PIE-CP
Versión integrada

EIPSI Evidence-Informed Practice

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Estadio - Preparación

Equipo de implementación del centro	Coach PIE	Recomendaciones EIPSI
Utiliza PIE-SET	n/a	• La herramienta de autoevaluación puede ser utilizada por un miembro del equipo directivo del centro educativo o por cualquier miembro del personal interesado, familia, miembro de la comunidad o tomador de decisiones, siempre que se haga desde una perspectiva institucional. • La herramienta de autoevaluación se puede discutir y acordar a nivel escolar durante una o dos reuniones y puede ofrecer una gran oportunidad para comprometerse con el enfoque de la PIE. • Como referencia, consulte la herramienta de autoevaluación (PIE-SAT) en el paquete de recursos.
Consulta las guías PIE-G	n/a	• Las pautas deben consultarse en correlación con la estrategia del centro educativo para que sea más fácil integrar PIE en sus estructuras y planes existentes. • Como referencia, consulte las pautas de la PIE (PIE-G) en el paquete de recursos.
Decide sobre la implementación de la PIE-PI	n/a	• Idealmente, esta decisión debería involucrar a todos los partes relevantes: gerencia, personal, estudiantes, familias, autoridades, etc. Cuanto mayor sea la aceptación inicial/mayor porcentaje de primeros partidarios y adoptantes, mayores serán las posibilidades de éxito. • Como referencia, consulte el Plan de implementación de la PIE (PIE-IP) en el paquete de recursos.
Decide aplicar el plan de coaching para ayudar a apoyar el PIE-IP	n/a	• En este punto, dado el contexto particular, las prioridades y los recursos de cada centro educativo, puede decidir simplemente tratar de marcar tantas casillas en el plan de implementación de la PIE (comenzando en el nivel identificado a través de la herramienta de autoevaluación) simplemente abordándolas en sus actividades y prácticas cotidianas, sin crear procesos y procedimientos formales y específicos. En este caso, el Plan de Coaching se puede utilizar como un recurso complementario para orientar algunas actividades específicas en su centro educativo o como una forma de autocoaching (desde una perspectiva institucional). • Si el centro educativo decide emplear este Plan de Coaching para apoyar el cambio deseado, continúa con las etapas de Preparación, Implementación y Evaluación, como se describe más adelante. • Como referencia, consulte las pautas de Coaching para implementar PIE en su centro educativo del Plan de Coaching.
Identifica/asigna un referente PIE	n/a	• Si identifica un coach externo (coach experto), o si el líder del centro educativo asumirá el rol de coach del mismo, este paso puede posponerse hasta la implementación. • Si hay uno o más miembros del personal que coinciden con el perfil del referente, puede considerar asignarles el rol de coach (peer-coaching). • Para referencia, consulte la sección: El(los) referente a la PIE y el coaching entre pares del Plan de Coaching.
Identifica el coach para la implementación de la PIE (PIE-CP)	Responde a la solicitud del centro educativo e inicia la comunicación y el compromiso.	• Como se mencionó anteriormente, el PIE-CP puede ser el referente escolar de la PIE, algún miembro del equipo de dirección, el inspector/a o un coach externo. • El PIE-CP tendrá un enfoque/estructura diferente según a quién se le asigne esta función.

Sesiones 1-3: El coach proporciona una orientación al proceso de coaching en el contexto de la implementación de la PIE (PIE-CP).

Nota: Cada sesión comprende tres etapas principales: observación, reflexión y retroalimentación, y seguimiento.

Solicita una reunión/ conversación inicial con el coach para comprender mejor el tema y el proceso	Proporciona una presentación sobre el tema de la PIE para su inclusión y sobre las pautas y el plan de implementación de esta	• Idealmente, el coach ha recibido capacitación sobre el tema de la PIE para su inclusión y/o fue parte de los centros educativos piloto en el proyecto EIPSI. No obstante, el coach puede aportar una serie de recursos disponibles para conformar un marco general de la asignatura. • Para referencia, por favor consulte: https://eipsi-project.eu/
Establece una visión PIE para el centro educativo	Ofrece apoyo y participa en enfoques específicos que pueden ayudar al centro a definir su visión (por ejemplo, pensamiento de diseño).	• Uno de los pasos más importantes en la preparación para el PIE-IP, ya que sienta las bases para todo lo demás. También tiene un efecto motivador y contribuye a formar una cultura PIE. • Recomendamos involucrar a todos en la definición y establecimiento de su visión PIE. Aunque puede tomar más tiempo de esta manera, a la larga vale la pena.

Sesiones 4-7: Sesiones tempranas de coaching con un enfoque en la creación de relaciones, la evaluación de necesidades, el establecimiento de objetivos colaborativos y la planificación de acciones.

Diseña e implementa una evaluación integral de necesidades	Apoya al centro educativo en el diseño de la evaluación integral de necesidades. Identifica y comparte recursos relevantes. Propone indicadores basados en investigaciones para guiar el proceso. Evalúa las necesidades junto con el centro educativo. Apoya la planificación estratégica centrándose en el establecimiento de objetivos de colaboración con respecto a la implementación de la PIE.	• Dependiendo de la estrategia, las prioridades y los recursos del centro educativo, la institución puede decidir utilizar únicamente la herramienta de autoevaluación en lugar de realizar también una evaluación integral de las necesidades. Este es un enfoque válido, pero debe tenerse en cuenta que tendrá un impacto en el PIE-IP, así como en el PIE-CP. • Para mayor referencia, por favor consulte la sección Evaluación Integral de Necesidades del Plan de Coaching.
Establece metas para la implementación de la PIE (objetivos SMART) Además, los objetivos también deben ser específicos de la PIE (relacionados con la reducción de desventajas, el apoyo a la inclusión, etc.)	Dirige al equipo/centro educativo a través de actividades/procesos que les ayudarían a establecer sus prioridades. Ofrece apoyo para el proceso de establecimiento de objetivos. Establece metas de coaching de acuerdo con los objetivos del centro educativo.	• Después de ejecutar y analizar la evaluación integral de necesidades, que lo ayudó a priorizar necesidades específicas, también puede usar los niveles definidos en la herramienta de autoevaluación para establecer su objetivo general. Por ejemplo, si está en el Nivel 2 pero desea alcanzar el Nivel 3, adopte el descriptor del Nivel 3 como su meta general, ya que es relevante para su centro educativo. Al establecer objetivos SMART... S: Específico M: Medible A: Alcanzable R: Relevante T: Informado en el tiempo • ...puede ser útil hacerlo teniendo en cuenta las acciones PIE-IP para el Nivel que se desea alcanzar. De todas las acciones, seleccione las que podrían ayudarlo a abordar las necesidades que priorizó. También puede establecer objetivos SMART correlacionados con las tres dimensiones: alfabetización PIE escolar para la inclusión, dirección y liderazgo para el uso de la PIE y uso de la misma para la inclusión. • Las metas de coaching deben reflejar la meta y los objetivos generales del centro educativo y basarse en la autoevaluación, la evaluación de necesidades, las pautas de la PIE y el plan de implementación de la PIE.
Desarrolla un plan de acción específico	Ofrece apoyo para el desarrollo del plan de acción específico. De conformidad, crea un plan de acción para orientar el coaching, dirigido a la implementación de la PIE escolar. Si es necesario, el coach brinda capacitación sobre gestión de proyectos	• El plan de acción específico es principalmente una versión más detallada de la PIE-IP general, adaptada a las necesidades, prioridades y objetivos específicos del centro educativo. Como el PIE-IP solo ofrece a los centros educativos un marco general y no es prescriptivo, este plan de acción específico permite que los centros educativos adapten el proceso y se apropian de la implementación. • El plan de orientación se dirige al centro educativo en su conjunto, con componentes específicos para la dirección del mismo, el personal/profesores del centro educativo y la comunidad en general (familias, autoridades locales, ONG, etc.), tal como se refleja en la evaluación de necesidades. • Como referencia, consulte la sección del plan de acción de implementación de la PIE del Plan de capacitación.
Identifica y asigna recursos para el plan de acción específico	Ofrece apoyo y recomendaciones con respecto a los recursos. Define y comunica su rol dentro del equipo.	• Para implementar con éxito el plan de acción específico, el centro educativo debe identificar y asignar o Recursos materiales (por ejemplo, espacio, suministros) o Recursos humanos (por ejemplo, asignar un grupo de trabajo y un líder/gerente de proyecto) o Recursos financieros (por ejemplo, financiación para incentivar al equipo del proyecto y/o uso, según sea necesario, en el curso del proceso) o Tiempo (por ejemplo, integrando diferentes pasos dentro de las actividades existentes, eliminando parte de la carga de trabajo del gerente del proyecto/equipo del proyecto, etc.) o Otros recursos, según sea necesaria (por ejemplo, acceso a la investigación) • El plan de acción se puede revisar continuamente a lo largo del camino para abordar un déficit de recursos o nuevas oportunidades.
Crea una matriz de análisis de partes interesadas	Ofrece apoyo para identificar las partes interesadas relevantes, asegurando la representación y construyendo relaciones e interacciones positivas.	• Es importante que esta acción se complete en colaboración para que el coach tenga la oportunidad de obtener una mejor visión general del centro educativo y de las diferentes partes interesadas que deberían/podrían participar en el proceso. • Para obtener más información, consulte la sección Matriz de análisis de las partes interesadas del Plan de capacitación.
Propone un calendario de coaching correlacionado con el cronograma PIE-IP y con sus necesidades específicas y disponibilidad/ recursos	Junto con el centro educativo, el coach crea un calendario de coaching alineado con la implementación de la PIE: plan de acción.	• El calendario puede redactarse generalmente para toda la duración de la PIE-IP y luego desarrollarse con más detalle para actividades a corto y mediano plazo. • Nuestra recomendación para EPI-CP es implementarse durante un promedio de 10 meses, con un mínimo de 10 sesiones de coaching. Este tiempo puede variar dependiendo de las necesidades, prioridades, objetivos, plan de acción del centro educativo, el nivel al que aspira en el EPI-SAT, así como en su nivel de compromiso con el EPI-CP. Además, el coaching en el sitio puede limitarse a 3-4 meses, mientras que la preparación, el monitoreo y el seguimiento se pueden realizar de forma remota. • Para referencia, consulte la sección Calendario de coaching del Plan de coaching.

PIE-CP
Versión integrada

EIPSI Evidence-Informed Practice

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Estadio - Implementación

Equipo de implementación del centro	Coach PIE	Recomendaciones EIPSI
Inicia la implementación de la PIE de acuerdo con el plan de acción específico	Inicia la implementación de la PIE-CP.	• Si bien estos dos planes tienen que estar correlacionados, no es necesario que se superpongan por completo. • En primer lugar, se debe señalar que el PIE-CP no debe convertirse en una estrategia o plan más implementado por el centro educativo, sino más bien en un mecanismo de apoyo que le permita al centro educativo alcanzar con éxito sus objetivos. • Del mismo modo, el plan de acción específico no debe verse como una tarea separada, sino como un enfoque integrado en la estrategia escolar existente/revisada. • Un comentario final se refiere al hecho de que el PIE-IP y el plan de acción específico no son iniciativas diferentes. El plan de acción específico no es más que un PIE-IP más específico y personalizado.

Sesiones 8 - por decidir: El coach ofrece comentarios de desempeño constructivos y de apoyo sobre la implementación del plan de acc

Nota: Cada sesión comprende tres etapas principales: observación, reflexión y retroalimentación, y seguimiento.

Desarrolla herramientas de comunicación y participación	Ofrece apoyo y retroalimentación.	• Un buen punto de partida sería la Matriz de análisis de las partes interesadas, que puede ayudar al centro educativo a desarrollar un plan de comunicación y participación más integral, que garantizaría un mayor apoyo de todas las partes interesadas relevantes.
Identifica/asigna un referente de PIE como impulsor del cambio en la organización	Ofrece apoyo en la identificación de la persona que mejor se ajusta al perfil PIE-SC.	• Este paso se puede implementar en este punto si el rol no se superpone con el rol de coach. • Una vez más, para más información, consulte la sección referentes de centro y coaching entre iguales del documento Plan de acompañamiento (coaching)
Proporciona capacitación PIE para el personal (informada en la evaluación de necesidades)	Entrega y/u ofrece apoyo en la entrega del programa de capacitación.	• Como parte del proceso de desarrollo profesional del personal, se recomendaría que todos se capaciten en el campo de la PIE para incluirlos en algún momento de la implementación (cuanto antes, mejor). • Esto es útil para el compromiso, para lograr que el personal se sume al plan de acción específico, para obtener su apoyo, así como para mejorar la comprensión de la importancia de la PIE para la inclusión. • Además, al capacitar al personal, es muy probable que el plan de acción específico establecido a nivel del centro educativo también comience a implementarse en el aula, a través de la práctica de los docentes, lo que contribuirá aún más no solo a lograr los objetivos establecidos, sino también para integrar la PIE en la cultura del centro educativo. • Para referencia, por favor consulte: o Programa de autoformación en línea sobre PIE: https://digitalsocietyschool.shop/product/spanish-eipsi o Para la consulta de recursos relevantes: https://evidencefarteaching.org/
Sigue el plan de acción de implementación de la PIE	Revisa y registra información a través de observaciones. Utiliza estrategias de apoyo para mejorar la práctica del centro educativo y de los docentes de acuerdo con los metas de este. Discute y reflexiona sobre la observación y el progreso. Proporciona comentarios de apoyo y constructivos. Participa en reuniones (grupales, uno a uno) según lo acordado en el calendario de Coaching.	• El proceso de asesoramiento se lleva a cabo de acuerdo con el calendario de asesoramiento y previo solicitud (si todas las partes están de acuerdo). El proceso se puede desarrollar de manera presencial, en línea o en un entorno híbrido. Además, las sesiones pueden incluir solo a otra persona, un grupo pequeño o todo el personal del centro educativo (dependiendo de las necesidades, prioridades, objetivos, recursos, etc. del centro educativo). • Cada sesión de coaching comprende diferentes etapas (observación, reflexión y retroalimentación, y seguimiento). Además de las sesiones establecidas, el coach puede emplear otras herramientas: observación, refuerzo positivo, acompañamiento/coaching de instrucción, acompañamiento/coaching en grupos pequeños, estudios de enseñanza o modelado. A lo largo de estos procesos, el coach usa planificación reflexiva, prácticas de retroalimentación, conversaciones estructuradas y preguntas. • Como referencia, consulte los recursos e Instrumentos de Coaching, así como los recursos a los que se hace referencia en esa sección del Plan de Coaching.
Supervisa el plan de acción específico de la PIE-IP y realiza un seguimiento del progreso	Ofrece capacitación sobre componentes relevantes. Ofrece información y recursos relevantes para el seguimiento/ gestión de proyectos. Supervisa al centro educativo, la dinámica del equipo y las interacciones.	• Si bien el centro educativo se enfoca en el PIE-IP, monitoreando y rastreando su progreso, el papel del coach es identificar brechas en la capacidad del mismo para cumplir con las acciones, brindar capacitación relevante para desarrollar su capacidad (por ejemplo, retroalimentación formativa, seguimiento /instrumentos de seguimiento). • Además, una función importante del coach durante esta etapa es también monitorear la dinámica general del centro educativo, sus formas de trabajar, las interacciones y el compromiso general de todas las partes interesadas relevantes. Los problemas identificados en estas áreas deben abordarse durante las sesiones de coaching a través de preguntas, comentarios, conversaciones estructuradas, etc., con el objetivo de mejorar no solo las habilidades del personal, sino también su actitud e informe.
Recopila, analiza y utiliza datos del centro educativo para revisar el plan de acción específico de la PIE-PI	Ofrecer capacitación sobre los componentes relevantes. Ofrece información y recursos relevantes para la recopilación y el análisis de datos.	• El coach también ofrece recursos y capacitación sobre recopilación y análisis de datos, proporciona investigación en el campo de la evaluación y la gestión de proyectos.

PIE-CP
Versión integrada

EIPSI Evidence-Informed Practice

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Estadio - Evaluación y transferencia

Equipo de implementación del centro	Coach PIE	Recomendaciones EIPSI
Evalúa objetivos, resultados, productos e impacto de acuerdo con el plan de acción	Brinda soporte, seguimiento y mantenimiento durante todo el proceso.	• Dado que el alcance implícito de la PIE-IP es usar evidencia para informar la práctica, se recomienda que los datos recopilados y analizados dentro del centro educativo se usen para dar forma a una imagen realista de la PIE-IP y permitir que el centro educativo mida la impacto que tuvo la implementación en: o Su gestión o Personal o Procesos de enseñanza-aprendizaje-evaluación o La experiencia general de los estudiantes o Abordar las desigualdades y mejorar la inclusión
Establece herramientas para desarrollar, probar y evaluar la efectividad de nuevas prácticas informadas en evidencia de investigación para los resultados de aprendizaje de los alumnos en diversos contextos	Brinda recursos, apoyo, retroalimentación sobre las herramientas y mecanismos del centro educativo creados como resultado de la PIE-IP.	• Hay algunas herramientas que puede usar para desarrollar, probar y evaluar nuevas PIE para los resultados de aprendizaje de los alumnos en diversos contextos. Algunas de estas herramientas incluyen: o Investigación-acción; tipo de investigación que realizan los docentes en sus propias aulas, con el objetivo de mejorar su práctica. La investigación de acción implica recopilar datos, analizarlos y utilizar los resultados para informar cambios en su práctica docente. o Los resultados del aprendizaje. o Evaluación formativa. o Investigación de métodos mixtos. • Otro enfoque sería revisar la investigación y las prácticas existentes y adaptar los hallazgos y recomendaciones a su contexto particular: • Para referencia, por favor consulte: https://evidencefarteaching.org/
Utiliza la herramienta de autoevaluación para identificar el crecimiento escolar y el nivel de madurez de la PIE actualizado	Acompaña el personal en el proceso de autoevaluación. Celebra el éxito y alienta al centro educativo a compartir las buenas prácticas (y las lecciones aprendidas) con otros centros educativos de la comunidad.	• La herramienta de autoevaluación puede ser utilizada por un administrador del centro educativo o por cualquier miembro del personal interesado, familia, miembro de la comunidad o tomador de decisiones, siempre que se haga desde una perspectiva institucional. • La herramienta de autoevaluación se puede discutir y acordar a nivel escolar durante una o dos reuniones y puede ofrecer una gran oportunidad para reflexionar sobre cómo el centro educativo crece en su nivel de madurez PIE. • Como referencia, consulte la herramienta de autoevaluación (PIE-SAT) en el paquete de recursos.
Revisar y revisar el plan de acción específico de la PIE-IP y prepararse para alcanzar el siguiente Nivel de la PIE-SAT	Revisar y revisar el plan de acción. Consulte con el equipo y discuta qué pasos deben tomarse para alcanzar el siguiente nivel.	• El equipo debe determinar en conjunto si el plan y su implementación fueron efectivos para ayudar al centro educativo a lograr sus objetivos. • En este punto, sería recomendable tener una visión general de los objetivos futuros del centro educativo, para que el plan esté mejor alineado con ellos. • La discusión con el equipo puede incluir: o Establecer objetivos específicos; o Desarrollo de nuevas estrategias y tácticas; y o Trabajar las habilidades individuales y de equipo. • También puede ser útil revisar las fortalezas y debilidades de su equipo e identificar las áreas que deben abordarse para alcanzar el siguiente nivel.

Última sesión: El coach revisa el progreso acumulativo.

Nota: Cada sesión comprende tres etapas principales: observación, reflexión y retroalimentación, y seguimiento.

CC BY NC ND