrían conectarse estas emociones con motivaciones tácitas?"</i></li></ul></li><li>3. Respetar los estilos de comunicación: Herramientas como las plantillas visuales y las hojas de mapeo permiten a los participantes expresar sus ideas de diversas maneras. F valida las contribuciones diciendo: <i>"Honremos todas las formas en que damos sentido al viaje del personaje: palabras, imágenes o símbolos"</i>.</li><li>4. Espacio seguro y reflexivo: F modela un lenguaje abierto y sin prejuicios y aborda las interrupciones de manera neutral: <i>"Esa es una perspectiva interesante; Vamos a escuchar cómo llegaste a esa observación."</i> <i>"Permitamos que [nombre del participante] termine antes de responder"</i>.</li><li>5. Valorando la diversidad: F resume de manera inclusiva para resaltar diversas perspectivas: <i>"Algunos de nosotros notamos el lenguaje corporal, otros el tono o las acciones, esto muestra cómo la empatía tiene múltiples capas"</i>.</li></ol>
12. Promoción de valores y prácticas democráticas	La actividad promueve activamente valores democráticos como la equidad, el diálogo abierto, la colaboración y la toma de decisiones compartidas, fomentando un entorno respetuoso y participativo.  <ol style="list-style-type: none"><li>1. Equidad y participación: F equilibra las contribuciones invitando a voces más tranquilas: <i>"Hagamos una pausa y escuchemos las reflexiones de aquellos que aún no han hablado, cada perspectiva importa"</i>.</li><li>2. Diálogo abierto e intercambio respetuoso: F fomenta la exploración sobre el debate y aborda los desacuerdos de manera constructiva: <i>"No estamos juzgando quién tiene razón o no; exploremos ambos puntos de vista para enriquecer nuestra comprensión"</i>.</li><li>3. Reflexión colectiva: F facilita la creación de significados compartidos al resumir de manera inclusiva: <i>"Al compartir nuestras observaciones, hemos visto cómo la empatía se puede entender de múltiples maneras"</i>.</li><li>4. Transparencia y mejora continua: La retroalimentación constructiva se intercambia sin críticas:</li></ol>



	<p>"¿Qué nuevas percepciones te aportó la reflexión de tu pareja?" F destaca la responsabilidad compartida: "Al escuchar todas las perspectivas, hemos construido un entendimiento colectivo: reflexionemos sobre cómo aplicamos esto a diario".</p> <p>5. Resolución pacífica de conflictos: F modela el lenguaje neutral para fomentar el aprendizaje de las diferencias: "Está bien ver las cosas de manera diferente; ¿Qué podemos aprender explorando ambas perspectivas juntas?"</p>
13. Adaptación para las CPA digitales	Los clips de video y los mapas visuales se pueden compartir digitalmente; Las salas de reuniones facilitan las discusiones sobre las diádas, y herramientas como Padlet o los mapas mentales digitales permiten el mapeo colaborativo.
14. Referencias y fuentes sugeridas	<p>Barrett, L. F., &amp; Russell, J. A. (2015). <i>Understanding Empathy and Its Role in Education</i>. <a href="https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1373293.pdf">https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1373293.pdf</a></p> <p>Costantini, G. (2019). Empathy in education: the successful teacher. In <i>Empathy: Emotional, ethical and epistemological narratives</i> (pp. 73-81). Brill <a href="https://brill.com/display/book/edcoll/9789004398122/BP000006.xml">https://brill.com/display/book/edcoll/9789004398122/BP000006.xml</a></p> <p>Jalongo, M. R. (2014). Humane education and the development of empathy in early childhood: Definitions, rationale, and outcomes. <i>Teaching compassion: Humane education in early childhood</i>, 3-21. <a href="https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-007-6922-9_1">https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-007-6922-9_1</a></p> <p>McGowan, K., Christenson, L. A., &amp; Muccio, L. (2021). Collaborative professional learning: An exploration of empathy in early childhood teacher education. <i>Journal of Research in Childhood Education</i>, 35(1), 111-121. <a href="https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02568543.2020.1801537">https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02568543.2020.1801537</a></p>
15. Apéndice	Sí

## APÉNDICE

### Recurso 1. Lista de clips de video - Para uso de los facilitadores

Este formato categorizado admite una selección de clips reflexiva basada en la accesibilidad emocional, la profundidad y la complejidad cultural/contextual.

Tipo de emoción	Clip y escena	Enfoque Emocional
Emociones universales / fácilmente identificables	Spider-Man (2002) - Peter descubre que el tío Ben ha muerto	Culpa, dolor y responsabilidad
	Jurassic Park (1993) - Escena de ataque del T-Rex	Miedo, pánico e instintos de supervivencia
	Frozen (Disney) - Elsa canta "Let It Go"	Miedo a ser juzgado, liberación emocional, autoaceptación
	Wonder Woman (2017) - Diana cruza la tierra de nadie	Coraje, compasión y responsabilidad moral
Momentos de Transformación / Empoderamiento	Batman Begins (2005) Bruce Wayne se enfrenta a su miedo en la cueva	Vulnerabilidad, miedo, crecimiento personal
	Juego de Tronos (T1E10) Daenerys entra en el fuego con los huevos de dragón	Dolor, renacimiento, transformación en liderazgo
	X-Men (2000) - Rogue y Logan discuten sobre su mutación	Aislamiento, anhelo de conexión, miedo a uno mismo
Emociones sutiles / culturalmente dependientes	Friends (T5E14) - Phoebe intenta seducir a Chandler ("The One Where Everybody Entere")	Humor, torpeza, incomodidad, falta de comunicación
	Enredados (Disney) - Rapunzel ve las linternas flotantes por primera vez	Asombro, alegría, conflicto interior, tensión emocional
	Joker (2019) - El colapso de Arthur en el metro	Alienación, caos interno, represión emocional, presión social
	Corto de Pixar: Piper (2016)	Valentía, curiosidad, crecimiento, dinámica padre-hijo
	Corto de Pixar: La Luna (2011)	Roles generacionales, asombro, identidad
No verbal / sin clips de diálogo (para calentar o practicar matices emocionales)	Cortometraje de Pixar: El presente (2014) de Jacob Frey	Sorpresa, aceptación, empatía, transformación
	Inside Out (Disney) - Escena de memoria silenciosa (por ejemplo, Bing Bong que consuela a la tristeza)	Nostalgia, compasión, apoyo emocional

Recurso 2: Hoja de Indicaciones de Mapeo Emocional

Instrucciones:

1. Después de ver el videoclip, tómate un momento para reflexionar sobre la experiencia del personaje.
2. Utilice las siguientes indicaciones para guiar su reflexión y documentar sus observaciones.

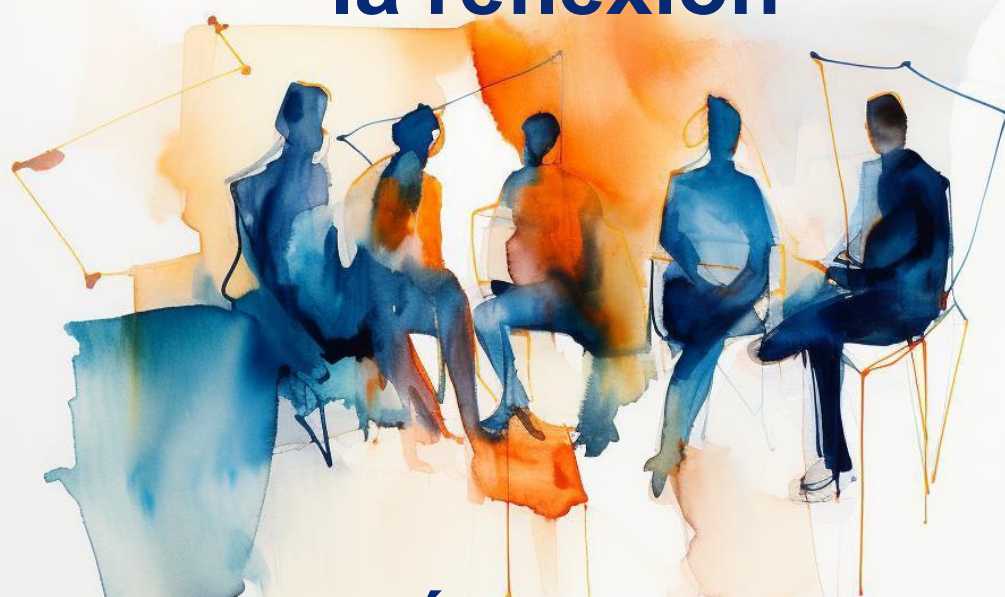
Pronto	Notas para el participante
¿Cuál es el sentimiento del personaje?	Observa y anota las señales emocionales, el lenguaje corporal, etc.
¿Qué es lo que escucha el personaje?	Identifica palabras o sonidos que afectan el estado de ánimo del personaje.
¿Qué dice el personaje?	Registra las frases o expresiones que usa el personaje.
¿Qué está haciendo el personaje?	Describe acciones que reflejen las emociones del personaje.

Recurso 3: Plantilla de mapeo visual

1. Elija una de las siguientes plantillas que mejor se adapte a su estilo de análisis.
2. Transfiera la información de su *Hoja de Sugerencias de Mapeo Emocional* al formato visual.
  - Mapa mental: Coloque la emoción principal (por ejemplo, tristeza, alegría, miedo) en el centro y use ramas para conectar pensamientos, acciones, palabras e influencias ambientales relacionadas.
  - Diagrama de flujo: muestra la progresión de las emociones del personaje, detallando los momentos clave que afectan su experiencia. Usa flechas para mostrar las transiciones entre sentimientos y momentos clave.
  - Diagrama con símbolos: Use formas o símbolos (por ejemplo, corazones para las emociones, flechas para las acciones) para ilustrar el viaje emocional.



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



### DIMENSIÓN RELACIONAL

La apertura comienza con uno – y crece con muchos

# LeaFaP

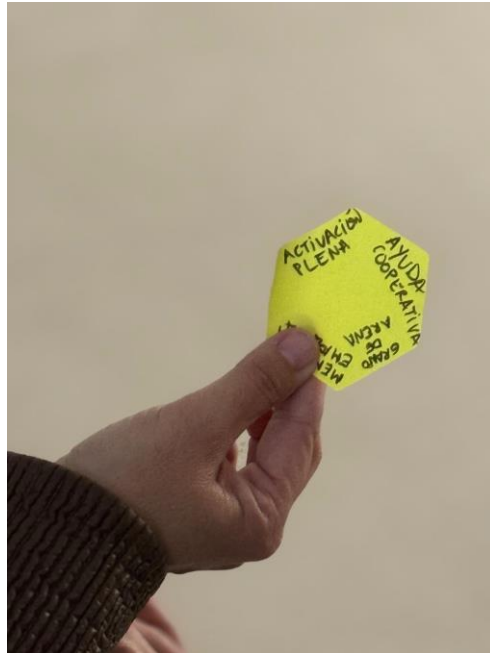
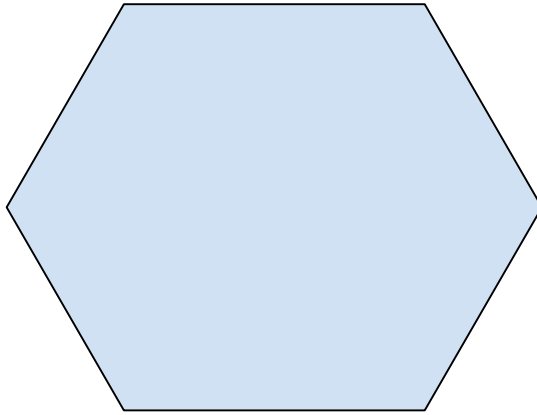
Leading and Facilitating Professional Learning Communities  
in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice  
KA220-SCH - Cooperation partnerships in school education

<b>Dimensión de Relación</b>	
<b>1. Título de la actividad</b>	Construyendo alianzas en el equipo
<b>2. Duración</b>	30-50 minutos
<b>3. Experiencia previa en la CPA</b>	No es adecuado para grupos que trabajan por primera vez juntos. Es necesario que haya cierto conocimiento por parte de los integrantes
<b>4. Objetivos de la actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cohesionar al equipo.</li> <li>✓ Crear un entorno de colaboración y confianza entre los miembros del equipo.</li> <li>✓ Conocer las fortalezas y necesidades de los miembros del equipo.</li> <li>✓ Detectar aquellas personas que pueden ayudarme y a quién puedo ayudar.</li> <li>✓ Promover proactividad en el equipo.</li> <li>✓ Crear pertenencia de grupo.</li> <li>✓ Consensuar una palabra o un lema que defina al equipo.</li> </ul>
<b>5. Descripción de la actividad</b>	<p><b>Fase 1</b> El facilitador debe animar al grupo a reconocer que el resultado del trabajo colaborativo es mayor que la suma de los esfuerzos individuales. La idea es crear un ecosistema de colaboración parecido al utilizado por las abejas para crear miel, (de ahí la metáfora y el uso de posits hexagonales), en el que cada miembro del equipo aporta su talento, sus capacidades, para conseguir un objetivo grupal común.</p> <p><b>Fase 2</b> Se plantean 6 preguntas que deben responder de manera individual en el hexágono proporcionado El facilitador/a irá enunciándolas una a una, y dejará un breve espacio tras cada una de ellas para que los asistentes puedan escribir su respuesta en su hexágono. (Anexo 1)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- ¿En qué soy realmente bueno/a?</li> <li>2. ¿Qué reto me planteo para este curso/trimestre/periodo?</li> <li>3.-¿Cómo me puede ayudar el equipo para conseguirlo?</li> <li>4.-¿Qué puedo aportar al equipo?</li> <li>5.- ¿Cómo voy a comprometerme con el equipo?</li> <li>6.- Una palabra que defina nuestro equipo. Nuestro lema como equipo</li> </ol> <p><b>Fase 3</b> Si el grupo está formado por menos de seis miembros, las respuestas a cada una de las cinco primeras preguntas se ponen en común. La idea no es que se expongan de manera lineal, sino que el facilitador vaya interrelacionando unas con otras. Por ejemplo, si un miembro expresa una fortaleza se podría preguntar quien tiene una fortaleza parecida o lo contrario, si alguien tiene una necesidad y esta fortaleza podría ayudarle. En el caso de que el número sea superior a 6 se pueden hacer dos grupos. Posteriormente pondrán en común las ideas destacadas de cada uno de ellos.</p> <p><b>Fase 4</b> Tras la exposición de las cinco primeras preguntas, se expondrá el lema/palabra que cada miembro considera que debe definir al equipo. Entre todos los miembros se define una frase que sirva de ancla o talismán para el equipo.</p> <p><b>Fase 5</b> Se construye un panel con el lema grupal y se pegan los diferentes hexágonos para que se pueda colocar en un espacio visible y pueda ser consultado por todos los miembros. La manera de unirlos se deja libre. Ej.: Un miembro puede pegar su lado de necesidades a otro en el que se dé respuesta a su necesidad, o se busca una figura que se relaciones con la palabra grupal o aleatoriamente. (Ejemplo Anexo 2)</p>

6. Dimensiones de la CPA abordadas	Dimensión relacional: Cohesión de equipo, favorecer sentido de pertenencia en el grupo, promover la construcción de relaciones positivas y de confianza. Dimensión colaborativa.
7. Resultados de aprendizaje para las y los participantes	<p>Conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Estrategias de generación de confianza y empatía y su importancia en entornos grupales.</li> </ul> <p>Otros resultados de aprendizaje</p> <p>Conocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo compartido, eficacia colectiva y beneficios de la responsabilidad colectiva en entornos educativos y de desarrollo profesional en una CPA.</li> <li>• ...</li> </ul> <p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demostrar habilidades interpersonales, incluidas la empatía y el respeto, mediante señales verbales y no verbales.</li> <li>• Responder adecuadamente a las señales emocionales comunicadas por los miembros del grupo.</li> <li>• Realizar actividades que fomenten el respeto y la franqueza entre los miembros del PLC.</li> <li>• Crear y mantener un espacio seguro dentro de la comunidad.</li> <li>• Llevar a cabo actividades que mejoren la cohesión del grupo y el sentimiento de pertenencia</li> </ul> <p>Actitudes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso de fomentar relaciones positivas y de confianza.</li> <li>• Compromiso con el mantenimiento de un entorno positivo y de colaboración incluso durante los conflictos.</li> </ul>
8. Formato de actividad	Compromiso de fomentar relaciones positivas y de confianza.
9. Materiales y herramientas	Materiales: Posits hexagonales o cartulinas hexagonales, cartulina para hacer el documento final con el lema y el panel formado por todos los hexágonos del grupo.
10. Espacio y preparación	La habitación debe permitir la creación de grupos en el caso en que fuera necesario. Hay que tener posits hexagonales o formas hexagonales preparadas Una cartulina para hacer el panel final
11. Dimensiones de inclusión	<p>El facilitador o facilitadora tiene que asegurarse de que todas las personas participantes acepten y mantengan con respeto la diversidad de creencias y prácticas. De manera simultánea debe fomentar espacios para el diálogo promoviendo intercambio de ideas en parejas, grupos, gran grupo... También potenciará la exploración entre el grupo y ayudará a resumir los puntos en común logrados a través de la reflexión, el intercambio de ideas y el consenso.</p> <p>Especialmente para actividades en línea: Accesibilidad e Inclusividad significa garantizar que la sala en línea sea accesible para todos los miembros, proporcionando herramientas como subtítulos, compatibilidad con lectores de pantalla y navegación sencilla que faciliten la participación de quienes presenten algún tipo de discapacidad.</p>
12. Promoción de valores y prácticas democráticas	Se aceptarán todas las propuestas elaboradas por los miembros del equipo. No se discutirá sobre si estamos de acuerdo o no, sobre las fortalezas o necesidades que cada miembro expresa. Mantendremos una actitud respetuosa en la que no emitiremos juicios de valor. Se partirá de las coincidencias para construir la identidad del grupo.
13. Adaptación para las CPA digitales	<p>En el caso de que las reuniones fueran virtuales se podría generar un documento en Canva al que tuvieran acceso todos los miembros con las formas hexagonales ya creadas en él para que cada integrante pueda escribir en el suyo. Finalmente se escribiría en ese documento el lema del equipo.</p> <p>Otra opción es usar la herramienta Padlet: crear 5 columnas con cada una de las preguntas y cada miembro dejaría un posit virtual en cada columna. Finalmente el lema sería el título del padlet</p>
14. Referencias & fuentes sugeridas	

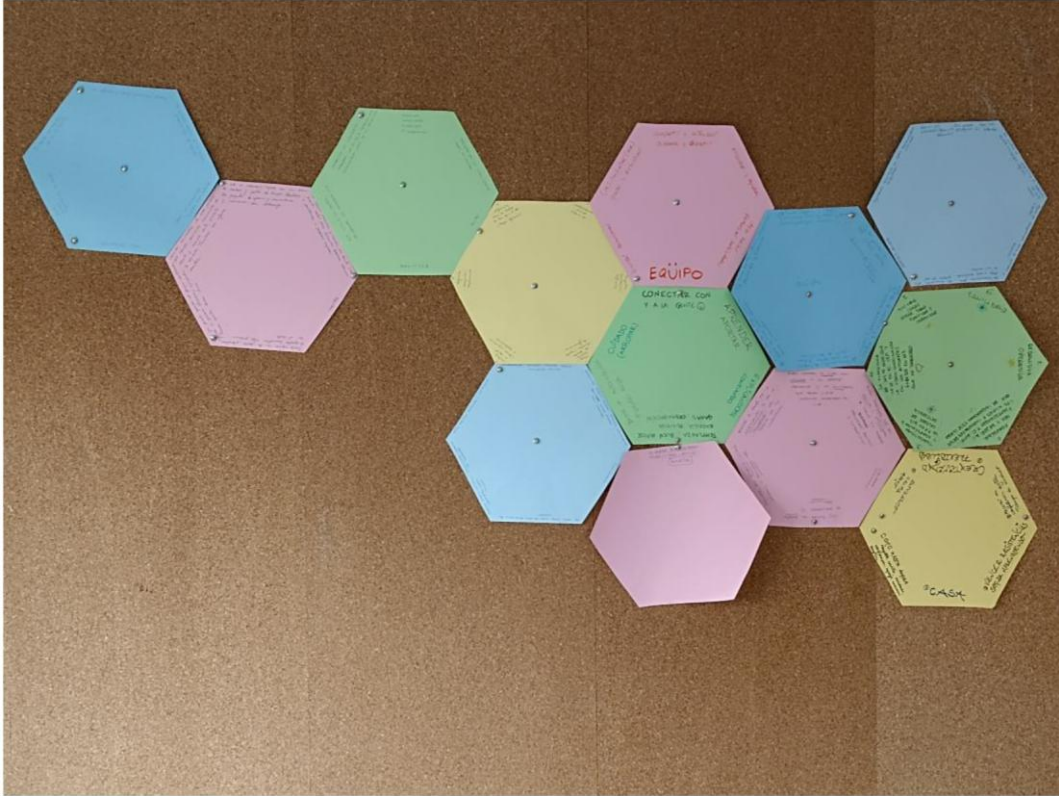
15. Apéndice	Sí Apéndice 1 - Plantilla hexagonal Apéndice 2 - Ejemplo de resultado final
--------------	---

## APÉNDICE 1

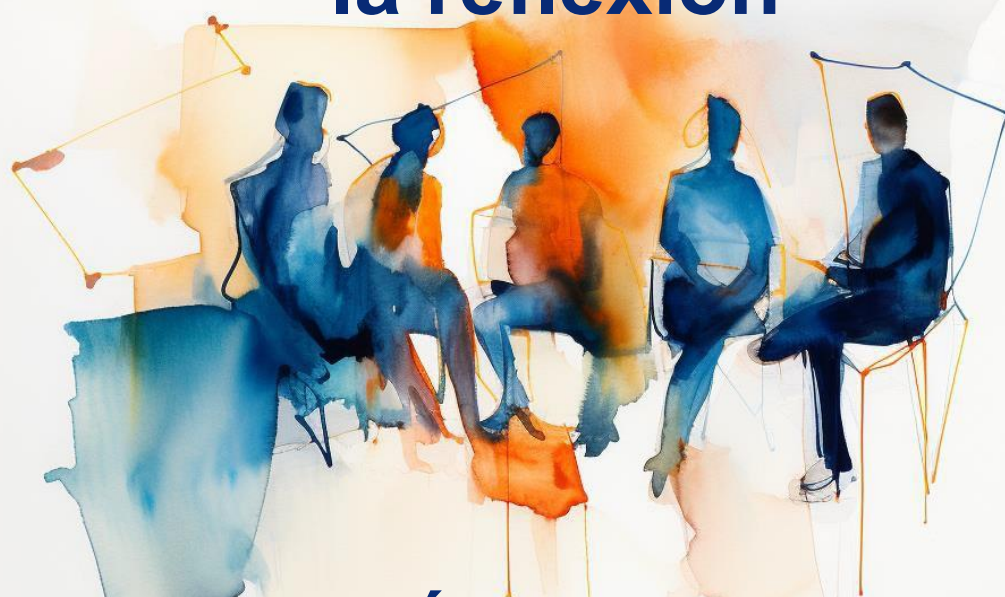


## APÉNDICE 2





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



### DIMENSIÓN RELACIONAL

Meta en movimiento: De hablar a pensar sobre el hablar

# LeaFaP

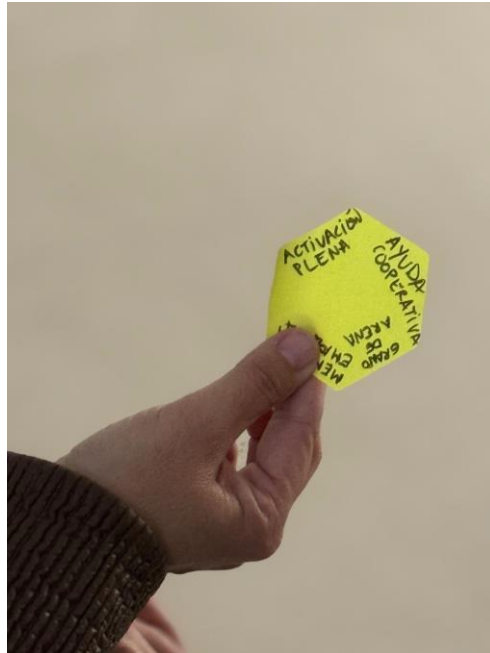
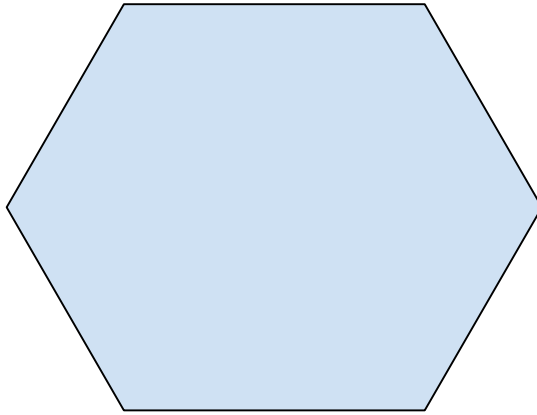
Leading and Facilitating Professional Learning Communities  
in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice  
KA220-SCH - Cooperation partnerships in school education

<b>Dimensión de Relación</b>	
<b>1. Título de la actividad</b>	Construyendo alianzas en el equipo
<b>2. Duración</b>	30-50 minutos
<b>3. Experiencia previa en la CPA</b>	No es adecuado para grupos que trabajan por primera vez juntos. Es necesario que haya cierto conocimiento por parte de los integrantes
<b>4. Objetivos de la actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cohesionar al equipo.</li> <li>✓ Crear un entorno de colaboración y confianza entre los miembros del equipo.</li> <li>✓ Conocer las fortalezas y necesidades de los miembros del equipo.</li> <li>✓ Detectar aquellas personas que pueden ayudarme y a quién puedo ayudar.</li> <li>✓ Promover proactividad en el equipo.</li> <li>✓ Crear pertenencia de grupo.</li> <li>✓ Consensuar una palabra o un lema que defina al equipo.</li> </ul>
<b>5. Descripción de la actividad</b>	<p><b>Fase 1</b> El facilitador debe animar al grupo a reconocer que el resultado del trabajo colaborativo es mayor que la suma de los esfuerzos individuales. La idea es crear un ecosistema de colaboración parecido al utilizado por las abejas para crear miel, (de ahí la metáfora y el uso de posits hexagonales), en el que cada miembro del equipo aporta su talento, sus capacidades, para conseguir un objetivo grupal común.</p> <p><b>Fase 2</b> Se plantean 6 preguntas que deben responder de manera individual en el hexágono proporcionado El facilitador/a irá enunciándolas una a una, y dejará un breve espacio tras cada una de ellas para que los asistentes puedan escribir su respuesta en su hexágono. (Anexo 1)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- ¿En qué soy realmente bueno/a?</li> <li>2. ¿Qué reto me planteo para este curso/trimestre/periodo?</li> <li>3.-¿Cómo me puede ayudar el equipo para conseguirlo?</li> <li>4.-¿Qué puedo aportar al equipo?</li> <li>5.- ¿Cómo voy a comprometerme con el equipo?</li> <li>6.- Una palabra que defina nuestro equipo. Nuestro lema como equipo</li> </ol> <p><b>Fase 3</b> Si el grupo está formado por menos de seis miembros, las respuestas a cada una de las cinco primeras preguntas se ponen en común. La idea no es que se expongan de manera lineal, sino que el facilitador vaya interrelacionando unas con otras. Por ejemplo, si un miembro expresa una fortaleza se podría preguntar quien tiene una fortaleza parecida o lo contrario, si alguien tiene una necesidad y esta fortaleza podría ayudarle. En el caso de que el número sea superior a 6 se pueden hacer dos grupos. Posteriormente pondrán en común las ideas destacadas de cada uno de ellos.</p> <p><b>Fase 4</b> Tras la exposición de las cinco primeras preguntas, se expondrá el lema/palabra que cada miembro considera que debe definir al equipo. Entre todos los miembros se define una frase que sirva de ancla o talismán para el equipo.</p> <p><b>Fase 5</b> Se construye un panel con el lema grupal y se pegan los diferentes hexágonos para que se pueda colocar en un espacio visible y pueda ser consultado por todos los miembros. La manera de unirlos se deja libre. Ej.: Un miembro puede pegar su lado de necesidades a otro en el que se dé respuesta a su necesidad, o se busca una figura que se relaciones con la palabra grupal o aleatoriamente. (Ejemplo Anexo 2)</p>

6. Dimensiones de la CPA abordadas	Dimensión relacional: Cohesión de equipo, favorecer sentido de pertenencia en el grupo, promover la construcción de relaciones positivas y de confianza. Dimensión colaborativa.
7. Resultados de aprendizaje para las y los participantes	<p>Conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Estrategias de generación de confianza y empatía y su importancia en entornos grupales.</li> </ul> <p>Otros resultados de aprendizaje</p> <p>Conocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo compartido, eficacia colectiva y beneficios de la responsabilidad colectiva en entornos educativos y de desarrollo profesional en una CPA.</li> <li>• ...</li> </ul> <p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demostrar habilidades interpersonales, incluidas la empatía y el respeto, mediante señales verbales y no verbales.</li> <li>• Responder adecuadamente a las señales emocionales comunicadas por los miembros del grupo.</li> <li>• Realizar actividades que fomenten el respeto y la franqueza entre los miembros del PLC.</li> <li>• Crear y mantener un espacio seguro dentro de la comunidad.</li> <li>• Llevar a cabo actividades que mejoren la cohesión del grupo y el sentimiento de pertenencia</li> </ul> <p>Actitudes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso de fomentar relaciones positivas y de confianza.</li> <li>• Compromiso con el mantenimiento de un entorno positivo y de colaboración incluso durante los conflictos.</li> </ul>
8. Formato de actividad	Compromiso de fomentar relaciones positivas y de confianza.
9. Materiales y herramientas	Materiales: Posits hexagonales o cartulinas hexagonales, cartulina para hacer el documento final con el lema y el panel formado por todos los hexágonos del grupo.
10. Espacio y preparación	La habitación debe permitir la creación de grupos en el caso en que fuera necesario. Hay que tener posits hexagonales o formas hexagonales preparadas Una cartulina para hacer el panel final
11. Dimensiones de inclusión	<p>El facilitador o facilitadora tiene que asegurarse de que todas las personas participantes acepten y mantengan con respeto la diversidad de creencias y prácticas. De manera simultánea debe fomentar espacios para el diálogo promoviendo intercambio de ideas en parejas, grupos, gran grupo... También potenciará la exploración entre el grupo y ayudará a resumir los puntos en común logrados a través de la reflexión, el intercambio de ideas y el consenso.</p> <p>Especialmente para actividades en línea: Accesibilidad e Inclusividad significa garantizar que la sala en línea sea accesible para todos los miembros, proporcionando herramientas como subtítulos, compatibilidad con lectores de pantalla y navegación sencilla que faciliten la participación de quienes presenten algún tipo de discapacidad.</p>
12. Promoción de valores y prácticas democráticas	Se aceptarán todas las propuestas elaboradas por los miembros del equipo. No se discutirá sobre si estamos de acuerdo o no, sobre las fortalezas o necesidades que cada miembro expresa. Mantendremos una actitud respetuosa en la que no emitiremos juicios de valor. Se partirá de las coincidencias para construir la identidad del grupo.
13. Adaptación para las CPA digitales	<p>En el caso de que las reuniones fueran virtuales se podría generar un documento en Canva al que tuvieran acceso todos los miembros con las formas hexagonales ya creadas en él para que cada integrante pueda escribir en el suyo. Finalmente se escribiría en ese documento el lema del equipo.</p> <p>Otra opción es usar la herramienta Padlet: crear 5 columnas con cada una de las preguntas y cada miembro dejaría un posit virtual en cada columna. Finalmente el lema sería el título del padlet</p>
14. Referencias & fuentes sugeridas	

<b>15. Apéndice</b>	Sí Apéndice 1 - Plantilla hexagonal Apéndice 2 - Ejemplo de resultado final
---------------------	---

## APÉNDICE 1









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



## DIMENSIÓN DE COMUNICACIÓN

El poder de las preguntas: Navegar por los malentendidos e inspirar ideas

# LeaFaP

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

Dimensión de Comunicación	
1. Foco de la actividad	Uso del lenguaje para evitar malentendidos y fomentar la reflexión (I): Preguntas de aclaración y de indagación
2. Duración	120-135 minutos (dependiendo del número de participantes en la CPA)
3. Experiencia previa en la CPA	Primeras etapas del establecimiento de la CPA.
4. Objetivos de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Modelar y animar a los participantes a utilizar preguntas de aclaración y de indagación.</li> <li>✓ Guiar a los participantes de la CPA en una indagación reflexiva relacionada con sus prácticas y/o observaciones.</li> <li>✓ Implicar al grupo en meta-conversaciones para reflexionar sobre los procesos comunicativos dentro de la CPA y mejorarlos.</li> <li>✓ Fomentar el compromiso con el aprendizaje autodirigido y la mejora continua.</li> <li>✓ Promover la apertura a la retroalimentación y la mejora continua de las prácticas comunicativas.</li> </ul>
5. Descripción de la actividad	<p><b>Introducción:</b> El facilitador o la facilitadora (F) da la bienvenida al grupo y anuncia el foco del encuentro: animar a los miembros de la CPA a comunicarse de forma eficaz y a reflexionar en profundidad sobre las prácticas profesionales que han implementado u observado, con la ayuda de preguntas. F explica la diferencia entre los intercambios superficiales –conversaciones breves y poco profundas sobre prácticas docentes– y el diálogo respetuoso y reflexivo, cuyo objetivo es abordar información poco clara o incompleta y fomentar un pensamiento más profundo.</p> <p><b>Fase 1:</b> F invita a una persona participante a compartir los avances realizados en su Plan de Acción (PA) o a comentar alguna inquietud docente o profesional. Una vez que esta persona ha terminado de exponer, F anima al resto del grupo a formular preguntas que aclaren el mensaje, favorezcan la comprensión del significado que pretendía transmitir la persona que ha intervenido y la impulsen a reflexionar más a fondo sobre los temas planteados. Tras las preguntas, F retoma algunas de ellas para seguir fomentando la aclaración y la reflexión profunda (véase Recurso 1 con ejemplos de preguntas).</p> <p><b>Fase 2:</b> F ofrece una breve explicación sobre el papel de las preguntas de aclaración y de indagación en la comunicación eficaz y el diálogo reflexivo dentro de una CPA (véase el Recurso 1 para una caracterización breve de ambos tipos de preguntas). A continuación, F reparte una copia del Recurso 1 a los miembros de la CPA, les da tiempo para leerla y aclara cualquier duda. Este recurso también puede compartirse con antelación para que las personas participantes la lean con calma y puedan identificar cuestiones que deseen comentar. Después, F invita al resto de participantes, uno por uno, a compartir avances en sus PA o a comentar alguna inquietud docente o profesional. Tras cada intervención, F anima al grupo a formular preguntas de aclaración y de indagación, procurando que todas las personas participen en el diálogo y que nadie acapare la conversación. F puede seguir modelando estos tipos de preguntas, especialmente después de las formuladas por el grupo.</p> <p><b>Fase 3:</b> F presenta a las personas participantes de la CPA las preguntas incluidas en el Recurso 2, <i>Reflexión sobre el desarrollo de la CPA</i>, para llevar a cabo una discusión grupal centrada en avanzar hacia una comunicación eficaz y equitativa, y fomentar la reflexión en el seno de la CPA.</p> <p><b>Fase 4:</b> F entrega a las personas participantes las preguntas del Recurso 3, <i>Reflexión sobre el propio aprendizaje</i>, para que puedan reflexionar sobre ellas al final de la reunión –si el tiempo lo permite– o de forma autónoma, por ejemplo en un diario de aprendizaje o documento similar.</p>



	<p>Cierre: F resume los principales aspectos tratados en el encuentro y las personas participantes acuerdan la fecha y lugar de la próxima reunión.</p>
6. Dimensiones de la CPA abordadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comunicación</li> <li>✓ Indagación y reflexión</li> <li>✓ Construcción del aprendizaje y el conocimiento</li> </ul>
7. Resultados de aprendizaje para las y los participantes	<p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Técnicas para facilitar un diálogo productivo.</li> <li>o Principios de comunicación eficaz, incluyendo la escucha activa y la comunicación asertiva.</li> <li>o Técnicas para fomentar la práctica reflexiva.</li> </ul> <p>Destrezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Formular preguntas de sondeo que estimulen el pensamiento crítico.</li> <li>o Utilizar técnicas de interrogación para promover una reflexión más profunda.</li> <li>o Guiar a los participantes en procesos de indagación reflexiva relacionados con sus prácticas.</li> </ul> <p>Actitudes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Fomento de la exploración de creencias y concepciones previas y del pensamiento crítico.</li> </ul> <p>Resultados de aprendizaje adicionales</p> <p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas y herramientas de autorreflexión para el desarrollo profesional.</li> </ul> <p>Destrezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar autoevaluaciones y reflexiones para valorar la eficacia en la facilitación y el liderazgo.</li> <li>• Facilitar discusiones que garanticen la participación de todas las personas integrantes del grupo y que todas se sientan escuchadas.</li> <li>• Involucrar al grupo en meta-conversaciones para reflexionar y mejorar los procesos comunicativos.</li> </ul> <p>Actitudes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con el fomento de una cultura reflexiva.</li> <li>• Compromiso con el aprendizaje autodirigido y la mejora continua.</li> <li>• Apertura a la retroalimentación y a la mejora continua de las prácticas comunicativas.</li> </ul>
8. Formato de actividad	Todo el grupo e individual
9. Materiales y herramientas	<p>Recurso 1. Preguntas de aclaración y de indagación: Caracterización, categorías y ejemplos</p> <p>Recurso 2. Reflexión sobre el Desarrollo de la CPA</p> <p>Recurso 3. Reflexión sobre el propio aprendizaje (para las personas participantes en la CPA)</p>
10. Espacio y preparación	<p>El lugar de reunión se organizará en forma de Π.</p> <p>Hacer copias de los Recursos 1, 2 y 3.</p>
11. Dimensiones de inclusión	<p>Diversidad dentro de una CPA: El facilitador o la facilitadora (F) debe asegurarse de que todos los miembros de la CPA presenten avances en su PA y que cada miembro formule preguntas de aclaración y de indagación a sus compañeros y compañeras. F facilita el proceso resumiendo los puntos en común alcanzados a través de la</p>



	reflexión y las discusiones, e identifica los temas que requieren una mayor exploración dentro del grupo.
12. Promoción de valores y prácticas democráticas	Se anima a todas las personas participantes a aportar sus ideas, opiniones y perspectivas. F se asegura de que estas contribuciones sean escuchadas activamente y consideradas, y de que cada participante tenga la oportunidad de hablar sin que ninguna voz domine, fomentando una participación equilibrada. Se promueve la toma de decisiones colectiva, enfocándose en las técnicas de cuestionamiento que se puedan priorizar para las reuniones futuras.
13. Adaptación para las CPA digitales	Los recursos pueden compartirse en formato digital a través de plataformas en línea como Zoom, Microsoft Teams o Google Meet. Se puede utilizar una pizarra virtual como Padlet o Mural para recopilar impresiones en conjunción con el Recurso 3: Reflexión sobre el desarrollo de la CPA.
14. Referencias & fuentes sugeridas	Erasmus+ TePinTeach project (IO4 - Modules for developing communication strategies for effective PLC): <a href="https://www.tepinteach.eu/introduction-to-the-idea/">https://www.tepinteach.eu/introduction-to-the-idea/</a>
15. Apéndice	Sí



## Recurso 1: Preguntas de aclaración y de indagación: Caracterización, categorías y ejemplos

### Preguntas de aclaración

Las preguntas de aclaración tienen como objetivo asegurar la comprensión, evitar malentendidos y favorecer una comunicación respetuosa con lo que se pretende transmitir. Están diseñadas para solicitar explicaciones o detalles adicionales sobre información ambigua o incompleta. En una conversación, se emplean para confirmar que el oyente interpreta correctamente el mensaje, lo cual previene confusiones y facilita un diálogo más efectivo.

#### Categoría 1. Solicitud de confirmación de la comprensión

Este tipo de preguntas busca verificar si el oyente ha comprendido correctamente el mensaje del interlocutor. Ayudan a asegurar que no haya malentendidos y que ambas partes compartan una comprensión común del mensaje.

Ejemplos:

- *Has dicho que... ¿Lo he entendido bien? / ¿Lo he entendido correctamente?*
- *... ¿He resumido correctamente lo que has dicho?*
- *¿Te he entendido correctamente cuando has dicho que...?*
- *Si he entendido bien, ¿estás sugiriendo que...?*
- *Para que me quede claro, ¿estás diciendo que...?*

#### Categoría 2. Solicitud de elaboración

Una petición de elaboración es una solicitud para que el interlocutor amplíe o detalle más su respuesta o explicación sobre un tema.

Ejemplos:

- *Te has referido a...; ¿podría dar más detalles?*
- *¿Puedes darnos más información o detalles sobre...?*
- *¿Puedes ampliar [lo que acabas de decir]?*

#### Categoría 3. Solicitud de reformulación

Estas preguntas se centran en la comprensión de ideas, términos o conceptos utilizados por el hablante, con el fin de asegurar que se interpretan según su intención.

Ejemplos:

- *¿A qué te refieres cuando dices que...?*
- *¿Podría explicar lo que has querido decir con...?*
- *¿Puedes aclarar lo que querías decir cuando se refieres a...?*
- *¿Qué quieres decir exactamente con [término/concepto/idea específicos]?*



- *¿Puedes repeter lo que acabas de decir de otro modo para asegurarme de que lo he entendido bien?*

#### **Categoría 4. Pección de ejemplos**

Estas preguntas piden ejemplos concretos para aclarar las ideas y hacerlas más comprensibles.

Ejemplos:

- *¿Podría darme un ejemplo de lo que quieres decir con...?*

- *¿Puede poner un ejemplo de cómo [p. ej., la educación inclusiva mejora el ambiente escolar]?*

### **Preguntas de indagación**

Las preguntas de indagación son preguntas abiertas diseñadas para fomentar una reflexión más profunda, exploración y clarificación de ideas, decisiones o experiencias. Sirven para obtener información más detallada, cuestionar suposiciones y fomentar el pensamiento crítico. En el ámbito escolar, las preguntas indagatorias pueden ayudar a los profesionales a reflexionar sobre sus prácticas, analizar los problemas subyacentes y generar ideas que pueden conducir a una mejora profesional y a una toma de decisiones más informada.

#### **Categoría 1. Solicitud de introspección**

Esta categoría abarca preguntas que persiguen que el interlocutor reflexione sobre experiencias personales, motivaciones y emociones relacionadas con la práctica docente. Fomentan el autoconocimiento y una introspección más profunda.

Ejemplos:

- *¿Cuál es/era tu intención con eso?*

- *¿Qué te ha hecho sentir especialmente orgulloso o.....(referencia a diferentes emociones)?*

- *¿Puedes explicar por qué te sientes/sientes así?*

- *¿Qué crees que ha influido en tu opinión sobre el desarrollo de la clase?*

- *¿Qué revela tu afirmación/lo que has dicho/tu enfoque didáctico... sobre cómo concibes el aprendizaje, el bienestar del alumnado, etc.?*

- *¿Qué suposiciones estabas haciendo en esa situación (sobre el aprendizaje del alumnado, la gestión del aula, el aprendizaje profesional. )?*

#### **Categoría 2. Solicitud de reflexión sobre la resolución de problemas y la toma de decisiones**

En esta categoría se agrupan preguntas que estimulan el análisis de los retos, la identificación de las causas profundas y la exploración de soluciones. Anima a los miembros de la CPA a reflexionar sobre las decisiones que han tomado, examinar sus enfoques en torno a la resolución de problemas y a considerar posibles cambios.

Ejemplos:



- *¿Cuál crees que es la causa de este problema/situación?*
- *¿Qué tendrías que cambiar o hacer de forma diferente para conseguir lo que necesitas/pretendes?*
- *¿Cómo has llegado a esta conclusión/solución? ¿Has recogido algunas evidencias?*
- *¿Cómo has llegado a esa decisión?*
- *¿Cómo puedes obtener más información sobre el origen del problema y sobre si las acciones que propones son adecuadas?*
- *¿Qué crees que pasaría si intentaras un enfoque diferente?*
- *¿Puedes guiarnos a través de tu proceso de reflexión/toma de decisiones?*
- *La próxima vez, ¿qué puedes cambiar para mejorar el resultado?*

### **Categoría 3. Solicitud de reflexión sobre el impacto y los resultados**

Esta categoría incluye preguntas sobre los resultados y efectos de las acciones emprendidas. Invita a los participantes de la CPA a reflexionar sobre los efectos de sus decisiones, ya sean esperados o inesperados, y a analizar el impacto de futuras acciones.

Ejemplos:

- *¿Qué tipo de impacto crees que Kene/puede/tendrá esto?*
- *Si el resultado no ha sido el previsto, ¿qué ha fallado? ¿qué no habías previsto?*
- *¿Qué crees que ocurrirá?*
- *¿Cuál es tu mayor preocupación sobre el efecto de esta medida?*

### **Categoría 4. Solicitud de reflexión sobre el aprendizaje y la mejora**

En esta categoría se agrupan preguntas sobre el aprendizaje y el desarrollo profesional permanentes. Fomentan la reflexión sobre los éxitos y los fracasos, la aplicación de las lecciones aprendidas y la exploración de formas de mejorar la práctica profesional.

Ejemplos:

- *¿Qué has aprendido de esta experiencia?*
- *¿Qué crees que debes hacer de forma diferente para mejorar?*
- *¿Por qué crees que funcionó bien (o no)?*
- *¿Cuál crees que fue la clave de que (no) funcionara bien lo que hiciste?*
- *¿Qué factores contribuyeron a que funcionara bien?*
- *¿Qué teorías (p. ej., del aprendizaje, del desarrollo cognitivo, afectivo, etc. de los estudiantes, de la dinámica de grupo) puedes utilizar para explicar y evaluar su éxito (o la falta de este)?*
- *¿Por qué cree que no funcionó?*
- *¿Qué factores crees que contribuyeron a que no funcionara como esperabas?*
- *¿Qué piensa hacer a continuación?*



### Categoría 5. Solicitud de análisis comparativo

Las preguntas de esta categoría pretenden que se comparen situaciones o experiencias actuales con otras pasadas. Ayudan a los miembros de la CPA a contextualizar su práctica basándose en conocimientos previos e identificando patrones que puedan servir de base para acciones futuras.

Ejemplos:

- *¿A qué te recuerda esto? (¿experiencias docentes anteriores, experiencias como estudiante en la universidad, como observador/a o como estudiante en un centro escolar?)*
- *¿Qué similitudes y diferencias encuentras entre esta situación y experiencias anteriores?*
- *¿En qué se diferencian las respuestas del alumnado de esta clase de las de clases anteriores o de otros grupos? ¿Por qué crees que ha sido así?*
- *¿Qué similitudes y diferencias encuentras entre esta estrategia didáctica y otros métodos que hayas probado para temas similares?*
- *¿Qué diferencias has observado entre los resultados de esta sesión y otras similares que hayas impartido anteriormente? ¿Por qué crees que se han producido estas diferencias?*
- *¿Qué similitudes y diferencias observas entre los retos a los que te enfrentaste en esta lección y los de lecciones anteriores? ¿Por qué crees que estos retos persistieron o cambiaron?*
- *¿En qué se diferenció la comprensión del material por parte del alumnado de la observada en clases anteriores? ¿Por qué crees que se produjo esta diferencia?*
- *¿Cómo es la dinámica del aula en esta lección en comparación con otras ocasiones en las que has enseñado un material similar? ¿Qué ha cambiado esta vez o qué has hecho de forma diferente?*

**Nota:** Las categorías descritas arriba no son mutuamente excluyentes. La práctica profesional y la reflexión en el campo de la educación a menudo implican elementos que se superponen, por lo que ciertas preguntas pueden abordar múltiples aspectos de la experiencia, la toma de decisiones, el impacto, etc., de manera simultánea.



## Recurso 2: Reflexión sobre el desarrollo de la CPA

**Reflexión colectiva (el grupo de CPA) discute sus respuestas a las siguientes preguntas):**

- ¿Hasta qué punto la CPA se utilizaron eficazmente preguntas de aclaración y de indagación?
- ¿De qué manera ayudaron las preguntas a comprender y analizar el progreso en el Plan de Acción comparado por los/as integrantes de la CPA?
- ¿Qué podemos mejorar respecto a nuestras técnicas de formulación de preguntas para futuras reuniones?
- ¿Cómo podemos mejorar nuestras técnicas de formulación de preguntas para futuras reuniones?

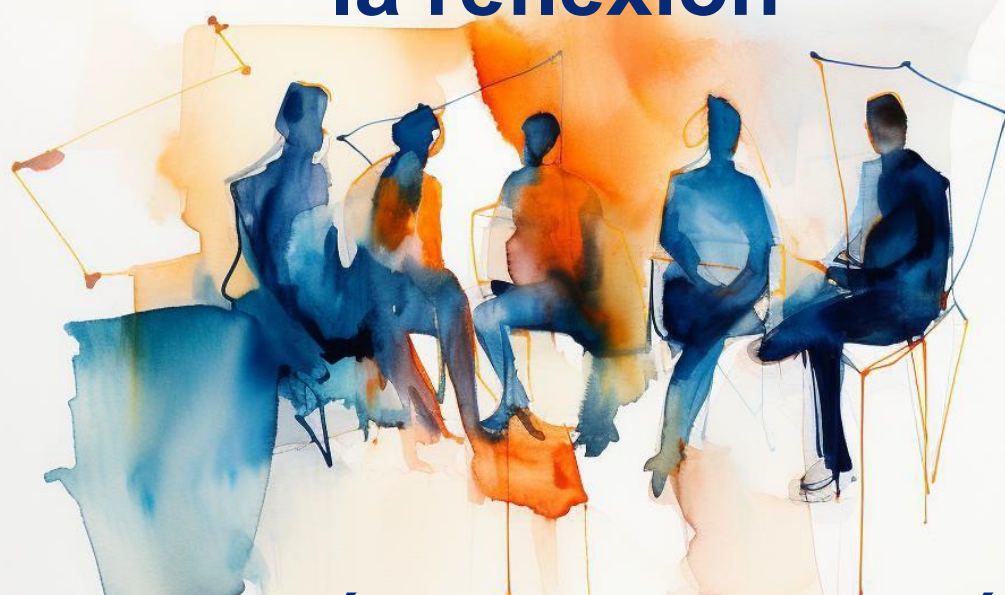


### **Recurso 3: Reflexión sobre el propio aprendizaje (para participantes en la CPA)**

**Reflexión individual: Tómate tu tiempo para responder a las siguientes preguntas.**

- ¿Qué aprendiste de las preguntas de aclaración y de indagación utilizadas hoy?
- ¿Qué te ayudó en este aprendizaje y cómo?

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



### DIMENSIÓN DE COLABORACIÓN

Mapa de conocimiento: Hacer visibles nuestras fortalezas

# Leafap

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

## Dimensión Colaborativa

1. Título de la actividad	Haciendo visibles las habilidades y los recursos del grupo
2. Duración	75 minutos
3. Experiencia previa en la CPA	Para las CPA que se encuentran en la fase inicial o intermedia de la colaboración y aún tienen poca visión estructurada de las competencias de los miembros.
4. Objetivos de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esta actividad tiene como objetivo identificar y visualizar las habilidades y recursos de todos los miembros de la CPA con el fin de promover sinergias, identificar brechas de conocimiento y orientar la colaboración futura.</li> <li>• El mapa de conocimientos está diseñado para ser una herramienta en constante expansión y personalización, que proporciona una visión general actualizada de los niveles de conocimiento y habilidades de todos los miembros.</li> <li>• Crear una base sobre la que se puede planificar el uso colectivo y el desarrollo posterior de las competencias.</li> </ul>
5. Descripción de la actividad	<p>Introducción (10 minutos)</p> <p>El facilitador (F) da la bienvenida a los participantes y presenta el objetivo del mapa de conocimiento. F explica que este método tiene como objetivo hacer visibles los recursos existentes, las experiencias y las habilidades individuales de todos los miembros. Con ello se pretende crear conexiones entre las habilidades e identificar sinergias de forma específica. F enfatiza que el mapa del conocimiento debe entenderse como una visión dinámica que se expande y adapta continuamente para reflejar el desarrollo y el cambio dentro de la CPA. Esto asegura que el mapa de conocimiento siempre represente el nivel actual de conocimiento y habilidades del grupo y sirva como recurso para decisiones futuras.</p> <p><u>Flexibilidad del método</u></p> <p>F explica que se pueden utilizar tanto métodos digitales como analógicos, dependiendo de las preferencias de los participantes. Herramientas digitales como Miro, Padlet o Microsoft Whiteboard permiten una fácil documentación y posterior edición, mientras que los métodos analógicos, como el uso de rotafolios y post-its, proporcionan una representación visual y háptica que puede ser especialmente beneficiosa en las sesiones presenciales. Ambos métodos tienen sus ventajas, y los participantes pueden decidir juntos qué método prefieren.</p> <p>Fase 1: Recogida de contribuciones individuales (15 minutos)</p> <p>Cada participante recibe el folleto "Perfil personal de conocimientos" (Herramienta 1 - véase el apéndice, por ejemplo), en el que anota sus áreas de especialización, recursos, fortalezas y experiencia previa. Esto puede incluir habilidades específicas (por ejemplo, experiencia en educación digital o didáctica de la materia), así como habilidades generales (por ejemplo, habilidades de comunicación, liderazgo de equipos o empatía en el trato con los estudiantes). Además, los participantes también podrían indicar otros recursos importantes, como recursos materiales, contactos y redes, recursos de tiempo, experiencia en proyectos especiales, etc.</p> <p><u>Opción para herramientas digitales y métodos analógicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Versión digital:</u> Los participantes introducen sus contribuciones directamente en una pizarra digital, que sigue siendo accesible y editable para todos. Esto permite una presentación clara y ajustes flexibles incluso después de la sesión.</li> <li>• <u>Versión analógica:</u> Los participantes escriben sus contribuciones en tarjetas o post-its, que luego se adjuntan a un gran póster o rotafolio. Esta presentación visual crea una visión general tangible en la sala y fomenta la interacción directa.</li> </ul> <p>Fase 2: Creación del mapa de conocimiento (30 minutos)</p> <p>Una vez recogidas las contribuciones individuales, los participantes presentan sus trabajos en sesión plenaria. F recoge las contribuciones y las organiza en un mapa grande (ya sea en un rotafolio o en una pizarra digital) en categorías como experiencia, habilidades prácticas y recursos. Se ordenan las aportaciones y se vinculan aportaciones similares o complementarias para visibilizar las sinergias. F anima a los participantes a hacer preguntas sobre las contribuciones de sus colegas y a señalar las posibles</p>

	<p>conexiones que vean. Esto crea una representación completa y visualizada de las fortalezas y capacidades colectivas de la CPA.</p> <p><u>Opción para el uso de herramientas digitales y métodos analógicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Versión digital:</u> La pizarra digital puede ser editada por todos los participantes al mismo tiempo, creando una colaboración interactiva y continua. El mapa digital permanece guardado después de la sesión y se puede agregar en cualquier momento.</li> <li>• <u>Versión analógica:</u> El mapa del conocimiento se crea en un rotafolio o en un póster grande. Los participantes pueden conectar visualmente sus contribuciones con líneas o codificarlas por colores para mostrar las relaciones. Este mapa también permanece disponible como recurso en la sala y se puede utilizar para futuras sesiones.</li> </ul> <p>Fase 3: Discusión y reflexión (20 minutos)</p> <p>En la fase final, los participantes discuten juntos el mapa de conocimiento. F modera la discusión y hace preguntas de reflexión como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "¿Qué habilidades y recursos hemos puesto en común en nuestro grupo?"</li> <li>• "¿Qué áreas podríamos desarrollar más en el futuro?"</li> <li>• "¿Cómo podemos utilizar las fortalezas identificadas específicamente en el trabajo de PLC?"</li> <li>• –¿Qué posibles colaboraciones o iniciativas podrían surgir de estas posibilidades?</li> </ul> <p>Esta reflexión debe ayudar a los participantes a desarrollar una conciencia de las fortalezas y el potencial combinados dentro del grupo. También discuten cómo el mapa de conocimiento se puede utilizar como herramienta de planificación para futuras reuniones y como base para nuevos proyectos. F documenta los principales resultados de la discusión y garantiza que todos los participantes puedan aportar sus perspectivas.</p>
6. Dimensiones de la CPA abordadas	<p>Dimensión colaborativa (dimensión principal)</p> <p>Dimensión relacional (dimensión adicional)</p> <p>Dimensión digital (dimensión adicional)</p>
7. Resultados de aprendizaje para las y los participantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento: Los participantes reciben una visión general de los conocimientos y recursos disponibles en el grupo y, por lo tanto, pueden cerrar cualquier brecha y déficit de manera específica.</li> <li>• Conocimiento: Los participantes comprenden cómo el conocimiento y los recursos se pueden utilizar de manera óptima dentro de la CPA y cómo las fortalezas individuales de los miembros se complementan entre sí.</li> <li>• Habilidades: Los participantes aprenden a visualizar las competencias y a trabajar con mapas de conocimiento para identificar y utilizar específicamente el potencial.</li> <li>• Actitudes: Los participantes desarrollan un aprecio por los diversos conocimientos y experiencias dentro del equipo y reconocen que cada contribución es valiosa y contribuye al crecimiento colectivo del grupo. También cultivan una mentalidad de colaboración, centrada en el beneficio mutuo y el desarrollo continuo.</li> </ul>
8. Formato de actividad	Reflexión individual, discusión plenaria, discusión en grupo
9. Materiales y Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recurso 1: Folleto "Perfil individual de conocimientos" para cada participante</li> <li>• Rotafolio, pizarra digital o póster grande para el mapa del conocimiento</li> <li>• Rotuladores y bolígrafos de colores</li> <li>• Para la versión digital: cuadernos, proyector, pizarra inteligente, Google Formular, Mentimeter o Slido para el mapa del conocimiento</li> </ul>
10. Espacio y preparación	<p>La sala debe estar diseñada de tal manera que todos los participantes puedan ver fácilmente el mapa de conocimientos y tener fácil acceso al rotafolio o a la pizarra. Alternativamente, se pueden configurar pizarras digitales y hacerlas accesibles a todos los participantes. Estas herramientas digitales ofrecen la ventaja de que el mapa puede ser editado y visualizado por todo el mundo durante y después de la sesión. Con la versión analógica, se debe disponer de materiales suficientes como rotuladores, post-its y carteles para que todos los participantes puedan aportar sus ideas visualmente.</p>

11. Dimensiones de inclusión	El mapa del conocimiento promueve la inclusión, ya que se consideran y valoran las contribuciones de todos los miembros. F garantiza que todas las perspectivas y habilidades se presenten por igual y que todos tengan la oportunidad de contribuir activamente. Garantiza que incluso las voces silenciosas sean escuchadas y que todo el proceso se base en el aprecio mutuo. Esto fortalece el sentido de pertenencia de los miembros y crea una cultura en la que la diversidad se percibe como un enriquecimiento.
12. Promoción de valores y prácticas democráticas	Esta actividad promueve los valores y prácticas democráticas a través de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación igualitaria: Todos los miembros tienen la oportunidad de contribuir y presentar sus habilidades y recursos en igualdad de condiciones.</li> <li>• Transparencia y confianza: Al hacer visibles todos los recursos y habilidades, se crea una imagen transparente del grupo que promueve la confianza y el aprecio.</li> <li>• Toma de decisiones colectiva: La discusión grupal y la creación conjunta del mapa de conocimiento apoyan la toma de decisiones colectivas en la que se escuchan todas las voces.</li> </ul>
13. Adaptación para las CPA digitales	El mapa de conocimiento se puede adaptar fácilmente a los PLC digitales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pizarras digitales: herramientas como Miro, Padlet o Microsoft Whiteboard permiten la creación interactiva y flexible del mapa de conocimiento. Estas herramientas ofrecen la posibilidad de compartir y colaborar en contribuciones en tiempo real, lo que es particularmente valioso para los equipos virtuales.</li> <li>• Trabajo sincrónico y asincrónico: El mapa de conocimiento se puede agregar tanto de forma sincrónica durante una reunión como de forma asincrónica después, lo que permite que la colaboración continúe fuera de las reuniones.</li> </ul>
14. Referencias y fuentes sugeridas	<p>Sary, C., Maroscher, M., &amp; Sary, E. (2012). <i>Wissensmanagement in der Praxis: Methoden, Werkzeuge, Beispiele</i> (S. 115 ff.). Carl Hanser Verlag.</p> <p>Eppler, M., &amp; Burkhard, R. (2007). Visual representations in knowledge management: Framework and cases. <i>Journal of Knowledge Management</i>, 11(4), 112-122. <a href="https://doi.org/10.1108/13673270710762756">https://doi.org/10.1108/13673270710762756</a></p>
15. Apéndice	<p>Sí</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recurso 1: Perfil de conocimiento individual (ejemplo para el folleto)</li> <li>• Ejemplo de mapa de conocimiento</li> </ul>

Recurso 1: Folleto "Perfil de conocimiento individual" (ejemplo)

Nota: Tómese su tiempo para completar esta hoja en detalle. La información recopilada aquí se utilizará en el siguiente paso para crear un mapa de conocimiento compartido que haga visibles todas las habilidades y recursos del grupo.

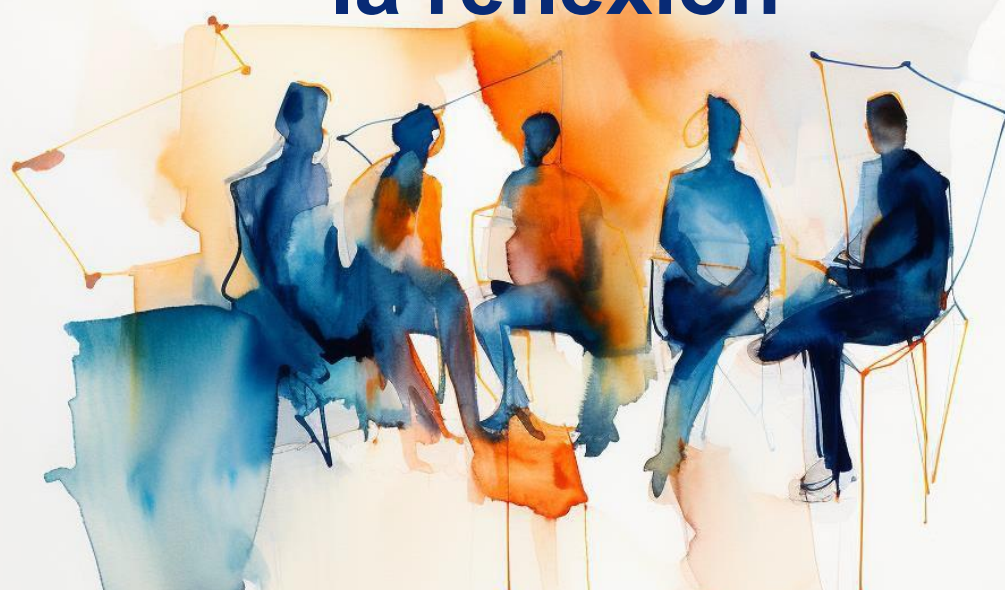
<b>Perfil de conocimiento individual</b>
<b>Área de especialización:</b> <i>(Describa sus áreas de especialización, por ejemplo, didáctica de las matemáticas, educación digital, etc.)</i>
<b>Otras habilidades:</b> <i>(Tenga en cuenta cualquier otra habilidad que pueda aportar al PLC, por ejemplo, gestión de proyectos, experiencia en moderación, etc.)</i>
<b>Habilidades blandas:</b> <i>(Describa sus habilidades interpersonales, como liderazgo de equipos, empatía, resolución de conflictos, etc.)</i>
<b>Recursos materiales:</b> <i>(Lista de materiales didácticos, herramientas digitales, software especial o puntos de acceso que se pueden utilizar para el trabajo de la CPA)</i>
<b>Contactos y redes:</b> <i>(Nótese los contactos profesionales importantes, las colaboraciones o el acceso a expertos externos que podrían ser útiles para el grupo)</i>
<b>Recursos de tiempo:</b> <i>(Describa su disponibilidad para proyectos adicionales, posibles horarios para soporte o tutoría)</i>
<b>Experiencia con proyectos especiales:</b> <i>(Indique su experiencia en proyectos piloto, colaboraciones internacionales u otros programas especiales)</i>
<b>Recursos relevantes adicionales:</b> <i>(Nótese aquí cualquier otra cosa que pueda contribuir al tema actual del PLC, dependiendo de los objetivos específicos de la CPA)</i>

Ejemplo de un mapa de conocimiento

Tema: Educación digital y métodos de enseñanza innovadores

Categoría	Contribuciones de los miembros	Conexiones y sinergias
Áreas de especialización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Didáctica de las matemáticas (Sarah)</li> <li>• Educación digital (Michael)</li> <li>• Soporte lingüístico (Emily)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conexión entre el desarrollo del lenguaje y las matemáticas (integración de herramientas digitales para el desarrollo del lenguaje en tareas matemáticas).</li> <li>• Michael podría ofrecer talleres para todos los miembros sobre herramientas digitales en la educación.</li> </ul>
Otras habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de proyectos (John)</li> <li>• Experiencia de moderación (Emily)</li> <li>• Creación de videos para la enseñanza (Michael)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Michael y John podrían trabajar juntos para desarrollar un proyecto de video para introducir métodos de aprendizaje digital, que John lideraría.</li> <li>• Emily podría hacerse cargo de la facilitación de las reuniones del PLC para aumentar la eficiencia.</li> </ul>
Habilidades blandas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo de equipo (John)</li> <li>• Empatía (Sarah)</li> <li>• Resolución de conflictos (Emily)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• John asume el papel de líder del grupo para la coordinación del proyecto.</li> <li>• Sarah puede actuar como mentora para los colegas más jóvenes para fortalecer el bienestar del equipo.</li> </ul>
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a plataformas de aprendizaje (Michael)</li> <li>• Pizarras digitales (Emily)</li> <li>• Bibliografía especializada en didáctica de la materia (Sarah)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Michael puede organizar capacitaciones sobre el uso de las plataformas de aprendizaje para todos los miembros.</li> <li>• Emily se asegurará de que todos los miembros del PLC tengan acceso a las pizarras digitales.</li> </ul>
Contactos y redes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacto con la universidad (Michael)</li> <li>• Cooperación con la biblioteca de la ciudad (Sarah)</li> <li>• Acceso a expertos en TI (John)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Michael podría organizar talleres sobre educación digital a través de su contacto en la universidad.</li> <li>• Sarah organiza un evento en la biblioteca de la ciudad para presentar proyectos didácticos innovadores.</li> </ul>
Recursos de tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 horas a la semana para mentoría (Sarah)</li> <li>• 1 hora a la semana para entrenamiento técnico (John)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarah ofrece sesiones semanales de mentoría para nuevos miembros.</li> <li>• John lleva a cabo sesiones periódicas de formación técnica para poner al día a todos los miembros.</li> </ul>
Experiencia en proyectos especiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de un proyecto piloto sobre blended learning (Michael)</li> <li>• Participación en una asociación escolar internacional (Emily)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emily y Michael podrían aportar su experiencia a la planificación de un nuevo proyecto internacional utilizando el aprendizaje combinado.</li> </ul>
Recursos relevantes adicionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés por la gamificación en el aula (Sarah)</li> <li>• Experiencia con realidad virtual (John)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• John y Sarah podrían desarrollar un concepto juntos para integrar la tecnología de realidad virtual y la gamificación en el aula.</li> </ul>

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



## DIMENSIÓN DE APRENDIZAJE Y CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO

Reflexionar, elegir, evolucionar:  
Evaluar acciones a través de la investigación

# 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

<p><b>7. Resultados de aprendizaje para las y los participantes</b></p>	<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>
<p><b>8. Formato de actividad</b></p>	<p>Actividad grupal</p>
<p><b>9. Materiales y herramientas</b></p>	<p>Plantilla del Plan aprendizaje-acción</p>
<p><b>10. Espacio y preparación</b></p>	<p>No se requiere ninguna disposición específica del aula</p>
<p><b>11. Dimensiones de inclusión</b></p>	<p>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</p>
<p><b>12. Promoción de valores y prácticas democráticas</b></p>	<p>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</p>
<p><b>13. Adaptación para las CPA digitales</b></p>	<p>Esta actividad puede desarrollarse de igual manera en un entorno virtual. No habría que hacer ningún cambio</p>
<p><b>14. Referencias &amp; fuentes sugeridas</b></p>	<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). Profesjonell utvikling og faglig veiledning. 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>
<p><b>15. Apéndice</b></p>	<p>Plantillas A y B</p>

## 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 vas a 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	

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



## DIMENSIÓN DE INDAGACIÓN Y REFLEXIÓN

Descubrir lo que importa: Explorar necesidades y desafíos

# LeaFaP

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

Dimensión de indagación y reflexión	
1. Número de actividad dentro de la dimensión	1ª de 2 actividades que deben practicarse una detrás de otra con algunas reuniones de la CPA entre medias.
2. Foco de la actividad	Exploración de las necesidades/retos de los participantes en la CPA en relación con el tema inicial de preocupación/interés.
3. Duración	Appr. 120 minutos
4. Experiencia previa en la CPA	Participantes que inician una CPA / inicio del establecimiento de la CPA
5. Objetivos de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Apoyar la exploración de las creencias, necesidades y conocimientos previos de los participantes de la CPA sobre el tema de preocupación o interés inicial.</li> <li>✓ Fomentar la comunicación y el diálogo entre los miembros de la CPA.</li> <li>✓ Promover una conciencia reflexiva sobre los puntos en común y las diferencias en cuanto a creencias, necesidades y conocimientos entre los participantes de la CPA.</li> <li>✓ Apoyar las reflexiones de los miembros sobre cómo este diálogo contribuye a generar posibles cambios o reposicionamientos con respecto al tema de preocupación o interés inicial.</li> </ul>
6. Descripción de la actividad	<p>Nota: 1ª de 2 actividades que deben practicarse una detrás de otra con algunas reuniones de la CPA entre medias. La 2ª actividad se titula: “Explorar. Reflexionar. Decidir: Construyendo una cultura informada en la CPA”.</p> <p><b>Introducción:</b></p> <p>El facilitador o la facilitadora (F) da la bienvenida al grupo y deja tiempo para que los miembros compartan algunas cosas sobre sí mismos y expliquen por qué eligieron formar parte de este grupo y qué esperan de su participación en el grupo. El F anuncia el tema común que ha reunido a los participantes con el objetivo de aumentar sus conocimientos y habilidades a través de la colaboración. F explica la importancia de, en primer lugar, definir específicamente cuáles son las preocupaciones o intereses del grupo, las razones de estas preocupaciones o intereses y cuáles son las estrategias que están pensando para afrontarlos al principio de su colaboración y, en segundo lugar, de debatirlos en el grupo.</p> <p><b>Fase 1:</b></p> <p>F presenta el Recurso 1 y pide a los participantes que la completen individualmente utilizando frases cortas y palabras clave, en lugar de redactar un texto largo. Este recurso ayuda a describir la situación que les preocupa o interesa, los factores que la afectan, su papel en dicha situación y los objetivos que se proponen para cambiarla o mejorarla.</p> <p><b>Fase 2:</b></p> <p>F solicita a los miembros del grupo que trabajen en parejas o pequeños grupos para comparar las respuestas en el Recurso 1, utilizando como apoyo una herramienta de reflexión (Recurso 2), que contiene preguntas orientadoras para facilitar la comparación. Los participantes identifican similitudes y diferencias entre sus respuestas, y las analizan a partir de las preguntas propuestas. Si, durante la conversación, emergen cuestiones que requieren una mayor profundización o aclaración, estas se registran en el Recurso 2.</p> <p><b>Fase 3:</b></p> <p>F invita a las parejas a compartir sus conclusiones con el grupo completo, razonando los puntos en común y las diferencias encontradas. Mientras tanto, puede proyectar el Recurso 2 para que todos puedan visualizarla y completarla colectivamente a partir de las aportaciones.</p> <p>F formula preguntas que estimulen la reflexión crítica a partir de las diferencias detectadas. De este modo, se promueve un análisis más profundo sobre la comprensión del tema de interés, las causas atribuidas, el grado de responsabilidad asumido por cada miembro y la elección de objetivos. Por ejemplo:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué factores diferentes habéis identificado como influyentes en el tema que os preocupa o interesa?</li> <li>• ¿Estáis de acuerdo con los señalados por otros miembros, aunque vosotros no los hayáis mencionado? ¿Por qué?</li> </ul> <p>F también puede fomentar la reflexión sobre las conexiones entre las respuestas dadas a las distintas preguntas. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Observáis alguna relación entre las razones que disteis para explicar la existencia del problema y la manera en que valorasteis vuestro propio papel en él? (Si las razones se atribuyen exclusivamente a factores externos, es probable que los participantes tiendan a considerar que tienen poca capacidad de influencia sobre la situación).</li> </ul> <p>Fase 4: F anima a los miembros a registrar cualquier cambio o reposicionamiento respecto a sus creencias y comprensiones iniciales como parte del proceso de documentación del progreso del grupo (Recurso 3) y a compartirlo, si lo desean, con el grupo. Sugerencia: Si no hay tiempo suficiente, las preguntas del Recurso 3 pueden utilizarse únicamente para promover una reflexión oral entre los participantes.</p> <p>Cierre: F resume los principales aspectos trabajados en la sesión y el grupo acuerda conjuntamente la fecha y el lugar de la próxima reunión.</p>
<p>7. Dimensiones de la CPA abordadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Indagación y reflexión</li> <li>✓ Aprendizaje y construcción del conocimiento</li> <li>✓ Comunicación</li> </ul>
<p>8. Resultados de aprendizaje para las y los participantes</p>	<p>Reflexión e indagación</p> <p>Conocimientos: o Técnicas para facilitar un diálogo productivo entre participantes</p> <p>Habilidades o Animar a los docentes a reflexionar y cuestionar sus suposiciones y prejuicios.</p> <p>Actitudes o Compromiso con el fomento de una cultura reflexiva</p> <p>Otros resultados de aprendizaje</p> <p>Aprendizaje y adquisición de conocimientos</p> <p>Conocimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión de las necesidades y los contextos individuales</li> </ul> <p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de las necesidades y los retos específicos de cada miembro</li> </ul> <p>Actitudes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto por las diversas creencias y prácticas docentes</li> </ul> <p>Comunicación</p> <p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moderación de los debates para mantenerlos centrados y productivos</li> <li>• Resumen de los puntos clave y las decisiones de los debates de forma concisa y clara</li> </ul>
<p>9. Formato de actividad</p>	<p>Individual, parejas/pequeños grupos, grupo completo</p>
<p>10. Materiales y recursos</p>	<p>Recurso 1. Descripción inicial del tema de preocupación o interés</p> <p>Recurso 2. Reflexión sobre los aspectos en común y las diferencias en las descripciones del tema de interés</p>

	Recurso 3. Reflexión sobre los efectos de la actividad en la confirmación o revisión de las creencias iniciales
11. Espacio y preparación	La sala se dispondrá en forma de $\Pi$ para que se permita trabajar cómodamente tanto a todo el equipo como a los grupos. Copie los Recursos 1 y 3 para todos los participantes. Copie el Recurso 2 en un número equivalente a la mitad del total de los participantes.
12. Dimensiones de inclusión	Diversidad dentro de la CPA: El facilitador o la facilitadora (F) debe asegurarse de que todos los participantes acepten y respeten la diversidad de creencias y prácticas presentes en el grupo. Al mismo tiempo, F apoya a los participantes en la expresión de los distintos puntos de vista, tanto en las parejas o pequeños grupos como en el grupo completo, fomentando así espacios de diálogo abiertos y constructivos. Además, F ayuda a sintetizar los puntos en común alcanzados a través de la reflexión y el debate, y se encarga de registrar las cuestiones que han surgido para que el grupo pueda seguir explorándolas en futuras sesiones.
13. Promoción de valores y prácticas democráticas	Los participantes asumirán un papel activo en la construcción conjunta de entendimientos. Se distribuirá equitativamente el tiempo para que todos puedan expresar sus preocupaciones, sugerencias y propuestas en relación con los objetivos de la actividad. El facilitador o la facilitadora prestará especial atención a evitar que se critique cualquier opinión expresada y formulará preguntas abiertas y aclaratorias que fomenten un diálogo respetuoso y constructivo.
14. Adaptación para las CPA digitales	Los recursos pueden compartirse mediante documentos de texto digitales o en línea durante las reuniones virtuales. Se pueden utilizar salas separadas ( <i>breakout rooms</i> ) para el trabajo en parejas/grupos pequeños.
15. Referencias & fuentes sugeridas	
16. Apéndice	Sí

## Recurso 1. Descripción inicial del problema y/o tema de interés

Puedes utilizar las siguientes preguntas para describir la situación que te preocupa, los factores que la afectan, tu papel en la situación y los objetivos que quieres alcanzar para mejorar o cambiar esta situación. Intenta ser lo más específico/a posible en tus descripciones.

	Preguntas	Respuestas
<b>DESCRIPCIÓN</b>	¿Qué ocurre en la situación que te preocupa? ¿Quién hace qué? ¿Por qué esto es un problema para ti?	
<b>CAUSAS</b>	¿Por qué ocurre esta situación? ¿Qué factores crees que juegan un papel importante en esta situación?	
<b>MI PAPEL</b>	¿Influyes de alguna manera en esta situación? Si es así, ¿de qué manera?	
<b>OBJETIVOS-METAS</b>	¿Qué te gustaría mejorar o cambiar en la situación descrita?  ¿Por qué quieres mejorar/realizar estos cambios?	

## Recurso 2. Reflexión sobre los aspectos en común y las diferencias en las descripciones del problema y/o tema de interés

Compara tus respuestas del Recurso 1 con las de un/a compañero/a utilizando las siguientes preguntas como guía. Completa el cuadro con notas breves una vez que hayas identificado posibles aspectos en común y/o diferencias entre vuestras respuestas, e intenta explicar las razones de dichas coincidencias o discrepancias.

Preguntas para la comparación	Similitudes	Diferencias
<p><b>DESCRIPCIÓN</b></p> <p>¿Describiste de manera similar la situación que te preocupa? Si es así ¿cuáles son las similitudes? Si no, ¿cuáles son las diferencias? ¿Por qué crees que hay similitudes y/o diferencias?</p>		
<p><b>CAUSAS</b></p> <p>¿Hiciste referencia a causas o factores similares que influyen en la situación? ¿Cuáles son las razones de las posibles similitudes o diferencias?</p>		
<p><b>MI PAPEL</b></p> <p>¿Estáis de acuerdo en que influís en la situación? ¿Por qué? ¿Estáis de acuerdo con las formas en que estáis influyendo en la situación? ¿Por qué?</p>		
<p><b>OBJETIVOS METAS</b></p> <p>¿Encontrasteis similitudes o diferencias en los objetivos para mejorar la situación? ¿Cuáles son y por qué crees que se dan?</p>		

### **Recurso 3. Reflexión sobre los efectos de la actividad en la confirmación o la revisión de creencias iniciales**

1. ¿Reafirmaste o validaste alguna de tus consideraciones, interpretaciones, creencias, etc. iniciales sobre el tema que te preocupa tras la cooperación y el debate en grupo? ¿Cuáles? ¿Qué te ayudó a reafirmarlas?

2. ¿Reconsideraste alguna de tus consideraciones, interpretaciones, creencias, etc. iniciales tras la cooperación y el debate en grupo? ¿Cuáles? ¿Qué te ayudó a reconsiderarlas?



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



## DIMENSIÓN DE INDAGACIÓN Y REFLEXIÓN

Más allá de la pregunta: Verificar la efectividad de las  
preguntas de aclaración e indagación

# LeaFaP

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

## Dimensión de Indagación y Reflexión

1. Foco de la actividad	Uso del lenguaje para evitar malentendidos y fomentar la reflexión (II): Verificación de la eficacia de las preguntas de aclaración y de indagación para evitar malentendidos y fomentar la reflexión
2. Duración	120-135 minutos (dependiendo del número de participantes en la CPA)
3. Experiencia previa en la CPA	Primeras etapas de una CPA
4. Objetivos de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Modelar y animar a los y las participantes a utilizar preguntas de aclaración y de indagación.</li> <li>✓ Guiar a los participantes en la evaluación del uso de preguntas de aclaración y de indagación.</li> <li>✓ Acompañar a los miembros de la CPA en procesos de indagación reflexiva relacionados con sus prácticas y/o observaciones.</li> <li>✓ Involucrar al grupo en meta-conversaciones para reflexionar y mejorar los procesos comunicativos dentro de la CPA.</li> <li>✓ Fomentar el compromiso con el aprendizaje autodirigido y la mejora continua.</li> <li>✓ Promover la apertura a la retroalimentación y la mejora constante de las prácticas comunicativas.</li> </ul>
5. Descripción de la actividad	<p>Nota: Esta actividad debe llevarse a cabo después de la anterior titulada “Uso del lenguaje para evitar malentendidos y fomentar la reflexión (I): Preguntas de aclaración y de indagación”-</p> <p>Introducción: F anuncia el foco de la reunión: animar a los y las miembros de la CPA a utilizar preguntas de aclaración y de indagación, y a validar la eficacia de estas preguntas para evitar malentendidos y fomentar la reflexión. En una sesión anterior, habrán aprendido y practicado el uso de este tipo de preguntas. En esta actividad, continuarán practicándolas y, además, se enfocarán en evaluar su impacto en el diálogo dentro de la CPA.</p> <p>Fase 1: F recuerda al grupo que debe utilizar preguntas de aclaración y de indagación, reparte copias del Recurso 1 en caso de que los participantes no la conserven de la sesión anterior, les da 2-3 minutos para revisarla y anima a que lo usen durante la reunión de la CPA. A continuación, F invita a las personas participantes a compartir avances en sus Planes de Acción (PA) o a comentar alguna preocupación profesional o docente. Cuando el primer participante termina su intervención, F anima a los demás miembros de la CPA a utilizar el Recurso 1 para formularle preguntas de aclaración y de indagación, asegurándose de que todos participen y de que ninguna persona monopolice el diálogo. F también puede seguir modelando este tipo de preguntas, especialmente después de que los participantes hayan formulado las suyas.</p> <p>Fase 2: F entrega a los miembros de la CPA el Recurso 2 y les pide que identifiquen, marcando con un tick (✓), los tipos de preguntas utilizadas durante la conversación y sus efectos. A continuación, F invita al resto de participantes, uno por uno, a compartir avances en sus PA o a comentar alguna inquietud profesional o docente. Tras cada intervención, F anima al grupo a formular preguntas de aclaración y de indagación, y a utilizar el Recurso 2 para valorar su impacto. Se debe conceder tiempo suficiente a los participantes para completar la actividad, recordando las preguntas planteadas y reflexionando sobre su efecto. F puede también anotar las preguntas formuladas durante cada intervención y, al concluir esta, leerlas en voz alta para facilitar que los miembros completen el Recurso 2.</p> <p>Fase 3:</p>

	<p>F entrega a los participantes las preguntas del Recurso 3, “Reflexión sobre el desarrollo de la CPA”, para una discusión grupal orientada a avanzar hacia una comunicación más eficaz y equitativa, y fomentar la reflexión dentro de la CPA.</p> <p>Fase 4: F entrega a los miembros de la CPA las preguntas de la Herramienta 3, “Reflexión sobre el propio aprendizaje”, para que reflexionen sobre ellas al final de la reunión –si hay tiempo– o por su cuenta en un diario de aprendizaje o documento similar.</p> <p>Cierre: F resume la reunión y los y las participantes acuerdan la fecha y el lugar del próximo encuentro.</p>
<p>6. Dimensiones de la CPA abordadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Indagación y reflexión</li> <li>✓ Comunicación</li> <li>✓ Construcción del aprendizaje y el conocimiento</li> </ul>
<p>7. Resultados de aprendizaje para las y los participantes</p>	<p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Técnicas para fomentar la práctica reflexiva</li> <li>o Técnicas para facilitar un diálogo productivo</li> <li>o Técnicas y herramientas de autorreflexión para el desarrollo profesional</li> </ul> <p>Destrezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Formular preguntas de sondeo que estimulen el pensamiento crítico</li> <li>o Utilizar técnicas de cuestionamiento para promover una reflexión más profunda</li> <li>o Guiar a los miembros en procesos de indagación reflexiva relacionados con sus prácticas</li> </ul> <p>Actitudes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Fomento de la exploración de supuestos y del pensamiento crítico</li> </ul> <p>Resultados de aprendizaje adicionales</p> <p>Destrezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar autoevaluaciones y reflexiones para valorar la eficacia en la facilitación y el liderazgo.</li> <li>• Facilitar discusiones que garanticen que todos los miembros puedan participar y sentirse escuchados.</li> <li>• Involucrar al grupo en meta-conversaciones para reflexionar y mejorar los procesos comunicativos.</li> </ul> <p>Actitudes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con el fomento de una cultura reflexiva.</li> <li>• Compromiso con el aprendizaje autodirigido y la mejora continua.</li> <li>• Apertura a la retroalimentación y a la mejora continua de las prácticas comunicativas.</li> </ul>
<p>8. Formato de actividad</p>	<p>Todo el grupo e individual</p>
<p>9. Materiales y herramientas</p>	<p>Recurso 1. Preguntas de aclaración y de indagación: Caracterización, categorías y ejemplos</p> <p>Recurso 2. Recurso 2: Plantilla de observación de la interacción</p> <p>Recurso 3. Reflexión sobre el desarrollo de la CPA</p> <p>Recurso 4. Reflexión sobre el propio aprendizaje (para las personas participantes en la CPA)</p>
<p>10. Espacio y preparación</p>	<p>El lugar de reunión se organizará en forma de Π. Hacer copias de los Recursos 1, 2 y 3.</p>

11. Dimensiones de inclusión	Diversidad dentro de una CPA: El facilitador o la facilitadora (F) debe asegurarse de que todos los miembros de la CPA presenten avances en su PA y que cada miembro formule preguntas de aclaración y de indagación a sus compañeros y compañeras. F facilita el proceso resumiendo los puntos en común alcanzados a través de la reflexión y las discusiones, e identifica los temas que requieren una mayor exploración dentro del grupo.
12. Promoción de valores y prácticas democráticas	Se anima a todas las personas participantes a aportar sus ideas, opiniones y perspectivas. F se asegura de que estas contribuciones sean escuchadas activamente y consideradas, y de que cada participante tenga la oportunidad de hablar sin que ninguna voz domine, fomentando una participación equilibrada. Se promueve la toma de decisiones colectiva, enfocándose en las técnicas de cuestionamiento que se puedan priorizar para las reuniones futuras.
13. Adaptación para las CPA digitales	Los recursos pueden compartirse en formato digital a través de plataformas en línea como Zoom, Microsoft Teams o Google Meet. Se puede utilizar una pizarra virtual como Padlet o Mural para recopilar impresiones en conjunción con el Recurso 3: Reflexión sobre el desarrollo de la CPA.
14. Referencias & fuentes sugeridas	Erasmus+ TePinTeach project (IO4 - Modules for developing communication strategies for effective PLC): <a href="https://www.tepinteach.eu/introduction-to-the-idea/">https://www.tepinteach.eu/introduction-to-the-idea/</a>
15. Apéndice	Sí

## **Recurso 1: Preguntas de aclaración y de indagación: Caracterización, categorías y ejemplos**

### **Preguntas de aclaración**

Las preguntas de aclaración tienen como objetivo asegurar la comprensión, evitar malentendidos y favorecer una comunicación respetuosa con lo que se pretende transmitir. Están diseñadas para solicitar explicaciones o detalles adicionales sobre información ambigua o incompleta. En una conversación, se emplean para confirmar que el oyente interpreta correctamente el mensaje, lo cual previene confusiones y facilita un diálogo más efectivo.

#### **Categoría 1. Solicitud de confirmación de la comprensión**

Este tipo de preguntas busca verificar si el oyente ha comprendido correctamente el mensaje del interlocutor. Ayudan a asegurar que no haya malentendidos y que ambas partes compartan una comprensión común del mensaje.

Ejemplos:

- *Has dicho que... ¿Lo he entendido bien? / ¿Lo he entendido correctamente?*
- *... ¿He resumido correctamente lo que has dicho?*
- *¿Te he entendido correctamente cuando has dicho que...?*
- *Si he entendido bien, ¿estás sugiriendo que...?*
- *Para que me quede claro, ¿estás diciendo que...?*

#### **Categoría 2. Solicitud de elaboración**

Una petición de elaboración es una solicitud para que el interlocutor amplíe o detalle más su respuesta o explicación sobre un tema.

Ejemplos:

- *Te has referido a...; ¿podría dar más detalles?*
- *¿Puedes darnos más información o detalles sobre...?*
- *¿Puedes ampliar [lo que acabas de decir]?*

#### **Categoría 3. Solicitud de reformulación**

Estas preguntas se centran en la comprensión de ideas, términos o conceptos utilizados por el hablante, con el fin de asegurar que se interpretan según su intención.

Ejemplos:

- *¿A qué te refieres cuando dices que...?*
- *¿Podría explicar lo que has querido decir con...?*
- *¿Puedes aclarar lo que querías decir cuando se refieres a...?*



- *¿Qué quieres decir exactamente con [término/concepto/idea específicos]?*
- *¿Puedes repetir lo que acabas de decir de otro modo para asegurarme de que lo he entendido bien?*

#### **Categoría 4. Petición de ejemplos**

Estas preguntas piden ejemplos concretos para aclarar las ideas y hacerlas más comprensibles.

Ejemplos:

- *¿Podría darme un ejemplo de lo que quieres decir con...?*
- *¿Puede poner un ejemplo de cómo [p. ej., la educación inclusiva mejora el ambiente escolar]?*

#### **Preguntas de indagación**

Las preguntas de indagación son preguntas abiertas diseñadas para fomentar una reflexión más profunda, exploración y clarificación de ideas, decisiones o experiencias. Sirven para obtener información más detallada, cuestionar suposiciones y fomentar el pensamiento crítico. En el ámbito escolar, las preguntas indagatorias pueden ayudar a los profesionales a reflexionar sobre sus prácticas, analizar los problemas subyacentes y generar ideas que pueden conducir a una mejora profesional y a una toma de decisiones más informada.

#### **Categoría 1. Solicitud de introspección**

Esta categoría abarca preguntas que persiguen que el interlocutor reflexione sobre experiencias personales, motivaciones y emociones relacionadas con la práctica docente. Fomentan el autoconocimiento y una introspección más profunda.

Ejemplos:

- *¿Cuál es/era tu intención con eso?*
- *¿Qué te ha hecho sentir especialmente orgulloso o.... (referencia a diferentes emociones)?*
- *¿Puedes explicar por qué te sientes/sentiste así?*
- *¿Qué crees que ha influido en tu opinión sobre el desarrollo de la clase?*
- *¿Qué revela tu afirmación/lo que has dicho/tu enfoque didáctico... sobre cómo concibes el aprendizaje, el bienestar del alumnado, etc.?*
- *¿Qué suposiciones estabas haciendo en esa situación (sobre el aprendizaje del alumnado, la gestión del aula, el aprendizaje profesional. )?*

#### **Categoría 2. Solicitud de reflexión sobre la resolución de problemas y la toma de decisiones**

En esta categoría se agrupan preguntas que estimulan el análisis de los retos, la identificación de las causas profundas y la exploración de soluciones. Anima a los miembros de la CPA a reflexionar sobre las decisiones que han tomado, examinar sus enfoques en torno a la resolución de problemas y a considerar posibles cambios.

Ejemplos:

- *¿Cuál crees que es la causa de este problema/situación?*
- *¿Qué tendrías que cambiar o hacer de forma diferente para conseguir lo que necesitas/pretendes?*
- *¿Cómo has llegado a esta conclusión/solución? ¿Has recogido algunas evidencias?*
- *¿Cómo has llegado a esa decisión?*
- *¿Cómo puedes obtener más información sobre el origen del problema y sobre si las acciones que propones son adecuadas?*
- *¿Qué crees que pasaría si intentaras un enfoque diferente?*
- *¿Puedes guiarnos a través de tu proceso de reflexión/toma de decisiones?*
- *La próxima vez, ¿qué puedes cambiar para mejorar el resultado?*

### **Categoría 3. Solicitud de reflexión sobre el impacto y los resultados**

Esta categoría incluye preguntas sobre los resultados y efectos de las acciones emprendidas. Invita a los participantes de la CPA a reflexionar sobre los efectos de sus decisiones, ya sean esperados o inesperados, y a anticipar el impacto de futuras acciones.

Ejemplos:

- *¿Qué tipo de impacto crees que tiene/puede/tendrá esto?*
- *Si el resultado no ha sido el previsto, ¿qué ha fallado? ¿qué no habías previsto?*
- *¿Qué crees que ocurrirá?*
- *¿Cuál es tu mayor preocupación sobre el efecto de esta medida?*

### **Categoría 4. Solicitud de reflexión sobre el aprendizaje y la mejora**

En esta categoría se agrupan preguntas sobre el aprendizaje y el desarrollo profesional permanentes. Fomentan la reflexión sobre los éxitos y los fracasos, la aplicación de las lecciones aprendidas y la exploración de formas de mejorar la práctica profesional.

Ejemplos:

- *¿Qué has aprendido de esta experiencia?*
- *¿Qué crees que debes hacer de forma diferente para mejorar?*
- *¿Por qué crees que funcionó bien (o no)?*
- *¿Cuál crees que fue la clave de que (no) funcionara bien lo que hiciste?*
- *¿Qué factores contribuyeron a que funcionara bien?*
- *¿Qué teorías (p. ej., del aprendizaje, del desarrollo cognitivo, afectivo, etc. de los estudiantes, de la dinámica de grupo) puedes utilizar para explicar y evaluar su éxito (o la falta de este)?*
- *¿Por qué cree que no funcionó?*
- *¿Qué factores crees que contribuyeron a que no funcionara como esperabas?*
- *¿Qué piensa hacer a continuación?*

### **Categoría 5. Solicitud de análisis comparativo**

Las preguntas de esta categoría pretenden que se comparen situaciones o experiencias actuales con otras pasadas. Ayudan a los miembros de la CPA a contextualizar su práctica basándose en

conocimientos previos e identificando patrones que puedan servir de base para acciones futuras.

Ejemplos:

- *¿A qué te recuerda esto? (¿experiencias docentes anteriores, experiencias como estudiante en la universidad, como observador/a o como estudiante en un centro escolar?)*
- *¿Qué similitudes y diferencias encuentras entre esta situación y experiencias anteriores?*
- *¿En qué se diferencian las respuestas del alumnado de esta clase de las de clases anteriores o de otros grupos? ¿Por qué crees que ha sido así?*
- *¿Qué similitudes y diferencias encuentras entre esta estrategia didáctica y otros métodos que hayas probado para temas similares?*
- *¿Qué diferencias has observado entre los resultados de esta sesión y otras similares que hayas impartido anteriormente? ¿Por qué crees que se han producido estas diferencias?*
- *¿Qué similitudes y diferencias observas entre los retos a los que te enfrentaste en esta lección y los de lecciones anteriores? ¿Por qué crees que estos retos persistieron o cambiaron?*
- *¿En qué se diferenció la comprensión del material por parte del alumnado de la observada en clases anteriores? ¿Por qué crees que se produjo esta diferencia?*
- *¿Cómo es la dinámica del aula en esta lección en comparación con otras ocasiones en las que has enseñado un material similar? ¿Qué ha cambiado esta vez o qué has hecho de forma diferente?*

**Nota:** Las categorías descritas arriba no son mutuamente excluyentes. La práctica profesional y la reflexión en el campo de la educación a menudo implican elementos que se superponen, por lo que ciertas preguntas pueden abordar múltiples aspectos de la experiencia, la toma de decisiones, el impacto, etc., de manera simultánea.

## Recurso 2: Plantilla de observación de la interacción

Tipo de pregunta	Categoría de pregunta (Solicitud de...)	Efecto (en el interlocutor, la comunicación, la comprensión del tema tratado, la oportunidad de reflexión, etc.)
<b>De aclaración</b>	<input type="checkbox"/> <b>Cat. 1. Confirmación de la comprensión</b> Ejemplos: - <i>Has dicho que... ¿Lo he entendido bien? / ¿Lo he entendido correctamente?</i> - <i>Para que me quede claro, ¿estás diciendo que...?</i>	
	<input type="checkbox"/> <b>Cat. 2. Elaboración</b> Ejemplos: - <i>Te has referido a...; ¿podría dar más detalles?</i> - <i>¿Puedes ampliar [lo que acabas de decir]?</i>	
	<input type="checkbox"/> <b>Cat. 3. Reformulación</b> Ejemplos: - <i>¿A qué te refieres cuando dices que...?</i> - <i>¿Puedes repetir lo que acabas de decir de otro modo (para asegurarme de que lo he entendido bien)?</i>	
	<input type="checkbox"/> <b>Cat. 4. Ejemplos</b> Ejemplos: - <i>¿Podría darme un ejemplo de lo que quieres decir con...?</i> - <i>¿Puede poner un ejemplo de cómo [p. ej., la educación inclusiva mejora el ambiente escolar]?</i>	
	<input type="checkbox"/> <b>Otra solicitud</b>	

<b>De indagación</b>	<input type="checkbox"/> <b>Cat. 1. Introspección</b> Ejemplos: - <i>¿Cuál es/era tu intención con eso?</i> - <i>¿Qué crees que ha influido en tu opinión sobre el desarrollo de la clase?</i>	
	<input type="checkbox"/> <b>Cat. 2. Reflexión sobre la resolución de problemas y la toma de decisiones</b> Ejemplos: - <i>¿Cuál crees que es la causa de este problema/situación?</i> - <i>¿Cómo has llegado a esta conclusión/solución?</i>	
	<input type="checkbox"/> <b>Cat. 3. Reflexión sobre el impacto y los resultados</b> Ejemplos: - <i>¿Qué tipo de impacto crees que tiene/puede/tendrá esto?</i> - <i>Si el resultado no ha sido el previsto, ¿qué ha fallado? ¿qué no habías previsto?</i>	
	<input type="checkbox"/> <b>Cat. 4. Reflexión sobre el aprendizaje y la mejora</b> Ejemplos: - <i>¿Qué has aprendido de esta experiencia?</i> - <i>¿Qué crees que debes hacer de forma diferente para mejorar?</i>	
	<input type="checkbox"/> <b>Cat. 5. Análisis comparativo</b> Ejemplos: - <i>¿A qué te recuerda esto?</i> - <i>¿Qué similitudes y diferencias encuentras entre esta situación y experiencias anteriores?</i>	
	<input type="checkbox"/> <b>Otra solicitud</b>	



### **Recurso 3: Reflexión sobre el Desarrollo de la CPA**

**Reflexión colectiva** (el grupo de la CPA comenta sus respuestas a las siguientes preguntas):

- ¿Qué tipos de preguntas fueron más eficaces para fomentar una comunicación más clara y eliminar malentendidos?
- ¿Qué tipos de preguntas resultaron más eficaces para promover una discusión más profunda?
- ¿Qué podemos mejorar en nuestras técnicas de formulación de preguntas para futuras reuniones?
- ¿Cómo podemos mejorar nuestras técnicas de formulación de preguntas para futuras reuniones?

## **Recurso 4: Reflexión sobre el propio aprendizaje (para las personas participantes en la CPA)**

**Reflexión individual.** Tómate un tiempo para responder de forma reflexiva a las siguientes preguntas:

- ¿Qué aprendiste sobre el efecto de las preguntas de clarificación y de indagación utilizadas hoy?
- ¿Qué te ayudó en este aprendizaje y de qué manera?

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



## DIMENSIÓN DE INDAGACIÓN Y REFLEXIÓN

Explorar. Reflexionar. Decidir: Construir una cultura de CPA informada

# LeaFaP

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

Dimensión de indagación y reflexión	
1. Número de actividad dentro de la dimensión	2ª actividad que debe practicarse seguida de la 1ª para indagar y reflexionar
2. Foco de la actividad	La indagación y la reflexión como prerrequisitos para tomar decisiones informadas en una CPA
3. Duración	Aprr. 120 minutos
4. Experiencia previa en la CPA	Estadio intermedio de una CPA. Los miembros de la CPA ya han identificado un tema de preocupación común y han compartido y reflexionado de forma colaborativa sobre sus creencias y prácticas relacionadas con dicho tema.
5. Objetivos de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ayudar al grupo a reflexionar sobre sus prácticas previas para detectar un problema escolar que necesite ser abordado o mejorado.</li> <li>✓ Ayudar al grupo a darse cuenta de la necesidad de una investigación del contexto educativo para comprender las razones de este problema, los objetivos relacionados y el contenido de sus acciones</li> <li>✓ Presentar diferentes herramientas de investigación y su posible uso para ayudar al proceso de investigación.</li> </ul>
6. Descripción de la actividad	<p>Nota: 2ª actividad que debe practicarse seguida de la 1ª para indagar y reflexionar; el título de la 1ª actividad es: “Identificando lo importante: Exploración de necesidades y desafíos”.</p> <p>Introducción: El facilitador o facilitadora (F) da la bienvenida al grupo y resume los resultados de la última reunión. F explica los objetivos del encuentro actual, tal como se muestran más arriba.</p> <p>Fase 1: F presenta el Recurso 1 y pide a los miembros de la CPA que la completen individualmente utilizando frases cortas y palabras clave en lugar de redactar un texto largo. Este recurso ayuda a los participantes a describir sus prácticas previas al enfrentarse a un problema que debía resolverse o mejorarse, las formas en que documentaron su comprensión del mismo, cómo decidieron los objetivos y el contenido de sus acciones, y cómo evaluaron la efectividad de las acciones elegidas. Si el grupo es pequeño (5-8 miembros), F puede pedir a los participantes que compartan sus respuestas en grupo y usar una pizarra o una diapositiva para registrar sus aportaciones. Si el grupo es más grande (10 o más miembros), F pide que cada participante intercambie sus respuestas en este recurso con otro compañero o compañera y debatan las similitudes o diferencias en sus respuestas. En ambos casos, F fomenta la reflexión mediante preguntas como: - ¿Habéis encontrado algo similar o diferente en las respuestas de otros miembros? ¿Qué es? - ¿Qué os hicieron pensar esas diferencias? ¿Os llevaron a reconsiderar algo? - ¿Observamos alguna práctica dominante en la manera en que tomamos decisiones?</p> <p>Fase 2: F presenta un ejemplo que muestra la necesidad y la utilidad de la indagación para tomar decisiones fundamentadas dentro de la CPA. Se enfatiza cómo los resultados de una indagación pueden llevar a decisiones distintas en comparación con aquellas tomadas sin dicho proceso. El Recurso 2 ofrece un ejemplo ilustrativo y pide a los participantes que formen pequeños grupos y usen la información obtenida a través de la indagación para reflexionar sobre los objetivos y el plan de acción, guiados por preguntas reflexivas. Los grupos también pueden comparar los resultados de la toma de decisiones con y sin el uso de la indagación. Al final de esta fase, los miembros de la CPA discuten sus reflexiones a partir del Recurso 2, con preguntas como: - ¿Qué nuevos entendimientos surgieron de este ejemplo que podrían cambiar las decisiones que tomaríais? - ¿Qué cambiaríais en vuestros modos de proceder a partir de lo que habéis aprendido con estos ejemplos?</p>

	<p>Fase 3: F presenta el Recurso 3 para facilitar espacios de reflexión y análisis crítico de los modos de proceder hasta ahora, especialmente en lo relativo a los tipos de documentación y procesos incluidos o no en ellos. F pide a cada miembro que comparta sus reflexiones con el grupo, centrándose en su capacidad para cuestionar sus propias prácticas y modos de proceder y detectar otras formas de proceder que podrían haberse usado.</p> <p>Fase 4: F pide a los participantes que resuman cualquier reafirmación o cambio en sus creencias y prácticas previas como parte del proceso de documentación del progreso de la CPA, y que lo compartan con el grupo. Algunas preguntas orientativas podrían ser: - ¿Reafirmasteis o validasteis algunas de vuestras creencias y prácticas anteriores relacionadas con la selección del tema, el establecimiento de los objetivos, el plan de acción o la evaluación del plan de acción sobre un problema que os preocupa? ¿Cuáles fueron? ¿Qué os ayudó a reafirmarlas? - ¿Reconsiderasteis algunas de vuestras creencias y prácticas anteriores relacionadas con la selección del tema, el establecimiento de los objetivos, el plan de acción o la evaluación del plan de acción sobre un problema que os preocupa? ¿Cuáles fueron? ¿Qué os ayudó a reconsiderarlas? - ¿Estáis convencido/a de la necesidad de utilizar la indagación para tomar decisiones después de esta reunión? ¿Por qué sí o por qué no?</p> <p>Cierre: F resume el conocimiento y la comprensión obtenidos en esta actividad (es decir, cómo la indagación puede conducir a una comprensión revisada del problema que preocupa al grupo y, en consecuencia, reorientar las decisiones sobre los objetivos, el contenido y la evaluación del plan de acción). Los miembros de la CPA acuerdan la hora y el lugar de la próxima reunión.</p>
7. Dimensiones de la CPA abordadas	✓ Indagación y reflexión
8. Resultados de aprendizaje para las y los participantes	<p>Conocimientos: o Marco teórico del aprendizaje basado en la indagación o Tipos de datos válidos (cuestionario de preguntas abiertas, observación entre compañeros, etc.)</p> <p>Habilidades: o Introducir la indagación como un proceso necesario para el aprendizaje profesional. o Dar ejemplos para comprender cómo la indagación puede informar la práctica.</p> <p>Actitudes: o Compromiso con prácticas basadas en evidencias.</p>
9. Formato de actividad	Individual, parejas/pequeños grupos, grupo completo
10. Materiales y recursos	<p>Recurso 1. Exploración de la forma en que se han tomado decisiones hasta la fecha Recurso 2. Necesidad y papel de la indagación en la toma de decisiones informadas: un ejemplo Recurso 3. Instrumento de reflexión sobre la forma en que se han tomado decisiones hasta la fecha NOTA: La redacción de las preguntas en los Recursos 1 y 3 varía según si se trata de un grupo de directore/as s o un grupo de formadores/as de docentes o facilitadores/as externos/as.</p>
11. Espacio y preparación	La sala se dispondrá en forma de Π, lo que permitirá trabajar cómodamente tanto en grupo completo como en subgrupos. Se harán copias de los Recursos 1, 2 y 3 para todos los participantes. Se contará con una pizarra o un ordenador conectado a un proyector para anotar las respuestas del grupo. El Recurso 2 también puede presentarse en formato de presentación electrónica, y solo se copiarán las preguntas incluidas en ella para que los participantes anoten sus respuestas.
12. Dimensiones de inclusión	Diversidad dentro de la CPA: El facilitador o la facilitadora (F) debe asegurarse de que todos los participantes aceptan y respetan la diversidad de creencias y prácticas. Al mismo tiempo, F ayuda a los participantes a compartir sus perspectivas en parejas, en pequeños grupos y en el grupo completo, fomentando así espacios para el diálogo. F también colabora en resumir los puntos en común alcanzados a través de la reflexión y los debates,

	así como en identificar las cuestiones que han surgido para seguir explorándolas en el grupo.
13. Promoción de valores y prácticas democráticas	Los participantes tendrán un papel activo en la construcción conjunta de entendimientos. El tiempo se repartirá entre ellos para que puedan expresar sus preocupaciones, sugerencias y propuestas con el fin de alcanzar los objetivos de la actividad. El facilitador o la facilitadora prestará atención a evitar cualquier tipo de crítica hacia las opiniones expresadas y seleccionará preguntas abiertas y de clarificación para fomentar el diálogo.
14. Adaptación para las CPA digitales	Los recursos pueden compartirse mediante documentos de texto digitales o en línea durante las reuniones virtuales. Se pueden utilizar salas separadas (breakout rooms) para el trabajo en parejas/ grupos pequeños.
15. Referencias & fuentes sugeridas	
16. Apéndice	Sí. NOTA: Dado que los recursos pueden utilizarse con dos grupos diferentes, las preguntas de los Recursos 1 y 2 se han adaptado ligeramente para ajustarse al rol de los participantes en cada grupo.

## Recursos para directores/as

### Recurso 1. Exploración de la forma en que se han tomado decisiones hasta la fecha

En base a las formas en que has trabajado en tu centro para resolver o mejorar una situación que te ha generado preocupación, por favor, responde a las siguientes preguntas. Si alguna de las preguntas no se aplica a tu caso, puedes dejarla sin responder.

Tema de preocupación: .....

¿Por qué elegiste este tema?	
¿Qué información tenías para identificar lo que necesitabas ser mejorado o cambiado? (¿Cómo decidiste cuáles serían los objetivos de tus acciones?)	
¿De quién obtuviste información?	
¿Cómo obtuviste esta información?	
¿En qué te basaste o cómo elegiste tu plan de acción para resolver o mejorar este tema?	
¿Cómo tomaste conciencia de los resultados del plan de acción que implementaste?	
¿Recogiste información específica para evaluar los resultados de tu plan de acción?	
¿Recogiste información específica para evaluar los resultados de tu plan de acción o fue otra persona quien proporcionó esta información?	
¿Cuál fue esta información y cómo la recogiste?	

## Recurso 2. Necesidad y papel de la indagación en la toma de decisiones informadas: un ejemplo

Este recurso describe dos formas diferentes de manejar el mismo tema de preocupación a nivel escolar (primer y segundo caso), que en este caso es "las relaciones entre profesores y alumnos". Compara las dos formas de actuar y responde a las preguntas teniendo en cuenta los resultados de la indagación realizada en el segundo caso.

### 1er. CASO - TOMA DE DECISIONES SIN INDAGACIÓN

#### 1. ¿CUÁL ES EL PROBLEMA?

Los docentes han observado que el alumnado no presta atención a menudo en clase, hace ruido o se comporta mal, lo que lleva a que los profesores les reprendan y se sientan frustrados durante la enseñanza. El resultado de esto es tener conflictos con el alumnado, lo que genera un clima negativo en el aula y malas relaciones entre profesorado y alumnado.

#### 2. ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS?

- Aclarar las reglas que deben ser respetadas por todos para evitar observaciones y conflictos con el alumnado.
- Aplicar medidas más estrictas o consecuencias ante la mala conducta del alumnado cuando persista.
- Hacer que los padres y madres sean conscientes de este problema y solicitar su ayuda.

#### 3. ¿CUÁL ES EL PLAN DE ACCIÓN?

- Los profesores preparan un documento con las normas y se las presentan al alumnado pidiéndoles que la firmen como muestra de que están al tanto y aceptan seguirlas. Este documento también se coloca en la pared del aula para que el alumnado recuerde las normas.
- Los profesores informan al alumnado sobre las medidas/consecuencias que se aplicarán después del segundo aviso que los alumnos reciban de los profesores.
- Los profesores preparan una carta para informar a los padres y madres sobre el problema y las medidas tomadas, y les piden que hablen con sus hijos sobre su comportamiento en clase.

#### 4. ¿CÓMO SE EVALÚA EL PLAN DE ACCIÓN?

- El personal docente discute si la atención y el comportamiento del alumnado en clase han mejorado, en función de lo que ocurre en sus aulas.

### 2º CASO - TOMA DE DECISIONES BASADA EN LA INDAGACIÓN DEL CONTEXTO EDUCATIVO

#### 1. ¿CUÁL ES EL PROBLEMA?

Los docentes han observado que el alumnado no presta atención a menudo en clase, hace ruido o se comporta mal, lo que lleva a que los profesores les reprendan y se sientan frustrados durante la enseñanza. Los docentes deciden indagar más sobre esta situación y deciden:

A) Explicar a su alumnado que sus opiniones y sugerencias sobre este tema son fundamentales para tomar una decisión común sobre cómo abordar esta situación. Deciden pedir al alumnado información anónima en una clase, ya sea en papel o en formato o electrónico, primero sobre lo que les gusta y no les gusta de las clases o, más generalmente, de su centro y lo que les gustaría cambiar, y, segundo, sobre cómo se sienten cuando se hace ruido o se interrumpe la clase y qué sugieren para manejar este problema (cuestionario abierto).

B) Ayudarse mutuamente a entender las razones de esta situación intercambiando visitas a las clases de los demás y observando cuándo y por qué los niños pierden la atención o hacen ruido (observación entre compañeros). Los docentes se reúnen después de las observaciones entre compañeros para intercambiar información y reflexiones.

Los resultados de la indagación A) sugieren que el alumnado siente que sus profesores solo se preocupan por enseñar el contenido de los libros de texto, sin considerar sus emociones ni abordar las dificultades de aprendizaje que puedan tener para brindarles apoyo. Algunos estudiantes también sienten que es imposible seguir la lección debido a su dificultad y mencionan que han recibido críticas de sus profesores cuando les pidieron que les explicaran la lección nuevamente.

Los resultados de la indagación B) muestran que el profesorado tiende a no esperar suficiente tiempo para que los estudiantes respondan a sus preguntas, lo que provoca que pierdan el interés cuando siempre se elige a los que responden más rápido. El profesorado solo ofrece retroalimentación positiva a las respuestas correctas. Después de los primeros diez minutos, no logra asegurar la participación del alumnado. El trabajo en grupo rara vez se elige como modalidad para fomentar la participación de los estudiantes.

## 2. ¿CUÁL ES LA NUEVA INFORMACIÓN?

Según los resultados de la indagación, ¿cuáles son las dimensiones/información que los docentes no tuvieron en cuenta en el primer ejemplo como razones que afectan a su relación con el alumnado?

## 3. ¿CÓMO SE DISEÑARÁN LOS OBJETIVOS BASADOS EN ESTA INFORMACIÓN?

¿Qué objetivos elegirías basándote en los resultados de la indagación? ¿En qué se diferencian de los del primer caso y por qué?

#### 4. ¿CUÁL SERÁ EL PLAN DE ACCIÓN?

¿Cómo se espera que el plan de acción sea diferente al del primer caso?

#### 5. ¿CÓMO SE EVALÚA EL PLAN DE ACCIÓN?

Los docentes deciden repetir los cuestionarios abiertos con el alumnado y realizar observaciones entre compañeros, y comparar los resultados con los resultados iniciales. Los docentes también comparten los resultados con su alumnado y les piden que verifiquen sus comprensiones o/y hagan propuestas adicionales para mejorar su experiencia en el centro.

### Recurso 3. Instrumento de reflexión sobre la forma en que se han tomado decisiones hasta la fecha

Basándose en la forma en que ha respondido a las preguntas del Recurso 1 y después de que hayamos procesado la información recogida en el Recurso 2, ¿hasta qué punto confías en tu manera de proceder y decisiones anteriores y por qué? ¿Crees que deberías haber hecho algo de manera diferente?

¿Cómo valoras la fiabilidad de tus decisiones anteriores y qué te lleva a esa conclusión?	MODO DE PROCEDER ANTERIOR RELACIONADO CON:	Necesito hacer / podría haber hecho algo de manera diferente...
	Tu decisión de trabajar en el tema concreto que te preocupa	
	Los objetivos que te has fijado para cambiar o mejorar la situación	
	La idoneidad de tu plan de acción para cambiar o mejorar la situación	
	Cómo ha evaluado los resultados de su plan de acción	

## Recursos para asesores/as, formadores/as para la formación continua del profesorado y facilitadores/as externos/as al centro educativo

### Recurso 1. Exploración de la toma de decisiones en el centro hasta la fecha

Basándote en tu relación y colaboración con los centros a los que das apoyo, enumera en la segunda columna de la tabla los modos de proceder que predominan en ellos. En la tercera columna, indica si hay algún aspecto de esos modos de proceder que te preocupe o sobre el que hayas intentado hacer alguna recomendación para que se actúe de forma diferente.

	MODOS DE PROCEDER DOMINANTES	REFLEXIÓN O PROPUESTA DE ESTRATEGIA ALTERNATIVA
1. ¿Cómo se eligen los temas que preocupan a los centros? ¿Qué procedimiento se sigue?		
2. ¿Existen objetivos concretos para que los centros cambien o mejoren ciertos aspectos? Si es así, ¿cómo se definen esos objetivos y quién participa en la decisión de definirlos?		
3. ¿En qué se basa y de qué manera se organiza el plan de acción para resolver o mejorar este aspecto? ¿Cómo y quién decide las acciones que se llevarán a cabo?		
4. ¿Se evalúan los resultados del plan de acción que se está implementando? Si es así, ¿quién lo hace y de qué manera?		

## Recurso 2. Necesidad y papel de la indagación en la toma de decisiones informadas: un ejemplo

Este recurso describe dos formas diferentes de manejar el mismo tema de preocupación a nivel escolar (primer y segundo caso), que en este caso es "las relaciones entre profesores y alumnos". Compara las dos formas de actuar y responde a las preguntas teniendo en cuenta los resultados de la indagación realizada en el segundo caso.

### 1er. CASO - TOMA DE DECISIONES SIN INDAGACIÓN

#### 1. ¿CUÁL ES EL PROBLEMA?

Los docentes han observado que el alumnado no presta atención a menudo en clase, hace ruido o se comporta mal, lo que lleva a que los profesores les reprendan y se sientan frustrados durante la enseñanza. El resultado de esto es tener conflictos con el alumnado, lo que genera un clima negativo en el aula y malas relaciones entre profesorado y alumnado.

#### 2. ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS?

- Aclarar las reglas que deben ser respetadas por todos para evitar observaciones y conflictos con el alumnado.
- Aplicar medidas más estrictas o consecuencias ante la mala conducta del alumnado cuando persista.
- Hacer que los padres y madres sean conscientes de este problema y solicitar su ayuda.

#### 4. ¿CUÁL ES EL PLAN DE ACCIÓN?

- Los profesores preparan un documento con las normas y se las presentan al alumnado pidiéndoles que la firmen como muestra de que están al tanto y aceptan seguirlas. Este documento también se coloca en la pared del aula para que el alumnado recuerde las normas.
- Los profesores informan al alumnado sobre las medidas/consecuencias que se aplicarán después del segundo aviso que los alumnos reciban de los profesores.
- Los profesores preparan una carta para informar a los padres y madres sobre el problema y las medidas tomadas, y les piden que hablen con sus hijos sobre su comportamiento en clase.

#### 5. ¿CÓMO SE EVALÚA EL PLAN DE ACCIÓN?

- El personal docente discute si la atención y el comportamiento del alumnado en clase han mejorado, en función de lo que ocurre en sus aulas.

## 2º CASO - TOMA DE DECISIONES BASADA EN LA INDAGACIÓN DEL CONTEXTO EDUCATIVO

### 1. ¿CUÁL ES EL PROBLEMA?

Los docentes han observado que el alumnado no presta atención a menudo en clase, hace ruido o se comporta mal, lo que lleva a que los profesores les reprendan y se sientan frustrados durante la enseñanza. Los docentes deciden indagar más sobre esta situación y deciden:

A) Explicar a su alumnado que sus opiniones y sugerencias sobre este tema son fundamentales para tomar una decisión común sobre cómo abordar esta situación. Deciden pedir al alumnado información anónima en una clase, ya sea en papel o en formato o electrónico, primero sobre lo que les gusta y no les gusta de las clases o, más generalmente, de su centro y lo que les gustaría cambiar, y, segundo, sobre cómo se sienten cuando se hace ruido o se interrumpe la clase y qué sugieren para manejar este problema (cuestionario abierto).

B) Ayudarse mutuamente a entender las razones de esta situación intercambiando visitas a las clases de los demás y observando cuándo y por qué los niños pierden la atención o hacen ruido (observación entre compañeros). Los docentes se reúnen después de las observaciones entre compañeros para intercambiar información y reflexiones.

Los resultados de la indagación A) sugieren que el alumnado siente que sus profesores solo se preocupan por enseñar el contenido de los libros de texto, sin considerar sus emociones ni abordar las dificultades de aprendizaje que puedan tener para brindarles apoyo. Algunos estudiantes también sienten que es imposible seguir la lección debido a su dificultad y mencionan que han recibido críticas de sus profesores cuando les pidieron que les explicaran la lección nuevamente.

Los resultados de la indagación B) muestran que el profesorado tiende a no esperar suficiente tiempo para que los estudiantes respondan a sus preguntas, lo que provoca que pierdan el interés cuando siempre se elige a los que responden más rápido. El profesorado solo ofrece retroalimentación positiva a las respuestas correctas. Después de los primeros diez minutos, no logra asegurar la participación del alumnado. El trabajo en grupo rara vez se elige como modalidad para fomentar la participación de los estudiantes.

### 2. ¿CUÁL ES LA NUEVA INFORMACIÓN?

Según los resultados de la indagación, ¿cuáles son las dimensiones/información que los docentes no tuvieron en cuenta en el primer ejemplo como razones que afectan a su relación con el alumnado?

3. ¿CÓMO SE DISEÑARÁN LOS OBJETIVOS BASADOS EN ESTA INFORMACIÓN?

¿Qué objetivos elegirías basándote en los resultados de la indagación? ¿En qué se diferencian de los del primer caso y por qué?

4. ¿CUÁL SERÁ EL PLAN DE ACCIÓN?

¿Cómo se espera que el plan de acción sea diferente al del primer caso?

5. ¿CÓMO SE EVALÚA EL PLAN DE ACCIÓN?

Los docentes deciden repetir los cuestionarios abiertos con el alumnado y realizar observaciones entre compañeros, y comparar los resultados con los resultados iniciales. Los docentes también comparten los resultados con su alumnado y les piden que verifiquen sus comprensiones o/y hagan propuestas adicionales para mejorar su experiencia en el centro.

### Recurso 3. Instrumento de reflexión sobre la forma en que se han tomado decisiones hasta la fecha

Basándote en cómo respondiste a las preguntas del Recurso 1, ¿hasta qué punto confías en las prácticas de toma de decisiones llevadas a cabo en los centros que apoyas o en tu propia visión sobre dichas prácticas? ¿Qué razones respaldan –o no– ese nivel de confianza? ¿Crees que sería necesario hacer algo de forma diferente, ya sea en los centros o en tu propia manera de apoyarlos en sus procesos de toma de decisiones?

¿Cómo valoras la fiabilidad de la toma de decisiones por los centros hasta la fecha y qué te lleva a esa conclusión?	MODOS DE PROCEDER	¿Qué debería hacerse de forma diferente en relación con las prácticas actuales de los centros?	¿Qué deberías hacer de forma diferente en tu manera de apoyar a los centros en relación con estas prácticas?
	1. Selección de los temas por los centros		
	2. Elección de objetivos e identificación de lo que los centros necesitan cambiar		
	3. Idoneidad del plan de acción del centro para cambiar o mejorar la situación		
	4. Manera de evaluar el plan de acción del centro		

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



## DIMENSIÓN INDAGACIÓN Y REFLEXIÓN

De las acciones a las ideas: Analizar incidentes en el aula

# LeaFaP

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

Dimensión de Indagación y Reflexión	
<b>1. Título de la actividad</b>	De las acciones a las ideas: Analizar los incidentes en el aula
<b>2. Duración</b>	120 minutos
<b>3. Experiencia previa en la CPA</b>	Paso intermedio de una CPA. Esta actividad está especialmente diseñada para ser utilizada tras la implementación en su práctica de algunas de las ideas principales discutidas en una reunión anterior
<b>4. Objetivos de la actividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Perfeccionar los procesos de indagación, desarrollando un enfoque más estructurado para comprender y mejorar las acciones profesionales.</li> <li>✓ Desarrollar habilidades para analizar incidentes de forma colaborativa, sintetizar ideas e identificar pasos a seguir.</li> <li>✓ Adquirir conocimientos sobre técnicas para fomentar la práctica reflexiva, así como, el uso de herramientas y métodos estructurados para documentar y analizar experiencias profesionales.</li> <li>✓ Analizar las prácticas profesionales a través de la reflexión estructurada y la colaboración entre iguales.</li> </ul>
<b>5. Descripción de la actividad</b>	<p>Esta actividad ayuda a reflexionar dentro del equipo sobre incidentes relacionados con el desarrollo de la práctica, a analizarlos colaborativamente e identificar las ideas clave. A través de pasos estructurados, describirán los sucesos, explorarán interpretaciones y trabajarán de manera conjunta para descubrir temas y establecer pasos de acción para la mejora, concluyendo con el diseño de planes individuales para la implementación.</p> <p>Introducción:</p> <p>El facilitador o la facilitadora comienza el desarrollo de la actividad dando la bienvenida al grupo e invitando a las personas que se encuentran presentes a resumir brevemente las acciones emprendidas desde la última reunión. A continuación, presenta un proceso estructurado, diseñado para ayudar a la CPA a reflexionar y profundizar sobre dichas acciones. Utilizando ejemplos de los resúmenes de los participantes, conecta la introducción con la Fase 1.</p> <p>Fase 1:</p> <p>Describir los incidentes (Se completa la Parte A del Recurso 1 con descripciones objetivas de los incidentes).</p> <p>Desde la facilitación se guía a los y las participantes, para que se centren en la Parte A, concretamente en la columna Documentación.</p> <p>Se les indica que describan al menos dos incidentes de su acción o investigación, utilizando las indicaciones que se proporcionan en la herramienta. Estas indicaciones incluyen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un aspecto problemático de la acción o investigación.</li> <li>• Un aspecto de la acción o investigación que haya funcionado bien.</li> <li>• Un incidente que generó un malestar a la persona que desarrolló la actividad y/o participantes</li> </ul> <p>Quienes ejercen la facilitación deben modelar al grupo, enseñarles a redactar descripciones objetivas de los incidentes, evitando el análisis o la interpretación. La pregunta clave en esta fase es: ¿Qué ocurrió en cada incidente y cómo puedes describirlo sin interpretar su significado?</p> <p>Fase 2:</p> <p>El facilitador o facilitadora comienza explicando la Parte B del Recurso 1, concretamente las columnas “Análisis del incidente” y “Lo que se puede aprender”.</p> <p>Previa a la lluvia de ideas, cada participante trabaja individualmente sobre su ficha. En primer lugar, identifican nombres y apellidos en ella, y posteriormente, pasan a documentar sus pensamientos sobre los incidentes que describieron en la Parte A. Las áreas de interés para el análisis incluyen</p>

- Puntos o ideas significativos del incidente.
- Conexiones con los procesos de aprendizaje o las funciones de participantes.
- Lecciones aprendidas que puedan generalizarse y aplicarse a otros.

La pregunta clave es: ¿Qué posibles razones, factores o perspectivas podrían explicar lo ocurrido en cada incidente?

Fase 3:

Análisis colaborativo (Se completa el Recurso 2, Parte B, de manera conjunta).

Cada participante corta su formulario por las líneas de puntos para separar la Parte A y la Parte B en dos secciones:

- Formulario-Parte A (Documentación)
- Formulario-Parte B (Análisis y aprendizaje)

Se depositan las secciones del Formulario-Parte A en la Caja A y las secciones del Formulario-Parte B en la Caja B.

Cada participante selecciona al azar un formulario de la Caja A (que no sea el suyo) y se empareja con otra persona.

En parejas, transcriben los incidentes del Formulario-Parte A al Recurso 2 y los analizan colaborativamente. Se deben centrar en completar las columnas de Aspectos Destacados y Lecciones para Aprender del Recurso 2, debatiendo patrones, retos y percepciones.

La pregunta clave es: ¿Qué pautas, retos u oportunidades surgen al interpretar estos incidentes en colaboración?

Fase 4:

Sintetizar y organizar (ideas y temas sintetizados, organizados en papel A2 y documentados en el Recurso 2.)

Las parejas se unen a otra pareja para formar un equipo de cuatro. Los equipos recuperan las secciones correspondientes del Formulario-Parte B del Recurso 2 y organizan todos los formularios (Recurso 1 y Recurso 2) en una hoja A2.

Los equipos utilizan marcadores fluorescentes para identificar ideas similares en los análisis y sintetizar las ideas, completando la columna “Lo que se puede aprender” del Recurso 2.

Las preguntas clave son: ¿Qué temas o ideas surgen de estos incidentes cuando se analizan colectivamente? ¿Cómo se alinean con el enfoque de nuestra investigación?

Fase 5:

Presentación y debate reflexivo (percepciones a nivel de grupo y resumen compilado)

Cada equipo presenta al grupo en su conjunto los temas y las percepciones desarrollados en la Fase 4. El facilitador o facilitadora debe dinamizar la puesta en común para resumir los resultados, las ideas clave y cómo deben modificarse las prácticas.

Se compila un resumen final de las percepciones y se comparte con el grupo.

Las preguntas clave son: ¿Cuáles son las ideas clave que hemos obtenido de este proceso de reflexión sobre nuestra investigación y nuestras acciones? ¿Cómo influyen estas percepciones en nuestros próximos pasos?

Fase Final:

Planes de acción individuales.

Cada participante reflexiona sobre las ideas trabajadas en la sesión y formula acciones específicas para abordar los problemas u oportunidades identificadas.

Antes de concluir la sesión, comparten sus planes de acción con el grupo.

La pregunta clave es, a partir de las reflexiones de hoy, ¿qué acciones concretas emprenderás para abordar los problemas u oportunidades identificados?

	Resumen del uso de los Recursos				
	FASE 1	FASE 2	FASE 3	FASE 4	FASE 5
	RECURSO 1 PARTE A	RECURSO 1 PARTE B	RECURSO 1 PARTE B	RECURSO 2 PARTE B	RECURSO 2 PARTE B
	Documentar objetivamente los incidentes	Analizar los incidentes individualmente e identificar las lecciones aprendidas	Análisis colaborativo de los incidentes, centrándose en las percepciones compartidas	Sintetizar y organizar los temas colectivamente.	Presentar y debatir los temas y las ideas
<b>6. Dimensiones de la CPA abordadas</b>	Dimensión Indagación y reflexión: Fomentar la reflexión individual y en grupo y el análisis crítico de las prácticas profesionales para identificar los objetivos de aprendizaje.				
<b>7. Resultados de aprendizaje para las y los participantes</b>	<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>Formular preguntas de sondeo para estimular el pensamiento crítico.</li> <li>Hacer uso de 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>Comprometerse a fomentar una cultura reflexiva.</li> <li>Valorar el análisis crítico como herramienta de mejora.</li> </ul>				
<b>8. Formato de actividad</b>	Compromiso de fomentar relaciones positivas y de confianza.				
<b>9. Materiales y herramientas</b>	Recurso 1. Formulario de reflexión (véanse los apéndices) Recurso 2. Formulario de reflexión Formulario de reflexión (véanse los apéndices) Materiales: Papel A2 (1 para cada grupo de cuatro) y Rotuladores de diferentes colores				
<b>10. Espacio y preparación</b>	Una disposición flexible del mobiliario que se adapte tanto a las actividades en pequeños grupos como a los debates en grupo.				
<b>11. Dimensiones de inclusión</b>	<p>El facilitador o facilitadora debe asegurarse de que se respeten y valoren las diversas opiniones y prácticas vertidas en la reunión. Debe animar a los miembros del equipo a compartir abiertamente sus perspectivas tanto cuando trabajen en parejas como en grupos, creando un espacio seguro para el diálogo. Debe favorecer la identificación de los puntos en común alcanzados a través de la reflexión y el debate, así como, destacar aquellas áreas que requieren una mayor exploración, fomentando la inclusividad y el entendimiento mutuo.</p> <p>Ejemplos:</p> <p>-Fase 1:</p> <p>En la Fase de descripción de incidentes se anima al equipo a que describan los incidentes sin juzgarlos, asegurándose de que se incluyen perspectivas diversas utilizando las siguientes frases : "Céntrate en describir lo que ocurrió tal y como lo viste, sin análisis: la perspectiva de cada uno es única e importante", "Este es un momento para captar los acontecimientos objetivamente, para poder reflexionar después sobre la diversidad de experiencias".</p> <p>-Fase 3:</p> <p>Durante el análisis colaborativo se garantiza una participación equitativa en las parejas y se reorienta el debate si una persona domina el turno de palabra. Se fomenta el respeto mutuo y valora las distintas perspectivas utilizando las siguientes frases: „¿Cómo pueden ambos basarse en las ideas del otro para seguir explorando este incidente?“, "Recuerda, el objetivo aquí es entender el incidente a través de múltiples visiones".</p> <p>-Fase 4:</p>				

	<p>Mientras se sintetizan y organizan las ideas, se debe garantizar que los equipos destaquen los puntos en común y aprecien las diferencias. Se les debe guiar para que reconozcan las diversas perspectivas al tiempo que identifiquen los temas compartidos utilizando las siguientes frases:</p> <p>“¿Qué patrones o ideas compartidas vemos a lo largo de nuestras discusiones?”, “¿Hay diferencias que destaquen? ¿Cómo se pueden ofrecer nuevas perspectivas?”</p>
<b>12. Promoción de valores y prácticas democráticas</b>	<p>La estructura de la actividad facilita la participación de las personas que conforman el grupo y promueve acuerdos colectivos. El tiempo se distribuye equitativamente, permitiendo a los y las participantes expresar sus preocupaciones, sugerencias y propuestas en consonancia con los objetivos de la actividad. Se debe garantizar un clima de trabajo adecuado evitando criticar las opiniones y utilizando preguntas abiertas y clarificadoras para promover el diálogo y la colaboración. Este enfoque permite cocrear conocimiento y comprometerse significativamente con el proceso.</p> <p>Por ejemplo, en la Introducción el facilitador o facilitadora explica la importancia de la diversidad de perspectivas y establece el tono para una participación respetuosa y equitativa utilizando las siguientes frases: “Las experiencias y opiniones del equipo son valiosas, y este es un espacio donde respetamos y aprendemos de nuestras diferencias”, “Intentemos repartir el tiempo equitativamente para que favorecer la participación de todas y cada una de las personas que integramos el equipo”.</p>
<b>13. Adaptación para las CPA digitales</b>	<p>Las salas de reuniones y Padlet son herramientas eficaces para facilitar las CPA digitales. Los Recursos 1 y 2 pueden adaptarse sin problemas a formatos digitales, conservando el enfoque único de compartir columnas. Por ejemplo, los participantes pueden completar columnas específicas de los Recursos 1 y 2 utilizando plataformas colaborativas como Google Sheets o Padlet, donde cada columna se trata como un elemento interactivo independiente. Una vez completadas, las secciones pueden intercambiarse digitalmente entre los participantes a través de salas de reuniones o pizarras compartidas. Este enfoque mantiene la integridad de la actividad, permitiendo a los participantes participar en una lluvia de ideas, análisis y reflexión en un entorno digital estructurado y colaborativo</p>
<b>14. Referencias &amp; fuentes sugeridas</b>	<p>Knauf, H. (2022). <i>Pedagogical Documentation in Early Childhood Education: Process-Oriented Procedures for Documenting Education and Development</i>. Germany: Springer Fachmedien Wiesbaden.</p> <p>Edwards, C. P., Gandini, L., Forman, G. E. (2022). <i>The Hundred Languages of Children: The Reggio Emilia Experience in Transformation</i>. Canada.</p> <p>Stacey, S. (2023). <i>Pedagogical Documentation in Early Childhood: Sharing Children's Learning and Teachers' Thinking</i>. USA: Redleaf Press.</p> <p>Schön, D. A. (2017). <i>The reflective practitioner: How professionals think in action</i>. Routledge.  <a href="https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315237473/reflective-practitioner-donald-schön">https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315237473/reflective-practitioner-donald-schön</a></p>
<b>15. Apéndice</b>	<p>A continuación se detallan las herramientas</p>

## Instrucciones para los recursos

Hay dos recursos: Recurso 1 y Recurso 2, cada una con una finalidad específica en la actividad.

### Recurso 1: Reflexión sobre los incidentes

Este recurso consta a su vez de dos partes: Parte A y Parte B.

#### Parte A: Describir incidentes

- Escribe tu nombre en la parte superior de la herramienta.
- Recuerda y describe incidentes concretos de su acción o investigación.
- Elige una de las siguientes categorías de la columna derecha

#### Parte B: Análisis de incidentes

Analiza los incidentes descritos en la Parte A.

Responde a las siguientes preguntas:

- ¿Qué puntos o ideas importantes pueden destacarse? ¿Cómo se relacionan con el proceso de aprendizaje o las funciones de los participantes?
- ¿Cuál es la principal lección aprendida? Resume lo que se extrae del incidente de manera que otro

### Recurso 2: Reflexión sobre los incidentes

De nuevo, este recurso consta de dos partes: Parte A y Parte B.

#### Parte A: Descripción de incidentes

- Escribe tu nombre en la parte superior de la herramienta.
- Recuerda y describe incidentes concretos de su acción o investigación.
- Elige entre las siguientes categorías de la columna derecha

#### Parte B: Análisis de incidentes

- Analice los incidentes descritos en la Parte A.
- Responda a las siguientes preguntas:
  - ¿Qué puntos o ideas importantes pueden destacarse?
  - ¿Cómo se relacionan con el proceso de aprendizaje o las funciones de los participantes?
  - ¿Cuál es la principal lección aprendida? Resume lo que se extrae del incidente de manera que otros también puedan beneficiarse.

### Recurso 2: Análisis colaborativo

Esta herramienta se utiliza durante el trabajo en grupo para profundizar en el análisis de los incidentes y sintetizar las percepciones colectivas.

#### Parte B: Análisis de incidentes

- Trabajar en parejas o equipos para explorar los incidentes documentados en la Herramienta 1. Se debe poner el foco en:
- Puntos destacados: ¿Cuáles son los puntos o ideas significativos del incidente? Considerar su conexión con el aprendizaje, los roles de los participantes o la dinámica del grupo.

- Lecciones para aprender: ¿Cuál es la principal idea o lección del incidente? Hay que resumirla para que pueda servir de base a futuras acciones o prácticas.



## Recurso 1. Reflexión sobre la acción

Nombre:		Nombre:	
Parte A		Parte B	
	Documentación (recuerda, aísla y describe incidentes concretos: diálogos, acciones, quién hizo/dijo qué, puedes referirte a expresiones y gestos de los participantes). Basar el incidente en algo muy concreto que alguien haya hecho o dicho e intentar describir lo que precedió y lo que siguió.	Analizar el incidente (cuáles son las cosas/ideas importantes que pueden destacarse dentro del incidente/esto puede estar relacionado con el procedimiento de aprendizaje, el papel de los participantes, etc.)	Qué se puede aprender (intenta resumir cuál es la principal lección que se puede aprender de este incidente de forma que se pueda generalizar y sea útil para otros).
Describe una parte de la acción/investigación que considere problemática			
Describe una parte de la acción/investigación que considere que ha funcionado bien			
Describe un incidente de la acción/investigación que te haya impresionado y que tenga que ver con algo que alguien hizo/dijo			
Describe un incidente de la acción/investigación que te haya impresionado y que tenga que ver con algo que hayas hecho/dicho			
Describe un incidente de la acción/investigación que recuerdes especialmente			
Describe un incidente de la acción/investigación que haya sido inesperado.			

## Recurso 2:

Parte B	
Analizar el incidente  (cuáles son las cosas/ideas importantes que pueden destacarse dentro del incidente/esto puede estar relacionado con el procedimiento de aprendizaje, el papel de los participantes, etc.)	Qué se puede aprender  (intenta resumir cuál es la principal lección que se puede aprender de este incidente de forma que se pueda generalizar y sea útil para otros).

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



## DIMENSIÓN DE ORGANIZACIONAL

Hacer que funcione:  
Organizar el qué, el porqué y el cómo de una colaboración eficaz

# 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 organizativa</b>	
1. Foco de la actividad	Elementos organizativos - ¿Organizar qué, por qué y cómo?
2. Duración	Aprox. 75 minutos
3. Experiencia previa en la CPA	El trabajo en grupo ha comenzado, pero las estructuras temporales, los roles, etc., apenas están evolucionando y aún no se ha reflexionado ni se han tomado decisiones conscientes. La colaboración funciona de forma espontánea, cada uno participa y documenta según su preferencia.
4. Objetivos de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Proporcionar a los participantes una comprensión completa de los elementos organizativos necesarios para el funcionamiento eficaz de una CPA, como la programación, la gestión de tareas y la documentación. (Comprender la importancia de los elementos organizativos).</li> <li>✓ Capacitar a los participantes para practicar estrategias y aplicar recursos que aseguren reuniones centradas, productivas y alineadas con los objetivos de la CPA. (Fomentar habilidades prácticas para la eficiencia organizativa).</li> <li>✓ Fomentar la apreciación de enfoques estructurados y orientados a objetivos para la planificación y ejecución de reuniones dentro de la CPA. (Promover una cultura de colaboración estructurada)</li> <li>✓ Facilitar la toma de decisiones colaborativa para establecer un conjunto de prácticas consensuadas para la gestión de los aspectos logísticos (por ejemplo, programación, elaboración de agendas y documentación). (Crear acuerdos compartidos sobre prácticas logísticas).</li> </ul>
5. Descripción de la actividad	<p>Nota: Este es la primera de dos actividades que deben realizarse en secuencia, con algunas reuniones de la CPA entre ellas. La segunda actividad se titula: "Organizándonos: ¿Hasta dónde hemos llegado?".</p> <p>Introducción (5'):</p> <p>a) El facilitador o la facilitadora (F) da la bienvenida a los participantes y presenta la agenda de la reunión de la CPA con el objetivo de reflexionar sobre el estado actual de los elementos organizativos en la colaboración, orientándolos hacia estructuras refinadas y una gestión estratégica de los aspectos organizativos al servicio de un trabajo exitoso de la CPA.</p> <p>b) F ofrece una explicación introductoria sobre qué son las dimensiones organizativas y por qué es útil tomar decisiones sobre qué aspectos organizativos aplicar. F lee o explica la información de la tarjeta informativa (Material 1).</p> <p>Fase 1: Fase de trabajo. Revisión de las dimensiones organizativas ya implementadas (15')</p> <p>a) F pide al grupo que recopile todos los aspectos organizativos que ya se estén practicando. F les pide escribir cada uno en una tarjeta de moderación (primer color) (Material 2). Se ofrecen preguntas orientadoras (Recurso 1).</p> <p>b) F coloca en el centro de la mesa una imagen con el resumen de todas las dimensiones organizativas (Material 3, preferentemente tamaño A3/A2 y a color). F pide al grupo asignar sus prácticas actuales a las dimensiones correspondientes, identificando cuáles se atienden bien y cuáles menos.</p> <p>Fase 2: Fase de trabajo: Ampliación con buenas prácticas posibles (30-40')</p> <p>a) F presenta una lista de verificación que abarca todos los aspectos organizativos e incluye ideas variadas (Recurso 2 impreso en color). F pide al grupo leer las ideas y decidir qué aspectos ya se aplican bien y cuáles podrían ser útiles como nuevas prácticas. Se informa que el objetivo es reflexionar sobre posibles mejoras. Preguntas orientadoras se encuentran en el Recurso 3. Sugerencia: Si se trabaja con varias CPA en paralelo, podría ser útil dedicar unos minutos a cada grupo para revisar los primeros resultados y asegurar que comprendan bien el propósito de esta fase.</p> <p>b) F indica al grupo que anote ideas sobre lo que planean mejorar o implementar. Recuerda que deben ser lo más específicas posible. Se usan tarjetas de otro color (Material 2). F pide colocar las nuevas ideas alrededor de las anteriores en la imagen (ver ejemplo).</p> <p>c) F guía al grupo a decidir si los nuevos aspectos se implementarán de inmediato o si requerirán una aplicación en 2-3 pasos (por ejemplo, si es necesario desarrollar</p>

	<p>una plantilla o una plataforma primero). En tal caso, se etiquetan con A, B, C o con puntos adhesivos de tres colores (Material 4). Los pasos b y c pueden combinarse si el grupo trabaja de forma concentrada. F inicia la planificación de la división del trabajo preparatorio en una lista de tareas.</p> <p>d) F sugiere que el grupo tome una foto de los resultados sobre la mesa y de la lista de tareas (a menos que F lo documente por escrito). F también toma una foto para preparar la actividad 2 (Material 5).</p> <p>Sugerencia: Durante la discusión, F se asegura de que todos participen y, si es necesario, invita explícitamente a los más callados a opinar. F evita que una persona repita constantemente una idea que esta ya está documentada. Si surge una idea para una reflexión posterior, se anota en una tarjeta de otro color y se aparta</p> <p>Cierre (5') Al final del proceso, F resume los logros conjuntos.</p>
<p>6. Dimensiones de la CPA abordadas</p>	<p>Dimensión organizativa. 6.1 Gestionar eficazmente los aspectos logísticos del funcionamiento de la CPA para asegurar reuniones regulares y mantener el enfoque en las tareas.</p>
<p>7. Resultados de aprendizaje para las y los participantes</p>	<p>Conocimientos: o Herramientas y tecnologías útiles para la programación y gestión de tareas.</p> <p>Habilidades o Crear y distribuir agendas para mantener reuniones enfocadas y productivas. o Gestionar el tiempo de forma eficaz para abordar todos los temas planeados.</p> <p>Actitudes o Valorar reuniones estructuradas y orientadas a objetivos.</p> <p>Otros resultados de aprendizaje Conocimientos o Comprender cómo las reuniones estructuradas favorecen la colaboración eficaz.</p> <p>Habilidades o Aprender buenas prácticas para equilibrar flexibilidad y consistencia en la programación y gestión de agendas. o Técnicas para gestionar y distribuir el tiempo eficazmente, monitorear reuniones y documentar con eficiencia. o Desarrollar habilidades para registrar eficientemente resultados y decisiones.</p> <p>Actitudes o Compromiso con la inclusión. o Actitud proactiva hacia la continuidad y productividad. o Apertura al uso de recursos y adopción de nuevas prácticas.</p>
<p>8. Formato de actividad</p>	<p>Actividades en grupo completo</p>
<p>9. Materiales y recursos</p>	<p>Material 1: Tarjeta informativa sobre la necesidad de buenas prácticas organizativas. Material 2: Tarjetas de moderación de al menos 3 colores y bolígrafos. Material 3: Imagen con dimensiones organizativas (impresa a color). Material 4: Puntos adhesivos de 3 colores (opcional). Material 5: Cámara o teléfono móvil.</p> <p>Recurso 1: Cuestionario breve con preguntas orientadoras.</p>

	<p>Recurso 2: Lista de verificación de prácticas organizativas.  Recurso 3: Preguntas guía para el análisis en grupo.</p>
10. Espacio y preparación	Disposición del mobiliario que facilite una discusión grupal
11. Dimensiones de inclusión	<p>Los participantes pueden diferir en cuánto apoyo estructural necesitan, si prefieren material escrito o requieren ayuda metodológica para mantener la concentración. Algunos pueden no tener fácil acceso o afinidad con herramientas digitales. Otros pueden tener obligaciones de tiempo distintas o trabajar en contextos jerárquicos donde la aprobación del supervisor o la supervisora es necesaria para participar. Por lo tanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• F asegura el acceso equitativo a herramientas organizativas.</li> <li>• F fomenta que quienes duden expresen sus inquietudes.</li> <li>• F guía el uso de recursos fáciles de manejar y promueve ayuda mutua.</li> <li>• F recuerda que algunos necesitan rendir cuentas y compartir resultados con sus superiores.</li> </ul>
12. Promoción de valores y prácticas democráticas	<p>Cada participante tiene oportunidad de contribuir, proponer ideas y participar en la toma de decisiones. El acuerdo final se basa en las ideas y posibilidades del conjunto de los y las participantes, integrando sus rutinas en una práctica compartida.</p>
13. Adaptación para las CPA digitales	<p>Los aspectos organizativos pueden gestionarse eficazmente con herramientas digitales: mensajería para distribución, fotos para documentación, pizarras digitales para visualizar.  F puede ofrecer apoyo o enlaces a tutoriales. La reflexión online sobre organización puede ser eficaz.  Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Usar una pizarra o muro online para colaboración.</li> <li>- Usar notas adhesivas y colores virtuales.</li> <li>- Incluir la imagen digital de las dimensiones.</li> <li>- Compartir la lista de verificación en pantalla con una persona escribiendo.</li> <li>- Recoger listas mediante una pizarra digital.</li> </ul>
14. Referencias & fuentes sugeridas	<p>Kansteiner, K. &amp; Welther, S. (2025). <i>Praxishandbuch Professionelle Lerngemeinschaften in Kita und Kita-Grundschul-Kooperationen</i>. Weinheim: Beltz.</p> <p><a href="https://wirmachen.wien/how-to/how-to-gruppenorganisation/">https://wirmachen.wien/how-to/how-to-gruppenorganisation/</a> (en alemán)</p>
15. Apéndice	Sí

## Material 1. Tarjeta: Explicación de los aspectos organizativos

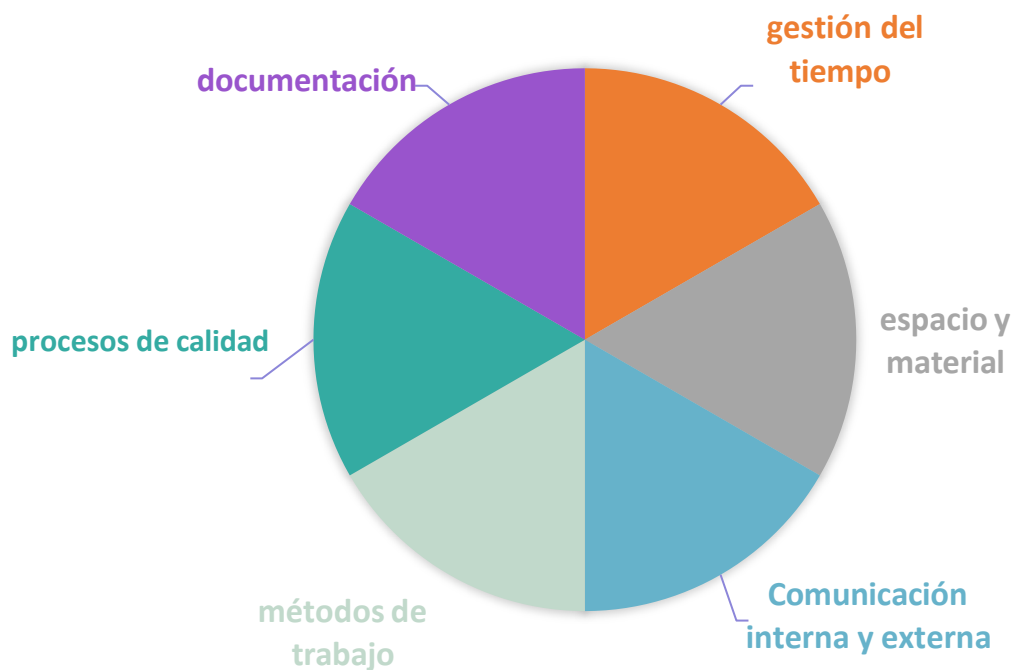
La Dimensión Organiza/va aborda los aspectos logís/cos de la ges/ón de una Comunidad Profesional de Aprendizaje (CPA), incluyendo la planificación, el seguimiento del progreso y la documentación. La organización crea una estructura en diferentes niveles y, por tanto, apoya la colaboración. Establecer una buena organización inicialmente requiere /empo, pero luego facilita la colaboración y ayuda a avanzar de manera eficiente. Por ejemplo, se fijarán las citas a /empo, todos los par/cipantes sabrán qué esperar y qué marco los guía. Se tendrán resúmenes rápidos a mano y exis/rá una base organiza/va común sobre la que se construye el grupo.

## Material 2. Tarjetas de moderación y bolígrafos

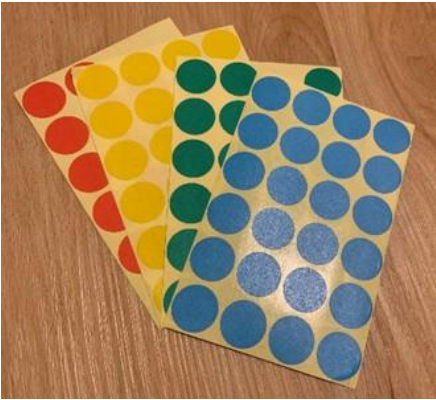


**Material 3. Imagen con dimensiones organizativas (impresa a color)**

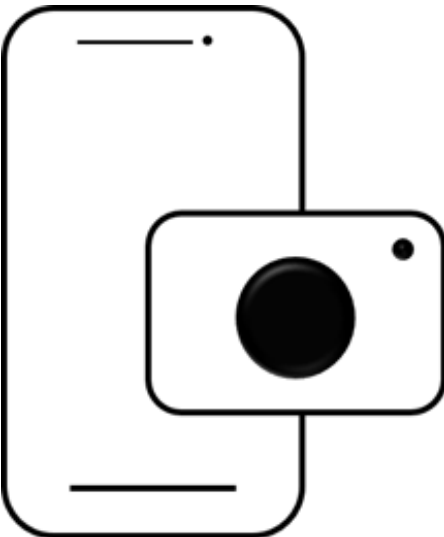
### ASPECTOS ORGANIZATIVOS DE LAS CPA



**Material 4. Puntos adhesivos (*Sticky Dots*)**



**Material 5. Cámara/ Teléfono móvil**



## Recurso 1. Cuestionario breve con preguntas orientadoras

Preguntas orientadoras sobre los aspectos organizativos

a) ¿Qué aspectos practicamos ya?

b) ¿Cómo están organizados? Por ejemplo:

... ¿qué acuerdos hemos tomado hasta ahora?

... ¿cómo surgieron esos acuerdos?

... ¿cómo están definidos concretamente estos aspectos?

c) Si echamos un primer vistazo a la implementación de los aspectos organizativos en nuestra CPA, ¿en qué medida estamos satisfechos con ella?

## Recurso 2. Lista de verificación de prácticas organizativa

Dimensión	Se practica	¿Necesita mejora? ¿Cómo abordarla?	No se practica	¿Nueva aplicación? ¿Cómo abordarla?
<b>Gestión del tiempo</b>				
Período, etapas, franjas horarias				
Consultar aspectos relacionados con el tiempo				
Papel de control del tiempo en la reunión				
Manejo del tiempo: estricto o flexible				
<b>Espacio y material</b>				
Equipamiento para la moderación				
Métodos y materiales				
Plataforma online				
Mobiliario/catering				

Comunicación interna y externa				
Cómo dirigirse a los demás				
Técnicas de conversación				
Persona de contacto del grupo				
Manejo de interrupciones externas durante la reunión				
Manejo de información personal				
Compartir materiales, información, documentación				
Ayudar a los demás, colaborar				
Apariencia externa del grupo				
Transmitir información al exterior				
Lista de correos, mensajería				
Protección de datos de otras personas				

<b>Métodos de trabajo</b>				
Temas espontáneos vs. planificados				
Trabajo con tarjetas de moderación				
Enfoque solo mediante intercambio o con métodos				
Guardar temas pendientes para intercambio posterior				
Implementación de recursos				
<b>Procesos de calidad</b>				
Identificar e implementar objetivos antes del intercambio				
Monitorización del progreso				
Pausa para reflexionar sobre el estado actual y cómo seguir				
Reflexión sobre la mejora de los aspectos organizativos				

Documentación				
Documentación, proceso y resultados				
Medios para la documentación				
Responsabilidad de crear/usar documentación				
Calidad de la documentación				

### Recurso 3. Preguntas orientadoras para el análisis

#### Preguntas útiles para el intercambio en grupo

1. ¿Qué aspecto de los enumerados ya practicamos y con qué constancia?
2. ¿Qué se pretende lograr exactamente con cada aspecto organizativo? ¿Nos conduce realmente a ese objetivo?
3. ¿La forma en que lo practicamos favorece nuestro progreso, nos ahorra tiempo, nos ayuda a ir al grano, a implicar a todos y a evitar discusiones innecesarias?
4. ¿Qué materiales, instrumentos, etc., se requieren adicionalmente para algunos de los aspectos?
5. ¿Qué aspecto requiere un acuerdo común y cuál permite que cada persona lo adapte a su manera?

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



## DIMENSIÓN DE ORGANIZACIONAL

Organizarse: ¿Qué tan lejos 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






<b>Dimensión organizativa</b>	
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Llevar a cabo una evaluación sobre aspectos organizativos de manera autónoma.</li> <li>✓ Identificar aquellos elementos exitosos y aquellos mejorables.</li> <li>✓ Desarrollar cambios prácticos para una colaboración más eficaz.</li> </ul>
5. Descripción de la actividad	<p>Introducción (5')</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Fase 1: Fase de trabajo. Visión general sobre el desarrollo de las dimensiones organizativas (5')</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Fase 2: Los grupos sistematizan el trabajo y elaboran sugerencias para el desarrollo práctico (15-20')</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Por qué identificas que un aspecto no se ha hecho mejor (nombrar indicador(es))?</li> <li>• ¿Por qué no ha mejorado hasta ahora (autorreflexión y reflexión sobre los posibles recursos necesarios)?</li> <li>• ¿Cómo dificulta el trabajo orientado a objetivos (concienciación)?</li> </ul> <p>F anota los aspectos que mencionan los participantes en tarjetas de moderación para que todos tengan una visión de conjunto sobre el intercambio.</p> <p>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).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿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?</li> <li>• En caso afirmativo, ¿de qué otra forma podríamos mejorar en esta dimensión organizativa y qué ayuda posible necesitamos?</li> </ul> <p>F anota las nuevas ideas posibles en tarjetas de moderación (nuevo color).</p> <p>Los pasos a y b pueden realizarse de forma secuencial o combinada.</p>

	<p>Fase 3: Establecer nuevos acuerdos (15')</p> <p>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.</p> <p>b) F ofrece la plantilla para la acción (Recurso 2) y los participantes inician una planificación conjunta.</p> <p>Cierre (5')</p> <p>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.</p>
6. Dimensiones de la CPA abordadas	<p>Dimensión organizativa.</p> <p>6.2. Supervisar las actividades y el progreso de la CPA y gestionar la documentación con eficacia</p>
7. Resultados de aprendizaje para las y los participantes	<p>Conocimientos:</p> <p>o Comprensión de las técnicas de seguimiento y evaluación de los progresos</p> <p>o Herramientas de seguimiento de actividades y mantenimiento de registros.</p> <p>Habilidades</p> <p>o Seguimiento del progreso y documentación de los resultados de las actividades de la CPA.</p> <p>Actitudes</p> <p>o Compromiso con la transparencia y la responsabilidad en el seguimiento del progreso.</p>
8. Formato de actividad	Grupo completo
9. Materiales y recursos	<p>Material 1: Imagen del resultado de la actividad 1 (foto o material impreso)</p> <p>Material 2: Tarjetas de moderación</p> <p>Material 3: Pegatinas (emoticonos, colores)</p> <p>Recurso 1: Preguntas clave en tarjetas</p> <p>Recurso 2: Plantilla para la planificación detallada</p>
10. Espacio y preparación	Mesa grupal
11. Dimensiones de inclusión	<p>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.</p>
12. Promoción de valores y prácticas democráticas	<p>Cada participante tiene la oportunidad de ser parte de la reflexión crítica, del desarrollo y de la toma de decisiones.</p> <p>El acuerdo final sobre los aspectos organizativos se basará en las ideas y posibilidades de todos los participantes.</p>
13. Adaptación para las CPA digitales	<p>El seguimiento del desarrollo de los aspectos organizativos también se puede llevar a cabo en una reunión en línea.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El intercambio en línea puede realizarse con un muro o una pizarra digital para colaboración.</li> <li>- La imagen se puede mostrar en el muro.</li> <li>- Se pueden publicar las preguntas clave.</li> <li>- También se puede rellenar una plantilla en formato digital de forma conjunta.</li> </ul>
14. Referencias & fuentes sugeridas	<p>Kansteiner, K., Welther, S. &amp; Schmid, S. (2023). <i>Professionelle Lerngemeinschaften für Schulleitungen und Lehrkräfte. Chancen des Kooperationsformats für Schulentwicklung und Professionalisierung</i>. Weinheim: Beltz.</p>










	<p><a href="https://www.beltz.de/fachmedien/erziehungswissenschaft/produkte/details/48917-professionelle-lerngemeinschaften-fuer-schulleitungen-und-lehrkraefte.html">https://www.beltz.de/fachmedien/erziehungswissenschaft/produkte/details/48917-professionelle-lerngemeinschaften-fuer-schulleitungen-und-lehrkraefte.html</a></p> <p>Kansteiner, K. &amp; Welther, S. (2025). <i>Praxishandbuch für Professionelle Lerngemeinschaften in der Kooperation zwischen Kitas sowie Kitas und Grundschulen</i>. Weinheim: Beltz (in press)</p> <p><a href="https://www.beltz.de/fachmedien/fruehpaedagogik/produkte/details/55218-praxishandbuch-professionelle-lerngemeinschaften-in-kita-und-kita-grundschulkooperationen.html">https://www.beltz.de/fachmedien/fruehpaedagogik/produkte/details/55218-praxishandbuch-professionelle-lerngemeinschaften-in-kita-und-kita-grundschulkooperationen.html</a></p>
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)

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

## Recurso 2: Plantilla para una planificación detallada

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

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



### DIMENSIÓN DIGITAL

Conexión humana en espacios digitales: Involucrar a las CPA en línea

# Leafap

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

Dimensión Digital	
1. Título de la actividad	Involucrar a los participantes y construir un ambiente de confianza en las Comunidades Profesionales de Aprendizaje en línea
2. Duración	20 minutos por sesión
3. Experiencia previa en la CPA	No se requiere experiencia previa en Comunidades Profesionales de Aprendizaje—ideal para participantes nuevos
4. Objetivos de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fomentar la participación activa y el compromiso de todos los miembros de la Comunidad Profesional de Aprendizaje en línea.</li> <li>✓ Construir un ambiente de confianza y apertura que promueva el intercambio honesto y la retroalimentación constructiva en un entorno virtual seguro.</li> </ul>
5. Descripción de la actividad	<p><b>Introducción:</b> La actividad se lleva a cabo en su forma completa hasta que se haya desarrollado un ambiente de confianza (al menos tres veces). Posteriormente, los ejercicios de activación se realizan de forma independiente.</p> <p>El/la facilitador(a) (F) da la bienvenida a los participantes e inicia una fase de 20 minutos destinada a activar la participación de todos los miembros de la Comunidad Profesional de Aprendizaje en línea (CPA).</p> <p>Posibles formas de comenzar:</p> <p>Preparación</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué quiero lograr? Cada participante expresa brevemente su objetivo personal para la sesión, lo cual contribuye a establecer expectativas claras y a proporcionar una orientación general.</li> </ol> <p>Inicio</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Ronda relámpago Cada participante comparte una frase que describa un desafío o meta actual, permitiendo identificar temas comunes dentro del grupo.</li> <li>3. Encuesta de expectativas o pregunta en el chat Los participantes indican sus expectativas mediante una encuesta interactiva o una pregunta en el chat, lo que permite reconocer intereses compartidos y puntos focales en tiempo real.</li> </ol> <p>Ejecución de la actividad</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Lluvia de ideas Los participantes aportan sus principales inquietudes o ideas en forma de viñetas breves sobre una pizarra digital, capturando los focos de interés del grupo.</li> <li>5. Discusión en salas de grupos pequeños (Breakout Rooms) En pequeños grupos dentro de salas virtuales, los participantes abordan preguntas orientadoras. Posteriormente, regresan a la sesión principal para compartir un punto central de su discusión.</li> <li>6. Chequeo de preguntas Cada participante publica una pregunta actual en el chat, y los demás pueden indicar su relevancia con un "pulgar arriba", permitiendo así que emerjan intereses y preocupaciones compartidas.</li> </ol>

	<p>Opciones para ejercicios de calentamiento (warm-up):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- “Chequeo de una palabra”: cada participante describe su estado de ánimo con una sola palabra en el chat, proporcionando una visión rápida del ambiente general.</li> <li>- “Lo mejor de la semana”: cada persona comparte brevemente una experiencia positiva o un logro reciente para crear un entorno optimista y fomentar el buen ánimo.</li> <li>- “Tres preguntas rápidas”: el/la facilitador(a) plantea preguntas simples de sí/no en el chat, y los participantes responden con reacciones o emojis, permitiendo medir el estado de ánimo sobre un tema y fomentar la interactividad. (Ejemplo: tema - gestión del aula: “Tuve interacciones significativas con estudiantes durante el recreo esta semana.” / “Me sentí insatisfecho con la situación disciplinaria en mi clase en varias ocasiones esta semana.”)</li> <li>- “Mano virtual levantada”: los participantes levantan la mano si están de acuerdo con una afirmación relacionada con el tema planteada por F, destacando desafíos compartidos.</li> <li>- “Verdad o mentira”: cada persona comparte una afirmación sobre sí misma, y el grupo intenta adivinar cuál es falsa. Se brindan explicaciones según la situación y el tamaño del grupo.</li> <li>- “Primera asociación”: F muestra una imagen o menciona una palabra, y los participantes escriben su primera asociación en el chat para introducir rápidamente el tema de la sesión.</li> </ul>
<p>6. Dimensiones de la CPA abordadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensión digital (dimensión principal), pero también</li> <li>- Dimensión relacional</li> <li>- Dimensión comunicativa</li> </ul>
<p>7. Resultados de aprendizaje para las y los participantes</p>	<p><u>¿Qué actitudes van a desarrollar los participantes?</u></p> <p>Dimensión de Comunicación:</p> <p>Los participantes desarrollarán habilidades en el uso de herramientas digitales de comunicación y colaboración, así como métodos para intercambios grupales respetuosos y constructivos. Cultivarán una apreciación por el diálogo abierto y respetuoso, lo que fortalecerá su confianza y empatía hacia sus colegas. Esto, a su vez, fomentará una cultura de equipo solidaria e inclusiva, esencial para una colaboración efectiva.</p>
<p>8. Formato de actividad</p>	<p>Actividades individuales, en parejas y en grupo completo</p>
<p>9. Materiales y Recursos</p>	<p>Aquí hay algunas herramientas digitales para diversas aplicaciones, alineadas con la descripción:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistemas de videoconferencia: Zoom (<a href="https://zoom.us">https://zoom.us</a>), Microsoft Teams (<a href="https://www.microsoft.com/teams">https://www.microsoft.com/teams</a>), BigBlueButton (Código abierto, <a href="https://bigbluebutton.org">https://bigbluebutton.org</a>).</li> <li>2. Pizarras digitales: Miro (<a href="https://miro.com">https://miro.com</a>), Jamboard (Google, <a href="https://jamboard.google.com">https://jamboard.google.com</a>), Excalidraw (Código abierto, <a href="https://excalidraw.com">https://excalidraw.com</a>).</li> <li>3. Herramientas de encuestas y votaciones: Mentimeter (<a href="https://www.mentimeter.com">https://www.mentimeter.com</a>), Slido (<a href="https://www.sli.do">https://www.sli.do</a>), Poll Everywhere (<a href="https://www.pollerywhere.com">https://www.pollerywhere.com</a>).</li> <li>4. Padlet para contenido colaborativo: Padlet (<a href="https://padlet.com">https://padlet.com</a>), Trello (<a href="https://trello.com">https://trello.com</a>).</li> <li>5. Documentación y toma de notas: Google Docs (<a href="https://docs.google.com">https://docs.google.com</a>), Microsoft OneNote (<a href="https://www.microsoft.com/onenote">https://www.microsoft.com/onenote</a>), Etherpad (Código abierto, <a href="https://etherpad.org">https://etherpad.org</a>).</li> <li>6. Funcionalidad de salas de trabajo en grupo: Zoom Breakout Rooms (<a href="https://zoom.us">https://zoom.us</a>), Microsoft Teams Breakout Rooms</li> </ol>

	<p>(<a href="https://www.microsoft.com/teams">https://www.microsoft.com/teams</a>), Jitsi Meet (Código abierto, con función de salas de trabajo posible, <a href="https://meet.jit.si">https://meet.jit.si</a>).</p> <p>7. Herramientas interactivas para lluvia de ideas: Stormboard (<a href="https://stormboard.com">https://stormboard.com</a>), IdeaBoardz (Código abierto, <a href="https://ideaboardz.com">https://ideaboardz.com</a>).</p> <p>8. Herramientas de asociación para visualizaciones rápidas: Wordwall (<a href="https://wordwall.net">https://wordwall.net</a>), Canva (<a href="https://www.canva.com">https://www.canva.com</a>), Wordclouds (Código abierto, <a href="https://www.wordclouds.com">https://www.wordclouds.com</a>).</p>
10. Espacio y preparación	Online.
11. Dimensiones de inclusión	<p>Entre otros aspectos:</p> <p>Respeto e Inclusión: El facilitador crea un espacio abierto donde todas las perspectivas son aceptadas, fomentando el intercambio de metas y desafíos personales, lo que destaca la diversidad dentro de la Comunidad de Aprendizaje Profesional (CPA).</p> <p>Inclusión Orientada al Diálogo: Mediante salas de trabajo en grupo y debates estructurados, todos los participantes tienen la oportunidad de contribuir activamente y compartir sus ideas en un entorno respetuoso y de apoyo. Los participantes encuentran oportunidades para expresarse, garantizando que sus reflexiones sean escuchadas, incluso en situaciones donde podrían no tener otra posibilidad de manifestarlas.</p>
12. Promoción de valores y prácticas democráticas	<p>1. Participación Equitativa: Todos los participantes tienen la oportunidad de compartir activamente sus opiniones y co-construir decisiones. Para monitorear y fomentar una participación equitativa en tiempo real, los facilitadores pueden emplear herramientas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas o sondeos rápidos: Permiten que todas las personas expresen su opinión simultáneamente, ofreciendo una evaluación instantánea del consenso grupal sobre un tema.</li> <li>• Turnos estructurados en debates: Cada persona dispone de un tiempo designado para compartir sus reflexiones, asegurando que se escuchen tanto las voces más reservadas como las más activas.</li> <li>• Técnica de ronda en grupos reducidos: En entornos de pequeños grupos, cada participante tiene un turno específico para contribuir, promoviendo un intercambio equilibrado de ideas.</li> <li>• Funciones de chat con opciones de reacción: Los participantes pueden interactuar mediante "me gusta" u otras reacciones, fomentando una participación activa pero no intrusiva.</li> </ul> <p>Al implementar estos métodos, se crea un entorno donde todas las voces son valoradas y la participación se distribuye de manera más equitativa.</p> <p>2. Intercambio Justo: Las actividades promueven un diálogo respetuoso, garantizando que las perspectivas diversas sean reconocidas y debatidas.</p> <p>3. Toma de Decisiones Colectiva: Los debates estructurados permiten que todas las personas contribuyan a las soluciones, reforzando un enfoque democrático.</p>
13. Adaptación para las CPA digitales	La actividad está diseñada exclusivamente para Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) en entornos digitales.
14. Referencias y fuentes sugeridas	<p>Peböck, K. (2022). Online-Lehre aus der Perspektive der Akteur-Netzwerk-Theorie (ANT) und der Resonanzpädagogik am Beispiel der Videokonferenz. In T. Hanstein &amp; A. K. Lanig (Eds.), Virtuelle und hybride Lösungen in institutionalisierten Bildungsprozessen. Impulse für die didaktische Transformation (p 23-31). kopaed.</p> <p>Schroffenegger, T. (2020). Didaktische Überlegungen zur Nutzung von Videokonferenzsystemen in der Zeit des Corona-Shutdowns. F&amp;E Edition. Die Forschungszeitschrift der Pädagogischen Hochschule Vorarlberg, 26, (p 39-52).</p>



15. Apéndice	No
16. Condiciones generales y aplicación	<p>El facilitador debe estar seguro de que:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Se dispone de una conexión a internet estable que garantiza un funcionamiento fluido de video y audio durante toda la sesión.</li><li>- Se ha preparado un entorno tranquilo y libre de distracciones para mantener la concentración y gestionar la sesión de manera eficiente.</li><li>- Se utiliza un micrófono y auriculares de calidad para asegurar una comunicación clara.</li><li>- Las herramientas y software necesarios (p. ej., plataforma de videoconferencia, documentos compartidos, pizarras digitales) han sido probados previamente y son accesibles para todos los participantes.</li><li>- Existen planes de contingencia para problemas técnicos, como un enlace alternativo de reunión o un contacto de soporte técnico.</li><li>- Todos los participantes están familiarizados con las herramientas de la reunión, gracias a una orientación breve previa a la sesión, si fuera necesario.</li></ul> <p>El participante debe estar seguro de que:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Se garantiza una conexión a internet estable para evitar interrupciones durante la sesión.</li><li>- Se dispone de un espacio silencioso y dedicado para minimizar el ruido ambiental y las distracciones.</li><li>- Se emplea un micrófono y auriculares funcionales para garantizar una audición y transmisión claras.</li><li>- Todo el software y las herramientas necesarias están instalados y probados con antelación a la reunión.</li><li>- Los documentos o enlaces requeridos son accesibles y están preparados para su uso durante la sesión.</li><li>- Se revisan las habilidades digitales o conocimientos básicos de las herramientas necesarias para facilitar una participación activa.</li></ul>

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



### DIMENSIÓN DIGITAL

**Trabajar juntos de forma más inteligente:  
Estrategias digitales para el éxito del equipo**

# LeaFaP

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

Dimensión Digital	
1. Título de la actividad	4 actividades para la optimización digital: Gestión de equipos y organización del trabajo en entornos virtuales e híbridos
2. Duración	120 minutos
3. Experiencia previa en la CPA	Participantes que comienzan en una Comunidad Profesional de Aprendizaje (CPA)
4. Objetivos de la actividad	<p>Los objetivos propuestos se han asociado a las actividades como objetivos de aprendizaje.</p> <p><b>ACTIVIDAD 1:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrollar la capacidad de organizar y gestionar reuniones de una CPA en línea o híbridas utilizando plataformas digitales, lo que permite una configuración y gestión efectivas de sesiones virtuales con una variedad de herramientas digitales.</li> <li>✓ Fortalecer la competencia digital de los participantes para una gestión eficiente del trabajo en equipo y la organización del tiempo en entornos virtuales.</li> </ul> <p><b>ACTIVIDAD 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fomentar el uso de herramientas digitales colaborativas para la creación de documentos en tiempo real y organizadores gráficos, aprendiendo a aplicar los principios de diseño y las herramientas digitales para producir materiales educativos claros y visualmente atractivos.</li> </ul> <p><b>ACTIVIDAD 3:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promover la reflexión y el intercambio de ideas utilizando herramientas digitales en un entorno virtual inclusivo e interactivo, fomentando la interacción, el análisis crítico y la participación de todos los miembros.</li> </ul> <p><b>ACTIVIDAD 4:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrollar habilidades para resolver problemas técnicos comunes en entornos virtuales: Capacitar a los participantes para identificar y resolver problemas técnicos básicos que puedan surgir durante las sesiones virtuales, como problemas de audio, video, conexión o problemas específicos relacionados con herramientas.</li> <li>✓ Fortalecer la competencia digital de los participantes para una gestión eficiente del trabajo en equipo y la organización del tiempo en entornos virtuales.</li> </ul>
5. Descripción de la actividad	<p>Actualmente, muchas reuniones se pueden organizar a través de plataformas en línea donde los miembros de la CPA pueden compartir ideas, materiales e informes reflexivos utilizando herramientas digitales. Otro aspecto importante que se abordará en las actividades es la inclusión de temas de protección de datos (GDPR).</p> <p>Este enfoque implica cuatro actividades diseñadas para guiar a los participantes en el uso efectivo de las herramientas digitales, promoviendo la familiarización, la aplicación práctica y la reflexión colaborativa.</p> <p><b>Actividad 1: Conociendo Plataformas y Herramientas Digitales</b> (Tiempo estimado: 30 minutos)</p> <p>El objetivo es desarrollar la capacidad para organizar y gestionar reuniones en línea o híbridas utilizando plataformas digitales (como Zoom, Teams o Google Meet). Los participantes aprenderán a organizar reuniones, utilizar funciones como compartir pantalla, crear encuestas y organizar salas para grupos pequeños.</p> <p>Como refuerzo, se organizará una sesión online en la que los participantes asumen diferentes roles (facilitador, participante, moderador) para practicar la gestión de funciones avanzadas y la participación de los miembros.</p> <p><b>Actividad 2: Creación y Edición Colaborativa de Documentos y Organizadores Gráficos</b> (Tiempo estimado: 30 minutos)</p> <p>Esta actividad tiene como objetivo fomentar el uso de herramientas digitales colaborativas para la creación y edición en tiempo real de documentos y organizadores gráficos. Se introducirán herramientas como Google Docs, Canva y otras para la creación colaborativa de documentos y la organización visual. A través de una actividad grupal, los participantes trabajarán juntos para diseñar un organizador gráfico o documento que</p>

	<p>resuma las ideas clave de una sesión reciente de PLC, reforzando la actividad compartiendo el trabajo completado y destacando la importancia de la claridad visual y el diseño.</p> <p>Actividad 3: Facilitar la reflexión y la participación interactiva en entornos virtuales (Tiempo estimado: 30 minutos)</p> <p>Esta actividad tiene como objetivo fomentar la reflexión y el intercambio de ideas utilizando herramientas digitales dentro de un entorno virtual inclusivo e interactivo. Los participantes participarán en una actividad de reflexión colectiva sobre un tema previamente explorado en el PLC, utilizando herramientas como Padlet, Mentimeter o foros de discusión.</p> <p>Para explorar más a fondo, los participantes pueden participar en debates en grupos pequeños o discusiones a través de salas para grupos pequeños, donde cada miembro reflexiona sobre el aprendizaje adquirido en sesiones anteriores. Al final de la actividad, se compartirá un resumen del grupo utilizando un organizador gráfico creado de forma colaborativa.</p> <p>Actividad 4: Planificación y gestión del trabajo en equipo mediante herramientas digitales (Tiempo estimado: 30 minutos)</p> <p>Esta actividad final se centra en el fortalecimiento de las competencias digitales para el trabajo en equipo eficiente y la gestión del tiempo en entornos virtuales. Los participantes utilizarán herramientas de gestión de proyectos como Trello, Microsoft Planner o plataformas similares para crear un plan de trabajo en equipo. Definirán roles, plazos y tareas, organizando el tiempo y los recursos de manera eficiente.</p> <p>Además, los participantes recibirán capacitación en la resolución de problemas técnicos comunes con un repositorio de recursos compartidos. Se sugiere rotar el rol de "soporte técnico" entre los participantes en cada sesión, recabando retroalimentación constante para mejorar estos recursos.</p> <p>También se proporcionará una plantilla para la gestión de los plazos de trabajo, que puede ser útil en la gestión de reuniones de PLC (RECURSO 1 y RECURSO 2).</p>
<p>6. Dimensiones de la CPA abordadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia Digital</li> <li>• Colaboración</li> <li>• Investigación y reflexión</li> <li>• Aprendizaje y conocimiento compartidos</li> </ul> <p>En resumen, las dimensiones de la colaboración, la reflexión compartida, el uso de herramientas digitales, la mejora continua, la comunidad inclusiva y el intercambio de mejores prácticas son las áreas clave desarrolladas a través de las actividades y objetivos anteriores, alineados con el funcionamiento eficiente de una Comunidad Profesional de Aprendizaje (PLC).</p>
<p>7. Resultados de aprendizaje para las y los participantes</p>	<p><u>¿Qué conocimientos desarrollarán los participantes?</u></p> <p>Se desarrollará una comprensión inicial de la competencia digital, utilizando el contexto de un PLC, además de promover la indagación y la reflexión, así como el aprendizaje compartido y la participación inclusiva. Así, los aprendizajes con cada una de las dimensiones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia Digital.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Varias plataformas digitales para la colaboración en línea o híbrida.</li> <li>- Herramientas colaborativas para desarrollar competencias digitales efectivas en entornos profesionales, así como para promover el análisis y la reflexión.</li> <li>- Los participantes desarrollarán conocimientos sobre el diseño y la creación de documentos digitales y organizadores gráficos utilizando herramientas colaborativas.</li> </ul> </li> </ul>

- Colaboración.
  - Aprenderán a utilizar plataformas que faciliten el trabajo en equipo a distancia, fomentando la interacción en tiempo real.
  - Utilizarán herramientas que permitan a varios usuarios trabajar simultáneamente en un mismo documento o gráfico, fomentando la co-creación.
- Indagación y reflexión.
  - Aprenderán métodos para usar plataformas digitales que promuevan la reflexión y la retroalimentación de todos los participantes.
  - Se les capacitará para utilizar herramientas específicas como medios de indagación y para guiar reflexiones conjuntas.
- Aprendizaje y conocimiento compartidos.
  - Las plataformas permitirán compartir ideas, documentos y reflexiones, facilitando el acceso al conocimiento colectivo.
  - Los participantes se familiarizarán con el uso de organizadores gráficos que promueven la visualización de ideas y reflexiones conjuntas.

¿Qué habilidades desarrollarán los participantes?

Los participantes desarrollarán habilidades clave, incluidas las siguientes dimensiones:

- Competencia Digital.
  - Desarrollarán la capacidad de gestionar reuniones en línea, incluida la organización de sesiones y el uso de funciones avanzadas.
  - Aprenderán a utilizar las funciones de las plataformas de videoconferencia (pantalla compartida, encuestas, salas para grupos pequeños) para dinamizar las sesiones.
- Colaboración.
  - Serán capaces de facilitar la colaboración efectiva entre los participantes durante las sesiones en línea.
  - Promoverán la colaboración en el análisis crítico y la resolución de problemas a través de debates digitales interactivos.
  - Mejorarán la organización y coordinación del equipo, asegurando una colaboración eficaz y fluida en la planificación y ejecución de tareas.
- Indagación y reflexión.
  - Facilitarán debates reflexivos y sesiones interactivas que fomenten la retroalimentación y el aprendizaje colectivo.
  - Facilitarán actividades que promuevan la indagación y la reflexión conjunta entre los participantes.
- Aprendizaje y conocimiento compartidos.
  - Utilizarán herramientas digitales para compartir y coordinar el aprendizaje dentro del equipo.
  - Fomentarán el intercambio de buenas prácticas y experiencias, contribuyendo a la construcción de aprendizajes colectivos.

¿Qué actitudes desarrollarán los participantes?

Los participantes cultivarán actitudes de apertura basadas en la competencia digital, impactando en las siguientes dimensiones:

- Competencia Digital.
  - Adoptarán una actitud positiva y proactiva hacia el uso de herramientas digitales para crear entornos inclusivos e interactivos.
  - Valorarán las características que faciliten la interacción y la equidad en la participación con las herramientas presentadas.

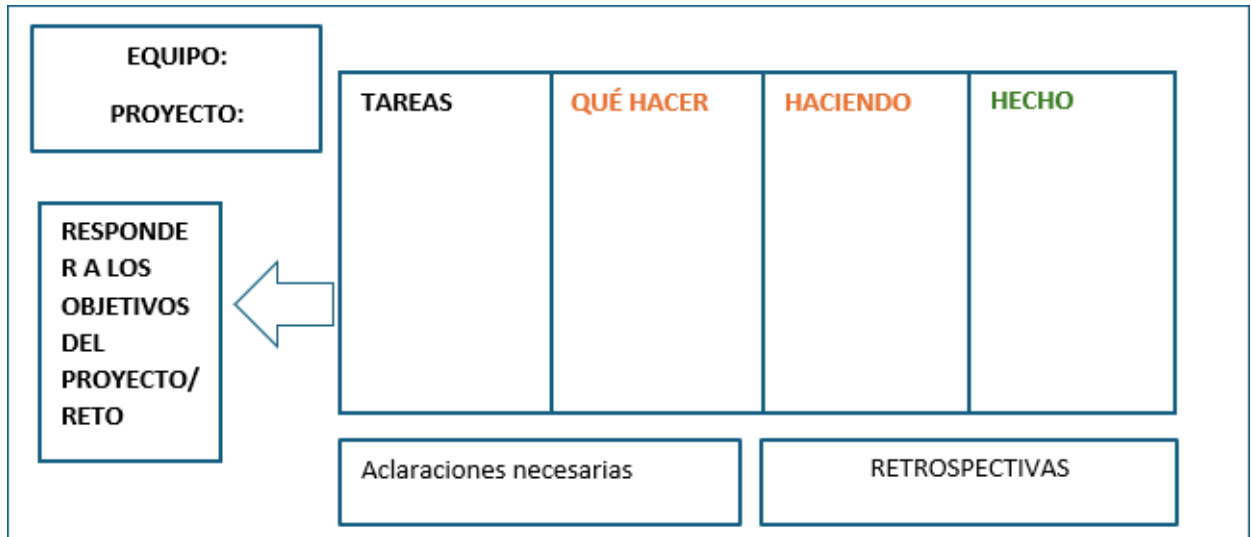
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentarán un entorno de colaboración activa en el que todos los miembros puedan participar y contribuir de manera equitativa.</li> <li>- Aprenderán la importancia del trabajo en equipo y la co-creación de ideas, utilizando herramientas digitales para fomentar la cooperación.</li> </ul> </li> <li>• Indagación y reflexión.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se comprometerán a facilitar debates que promuevan la reflexión compartida y la indagación crítica.</li> <li>- Adoptarán un enfoque colaborativo para la reflexión conjunta, reconociendo el valor del análisis colectivo con el uso de las herramientas proporcionadas.</li> </ul> </li> <li>• Aprendizaje y conocimiento compartidos.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantendrán una actitud abierta hacia el aprendizaje conjunto y la creación colectiva de conocimiento.</li> <li>- Se comprometerán con el aprendizaje mutuo y el intercambio de conocimientos en un entorno digital.</li> </ul> </li> </ul>
8. Formato de actividad	Actividades individuales, en pareja y en grupo.
9. Materiales y Recursos	Recurso 1: Planificación y gestión del trabajo en equipo. Recurso 2: Rutina de pensamiento "Dam Roam 6x6.
10. Espacio y preparación	Para explicar el proceso, se llevará a cabo en una sala equipada con ordenadores de uso individual o en pareja, permitiendo a los participantes practicar los recursos facilitados.
11. Dimensiones de inclusión	<p>La inclusión se aborda mediante el uso de herramientas digitales que permitan la participación activa y equitativa de todos los miembros, independientemente de su ubicación geográfica o habilidades tecnológicas. Las plataformas utilizadas ofrecen funciones como encuestas, salas para grupos pequeños y chat en tiempo real, lo que permite a todos los participantes expresar sus ideas y colaborar de manera equitativa.</p> <p>Además, la creación de documentos colaborativos en tiempo real con las herramientas proporcionadas facilita la participación inclusiva al permitir que todos los miembros contribuyan al desarrollo de materiales y proyectos, asegurando que se valoren todas las voces.</p> <p>Además de lo mencionado, se entiende que la participación inclusiva también incluye los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se les capacitará en el uso de herramientas que garanticen la participación de todos los miembros, independientemente de su ubicación o situación.</li> <li>• Se establecerá un mecanismo de salvaguarda: En caso de problemas técnicos o imposibilidad de conexión de uno o varios participantes, se propondrá una segunda plataforma de referencia, o se solicitará permiso para grabar la sesión, de modo que los participantes ausentes puedan acceder a ella posteriormente.</li> <li>• Se asegurarán de que todas las voces sean escuchadas durante las sesiones, promoviendo un entorno inclusivo e interactivo.</li> <li>• Promoverán activamente la participación de todos los miembros del equipo, valorando la diversidad de ideas y puntos de vista.</li> </ul>
12. Promoción de valores y prácticas democráticas	<p>El uso de herramientas digitales en el aprendizaje y la colaboración en línea fomenta los valores democráticos al permitir la participación activa, abierta y equitativa de todos los miembros del equipo o la comunidad.</p> <p>Las plataformas digitales también facilitan la transparencia en la comunicación y la toma de decisiones, un valor fundamental en entornos democráticos.</p> <p>Por último, las prácticas democráticas se refuerzan promoviendo una cultura de respeto a la diversidad de opiniones y la inclusión de todas las voces en los debates y reflexiones colectivas.</p>

13. Adaptación para las CPA digitales	Esta actividad promoverá el desarrollo de competencias digitales a través del uso de herramientas digitales para la creación de documentos y organizadores gráficos, así como fomentar la reflexión y la participación de todos los miembros en las sesiones en línea. Por lo tanto, incluye inherentemente la adaptación para reuniones en línea de una CPA.
14. Referencias y fuentes sugeridas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentos de proyecto creados: Informes, Resultados, Guía.</li> <li>• Las herramientas son de desarrollo propio.</li> <li>• Temas de protección de datos para más información.</li> </ul>
15. Apéndice	Sí Consulte los recursos que se detallan a continuación.

## APÉNDICE

### RECURSO 1: PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO

La metodología Kanban es un método visual de gestión de proyectos implementado a través de tableros. Estos tableros permiten a los equipos visualizar su flujo de trabajo y carga de tareas. El trabajo se organiza en columnas que representan las diferentes etapas del proceso, lo que facilita la gestión y el seguimiento del progreso.



## Herramienta de gestión de trabajo cooperativo: kaNban

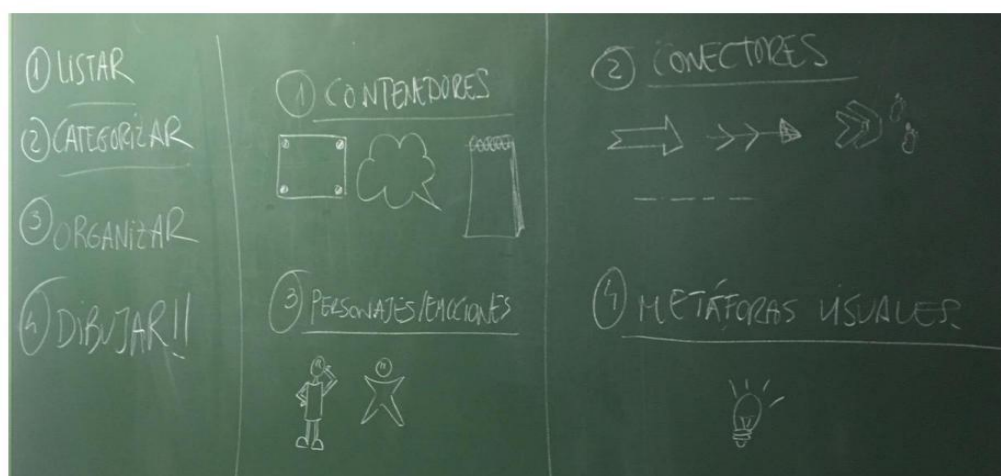
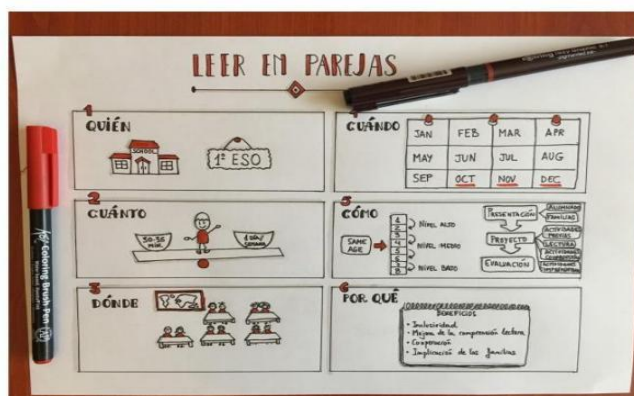


RECURSO 2: RUTINA DE PENSAMIENTO "DAM ROAM 6X6"

Esta herramienta consiste en una rutina de pensamiento que incluye: quién, cuándo, cuánto, cómo, dónde y por qué. Para ello, es necesario enumerar o categorizar los contenidos, organizar los pensamientos y acciones a desarrollar, y dibujar esquemáticamente el proceso.

TÍTULO DE LA ACCIÓN/CONTENIDO A DESARROLLAR	
¿QUIÉN?	¿CUÁNDO?
¿CUÁNTO?	¿CÓMO?
¿DÓNDE?	¿POR QUÉ?

Como ejemplo de la Herramienta 2, se adjunta una infografía creada por Patricia Santos, quien fue invitada a desarrollar una clase aclaratoria en el grado de Educación Primaria, en la asignatura de Teoría de la Educación, en la Facultad de Ciencias de la Educación (2021).



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



## DIMENSIÓN DIGITAL

Uso de un Entorno Virtual para simplificar y organizar una CPA

# LeaFaP

Leading and Facilitating Professional Learning Communities  
in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice  
K1220-SCH - Cooperation partnerships in school education

<b>Dimensión Digital</b>	
1. Título de la actividad	Uso de un entorno virtual para ordenar una CPA
2. Duración	60-90 minutos
3. Experiencia previa en la CPA	Esta actividad puede ser desarrollada por cualquier grupo de CPA, incluso en sus etapas iniciales cuando no se cuenta con experiencia previa.
4. Objetivos de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diseñar un Google Site colaborativo para facilitar la comunicación y organización dentro del grupo de trabajo docente.</li> <li>✓ Desarrollar competencias digitales relacionadas con la creación, edición y gestión de plataformas en línea.</li> <li>✓ Optimizar la gestión de recursos, documentos y actividades compartidos a través de una herramienta digital común.</li> <li>✓ Fomentar la colaboración y el intercambio de buenas prácticas entre los miembros del grupo de trabajo.</li> <li>✓ Potenciar el desarrollo de una CPA aprovechando las herramientas digitales.</li> <li>✓ Facilitar el acceso a información actualizada y relevante para la mejora profesional continua.</li> <li>✓ Promover el aprendizaje autónomo y colaborativo en la integración de las tecnologías digitales en el ámbito educativo.</li> </ul>
5. Descripción de la actividad	<p>Hace unos años todas las interacciones laborales se realizaban en papel, pero hoy las herramientas digitales han transformado el trabajo colaborativo. Estamos intentando pasar de los documentos cargados poco a poco, lo que provoca una sensación de fragmentación y problemas debido a las diferentes versiones, a un entorno en línea actualizado que se puede utilizar de forma sincrónica o asincrónica.</p> <p>Como solución a estos problemas de fácil implementación, proponemos el uso de diferentes herramientas de un GSuite gratuito. Este no es un Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) específico, pero las ventajas potenciales y la flexibilidad podrían tener un alto impacto en la comunicación digital de una CPA, proporcionando un entorno funcional y estético para compartir las mejoras comunes.</p> <p>Proponemos a la persona facilitadora promover una reunión virtual con Google Meet para mostrar y explicar el entorno compartido, construido con Google Sites y con permisos de edición para cada miembro. Esta es una plataforma de trabajo responsable, inclusiva y flexible y suele ser muy conocida por los participantes, pero si no lo es, la curva de aprendizaje es muy baja.</p> <p>Si desde la facilitación no se cuenta con experiencia previa con Google Sites proponemos este vídeo para ver antes de la reunión:</p> <p><a href="#">How To Use Google Sites To Make a Website 2024 (Step By Step)</a></p> <p>Proponemos una estructura inicial para el Site (ver ejemplos en el Apéndice 1) para construir durante la reunión, pero podría adaptarse en cualquier momento a las necesidades particulares del grupo, incluso si cambian a lo largo del desarrollo del trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Página de inicio: donde el grupo aloja sus aspectos principales, enlaces de uso frecuente, material motivador, recordatorios de la estructura de las reuniones, etc.</li> <li>• Plan de acción: esta sección es útil para diagramas integrados, imágenes, herramientas de gestión de proyectos, etc. como contenido estático en el sentido de que debe ser administrado únicamente por facilitadores o miembros seleccionados para mostrar los desafíos a lograr.</li> <li>• Cajón de arena (Sandbox): en entornos digitales, un sandbox es un espacio seguro para realizar pruebas sin riesgo de dañar el trabajo final. Esta sección es perfecta para insertar formatos editables como Google Docs (procesador de textos), Google Slides (notas clave y diapositivas) y Google Sheets (hojas de cálculo).</li> <li>• Eventos: una página con un calendario compartido donde el facilitador podría dar permisos para crear y editar eventos o solo consultarlos. Es importante resaltar que, además de la información contenida en el Site, los eventos y detalles del calendario podrían incrustarse en dispositivos personales a través de gadgets.</li> <li>• Resultados: documentos finales, imágenes, materiales,... obtenidos cumpliendo cada hito del trabajo común.</li> </ul> <p>Quienes ejerzan la facilitación deben explicar los diferentes tipos de información en el Site y las formas en que cada miembro interactuará con ellos. Este encuentro es un buen momento</p>

	<p>para analizar el desarrollo de la competencia digital de cada persona con el fin de garantizar una ayuda adicional a quienes la necesiten.</p> <p>Incluso el grupo puede llegar a acuerdos sobre mentores digitales entre miembros avanzados y menos experimentados.</p> <p>Si es necesario, el Site podría incluir una sección de Recursos con tutoriales e información adicional.</p> <p>En el futuro se podrían concertar reuniones como punto del orden del día para revisar las aportaciones al sitio común. Es posible poner a cargo de diferentes secciones a personas específicas.</p>
<b>6. Dimensiones de la CPA abordadas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dimensión digital</li> <li>• Dimensión colaborativa</li> <li>• Dimensión comunicativa</li> <li>• Dimensión relacional</li> <li>• Dimensión de aprendizaje y construcción de conocimientos.</li> </ul>
<b>7. Resultados de aprendizaje para las y los participantes</b>	<p>Conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Plataformas digitales para reuniones online e híbridas.</li> <li>o Mejores prácticas para involucrar a los miembros en entornos virtuales.</li> </ul> <p>Otros resultados de aprendizaje</p> <p>Conocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas colaborativas para la creación y edición de documentos en tiempo real.</li> <li>• Herramientas y estrategias digitales para promover la reflexión, la interacción y el compromiso.</li> </ul> <p>Habilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Configurar y gestionar sesiones online o híbridas utilizando plataformas digitales.</li> <li>• Colabora con otros en tiempo real para crear y editar documentos.</li> <li>• Facilitar actividades de reflexión y debates utilizando herramientas digitales.</li> <li>• Crear y utilizar plataformas para compartir mejores prácticas e historias de éxito.</li> </ul> <p>Actitudes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con la creación de un entorno virtual inclusivo e interactivo.</li> <li>• Valorar la claridad y el atractivo visual en los materiales educativos.</li> <li>• Apertura al uso de diversas herramientas digitales para mejorar el compromiso.</li> </ul>
<b>8. Formato de actividad</b>	Actividad grupal
<b>9. Materiales y herramientas</b>	<p>Materiales: Dispositivos digitales: PC, portátil, tablet, smartphones,..</p> <p>Herramientas: Cuentas gratuitas de Gsuite (Gmail)</p>
<b>10. Espacio y preparación</b>	<p>En una sesión online es útil tener en cuenta algunos aspectos, principalmente relacionados con la seguridad en el marco de la Competencia Digital Docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una conexión en línea estable</li> <li>• Un lugar cómodo y bien iluminado.</li> </ul>
<b>11. Dimensiones de inclusión</b>	<p>El facilitador o facilitadora tiene que asegurarse de que todos los participantes acepten y mantengan con respeto la diversidad de creencias y prácticas. De manera simultánea debe fomentar espacios para el diálogo promoviendo intercambio de ideas en parejas, grupos, gran grupo... También potenciará la exploración entre el grupo y ayudará a resumir los puntos en común logrados a través de la reflexión, el intercambio de ideas y el consenso.</p> <p>Especialmente para actividades en línea: Accesibilidad e Inclusividad significa garantizar que la sala en línea sea accesible para todos los miembros, proporcionando herramientas como subtítulos, compatibilidad con lectores de pantalla y navegación sencilla que faciliten la participación de personas que presenten algún tipo de discapacidad.</p>
<b>12. Promoción de valores y prácticas democráticas</b>	<p>No discutiremos si estamos de acuerdo o en desacuerdo sobre las fortalezas o necesidades que cada miembro expresa. Mantendremos una actitud respetuosa en la que no emitiremos juicios de valor. Partiremos de las coincidencias para construir la identidad del grupo.</p>



<b>13. Adaptación para las CPA digitales</b>	En este caso la adaptación es absoluta, ya que las dinámicas propuestas están destinadas a la gestión y desarrollo de una CPA en formato online. El objetivo es específicamente proporcionar estrategias online que complementen las que se pueden llevar a cabo presencialmente.
<b>14. Referencias &amp; fuentes sugeridas</b>	Cómo usar Google Sites: <a href="https://support.google.com/sites/answer/6372878?hl=en">https://support.google.com/sites/answer/6372878?hl=en</a>  Algunos ejemplos de vídeos útiles:  <a href="#">6 Steps to Building an Intranet Site in Google Workspace (Your Team Will Love This!)</a>  <a href="#">Google Sites Embed HACKS You Should Know</a>
<b>15. Apéndice</b>	Sí Anexo 1: enlaces y capturas de pantalla de un sitio de ejemplo

## Anexo 1

Land page: <https://sites.google.com/g.educaand.es/plc-digital-dimension/>



### Goal

Integrate digital tools to declutter and dinamize a PLC could offer new possibilities to reach the common objectives at the same time that the members improve their digital competences



Digital tools could enhance digital competencies and engagement among PLC members



Links:

Link1

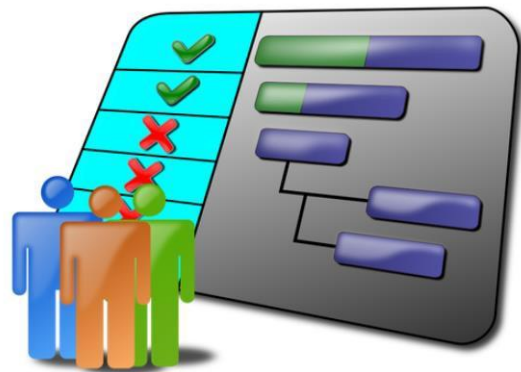
Link2

Action Plan: <https://sites.google.com/g.educaand.es/plc-digital-dimension/action-plan>



### Embedding diagrams and images

This section could be an example of long-term planification and could contain images, diagrams, or media content to show the different moments along the school year in order to achieve the PLC objectives. Even project manager tools could be embedded and manager by facilitators.



Sandbox: <https://sites.google.com/g.educaand.es/plc-digital-dimension/sandbox>



Text document with the possibility of insert comments or give edit, suggestion or read-only permissions

### Slides to show information in a visual way

Spreadsheet : Hoja 1

Tr	Goals	Priority	Leader	Progress	Start date	Deadline	Related files	Tr	Notes
Goals	P0	Nombre	Delayed	d/mm/yyyy	d/mm/yyyy	Archivo	Notes		
Goals	P1	Nombre	In progress	d/mm/yyyy	d/mm/yyyy	Archivo	Notes		
Goals	P2	Nombre	Done as planned	d/mm/yyyy	d/mm/yyyy	Archivo	Notes		
Goals	P3	Nombre		d/mm/yyyy	d/mm/yyyy	Archivo	Notes		
Goals		Nombre		d/mm/yyyy	d/mm/yyyy	Archivo	Notes		
Goals		Nombre		d/mm/yyyy	d/mm/yyyy	Archivo	Notes		
Goals		Nombre		d/mm/yyyy	d/mm/yyyy	Archivo	Notes		
Goals		Nombre		d/mm/yyyy	d/mm/yyyy	Archivo	Notes		
Goals		Nombre		d/mm/yyyy	d/mm/yyyy	Archivo	Notes		
Goals		Nombre		d/mm/yyyy	d/mm/yyyy	Archivo	Notes		
Goals		Nombre		d/mm/yyyy	d/mm/yyyy	Archivo	Notes		

Events: <https://sites.google.com/g.educaand.es/plc-digital-dimension/events>



### Calendar

PLC

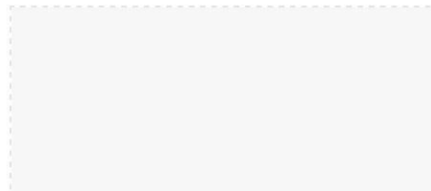
Hoy ◀ ▶ noviembre de 2024 ▼ Semana Mes Agenda ⌵

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
28	29	30	31	1 de nov	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	1 de dic

Los eventos se muestran en la zona horaria: Hora de Europa central - Madrid + GoogleCalendario

Events Calendar

### Future Public Events



# 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.