

Acompañamiento para la Transformación Educativa Positiva

Sinapsia
Redescubriendo
la educación

Instituto
Escalae[®]

Con la garantía del Calidad de la Enseñanza - Aprendizaje

La Teoría de los Puntos de Inflexión en Sistemas Complejos¹

Hay que conocer no sólo el funcionamiento de las partes si no las relaciones entre sí. Intervenir en una variable de manera puntual produce efectos inesperados y cambios superficiales que tienden a desaparecer .

La Mejora Continua de la Escuela²

es un proceso cíclico destinado a ayudar a establecer metas, así como maneras de mejorar y evaluar los cambios. Esto permite a los centros trabajar proactivamente para la mejora, en lugar de llevar a cabo sólo actos aleatorios y / o reactivos de mejora.

Hay que intervenir en todas las dimensiones del sistema de manera conjunta y durante el tiempo suficiente para poder llevar a una organización a su Punto de Inflexión³ a partir del cual se transforma la propia naturaleza del sistema.

1 Ramírez, S. (1999). Perspectivas en la Teoría de Sistemas. Ed. Siglo XXI.

2 Sparks, S. (2018). "A Primer on Continuous School Improvement". Education Review. Vol. 37, Issue 19, Page 15.

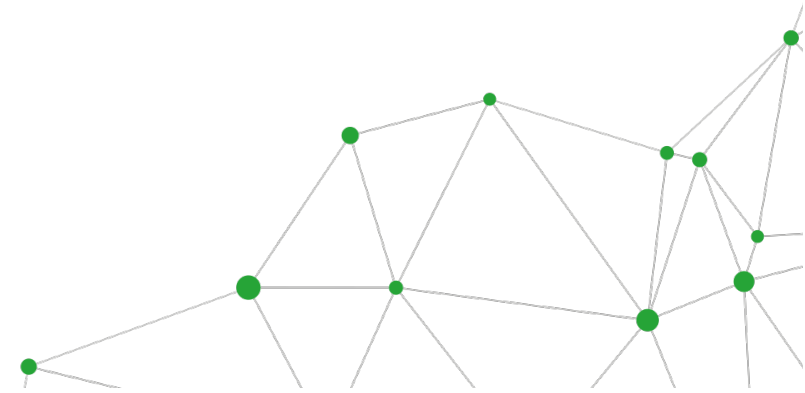
3 Scheffer, M. (2009). Critical Transitions in Nature and Society. Princeton University Press.



**La labor de
Sinapsia es
acompañar a las
instituciones para**

1. **Fijar el rumbo**, y que tengan claro qué significa su transformación educativa.
2. **Establecer** en qué momento del Ciclo Natural del Cambio se encuentran y por tanto, cuál es el camino de menor resistencia para fluir en cada nivel a lo largo del camino hacia el Punto de Inflexión.
3. **Desarrollar** una serie de ciclos de mejora continuos con suficiente caudal (6 dimensiones del cambio) y persistencia (planes anuales) que permitan desarrollar estructuras de trabajo autónomas.
4. **Evaluar** el impacto en el aprendizaje en sus estudiantes y de los agentes educativos y la evolución del sistema.

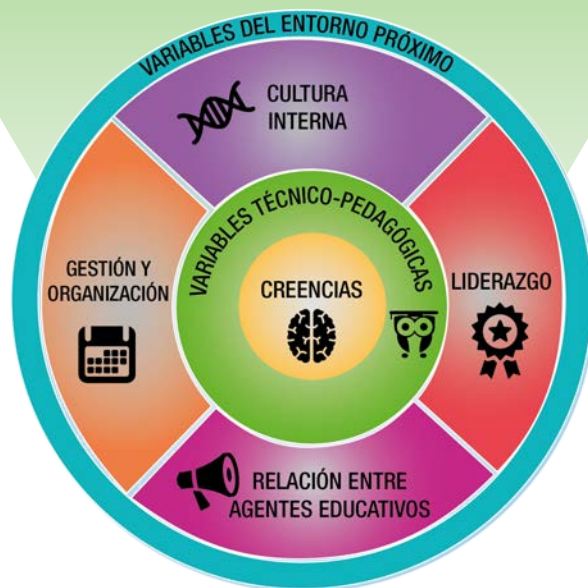
Con qué contamos en **Sinapsia**?



PARA QUÉ TRANSFORMAR

El Perfil de Salida del Alumnado (visión compartida del aprendizaje)

Finalidades del aprendizaje pretendidas en relación al alumnado (Perfil de salida)

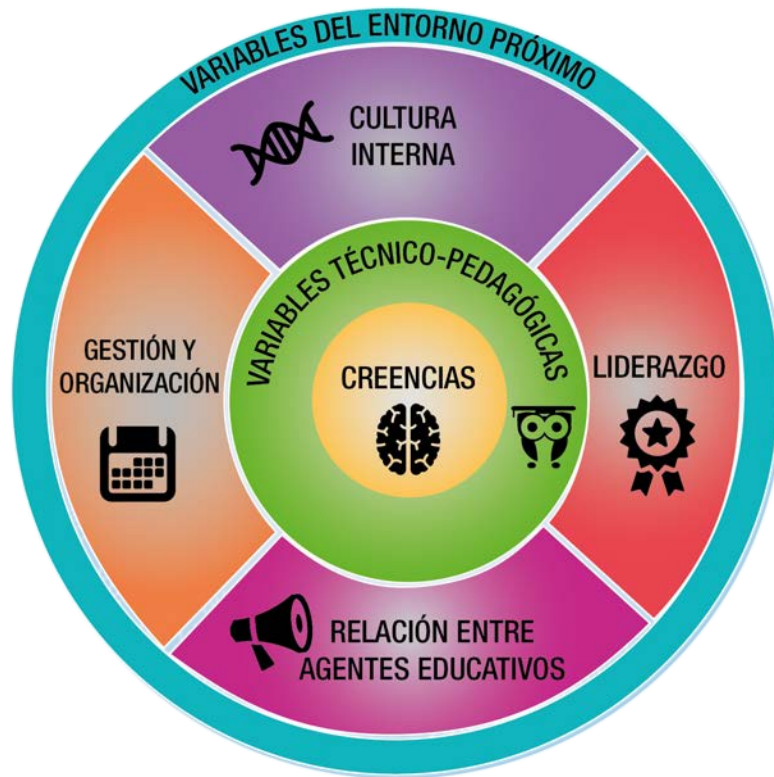


- Todo proceso de transformación comienza por determinar un norte; en educación, además de la misión, visión y valores.
- Esto se traduce en una visión del aprendizaje a conseguir, un bien común de todos los profesionales y de la comunidad educativa que ayude a fundamentar el cambio, que sirva de impulsor y de Gran Oportunidad¹.
- Ahora bien, a pesar de leyes y del curriculum oficial, cada entidad tiene sus propias finalidades del aprendizaje o lo que también es llamado perfil de salida, perfil competencial o perfil del egresado.
- Estas finalidades influyen en la decisión sobre aquello que debe aprenderse y por consecuencia, cuándo y cómo debe aprenderse y cómo debe evaluarse (variables técnico-pedagógicas), sobre los comportamientos de las personas (creencias y cultura interna), la dirección escolar (liderazgo, organización y gestión), así como el tipo de experiencias de aprendizaje dentro y fuera de la entidad educativa (relación entre agentes educativos) para estimular el aprendizaje deseado.

¹ John P. Kotter (1996). Leading Change. Harvard Business Review

QUÉ TRANSFORMAR

Las 6 Dimensiones del Cambio Sistémico



Hay que intervenir en todas las dimensiones del sistema **de manera conjunta y durante el tiempo suficiente** para poder llevar a una organización a su **Punto de Inflexión¹** a partir del cual se transforma la propia naturaleza del sistema. Estas dimensiones son:

1. **Creencias.** Visualización, compromiso y disposición de los recursos para el cambio
2. **Variables Técnico-pedagógicas.** Innovación pedagógica, metodologías, orientación y evaluación de competencias docentes consistentes con el Perfil de Salida del Alumnado.
3. **Cultura interna.** Misión, visión y valores establecidos y compartidos por la comunidad educativa. Cultura y clima del centro.
4. **Liderazgo.** Equipo que impulsa el proyecto de transformación, en el marco de un liderazgo distribuido y transformador.
5. **Relación entre agentes educativos.** Sistema de comunicación interna y externa del proyecto educativo. Relación sólida y permanente con las familias, así como con el medio ambiente (agentes sociales, instituciones,...).
6. **Gestión y organización.** Plan estratégico para lograr la visión compartida de transformación educativa. Criterios de adecuación de la organización escolar al perfil de salida del Alumnado. Grupos de trabajo para la transformación. Estructura de gobierno.

¹ Scheffer, M. (2009). Critical Transitions in Nature and Society. Princeton University Press.

CÓMO TRANSFORMAR

4 pasos ADCHAR¹ de la iteración y las CPA²



Con el fin de desarrollar la intervención sistémica para la transformación educativa, utilizamos como referencia el **modelo de liderazgo para el cambio ADCHAR¹** que incluye un ciclo de mejora continua transformadora basada en el liderazgo, la gestión y la emoción, en los pequeños logros que se generalizan pasando de "tener que hacerlo" para "querer hacerlo" por parte de los agentes educativos, con el fin de institucionalizar los cambios trabajando en **Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA)²**, con un enfoque altamente participativo, a partir de la reflexión sobre la práctica y la colaboración entre iguales con el fin de generar **estructuras de trabajo autónomas** que sostengan los cambios e innovaciones a largo plazo.

¹ Adaptado de: Hiatt, Jeffrey M., ADKAR, a model for change in business, government and our community

² Huffman, J.B.& Hipp, K.F. (2003). Reculturing schools as professional learning communities. Lanham, MD: Scarecrow Education.

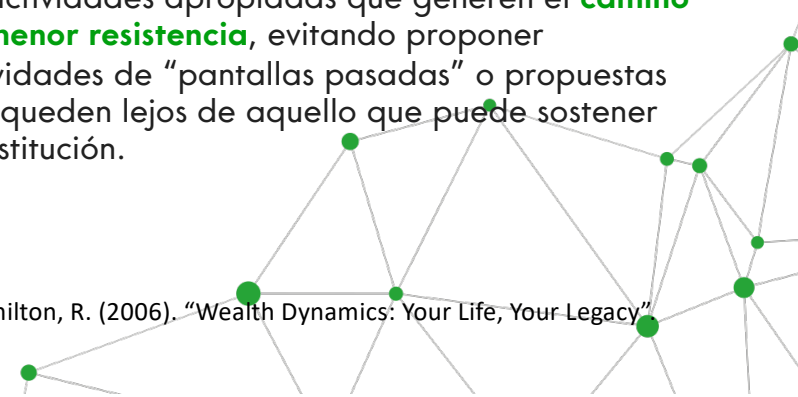
CUÁNDO TRANSFORMAR

Las 5 Frecuencias de Transformación Educativa



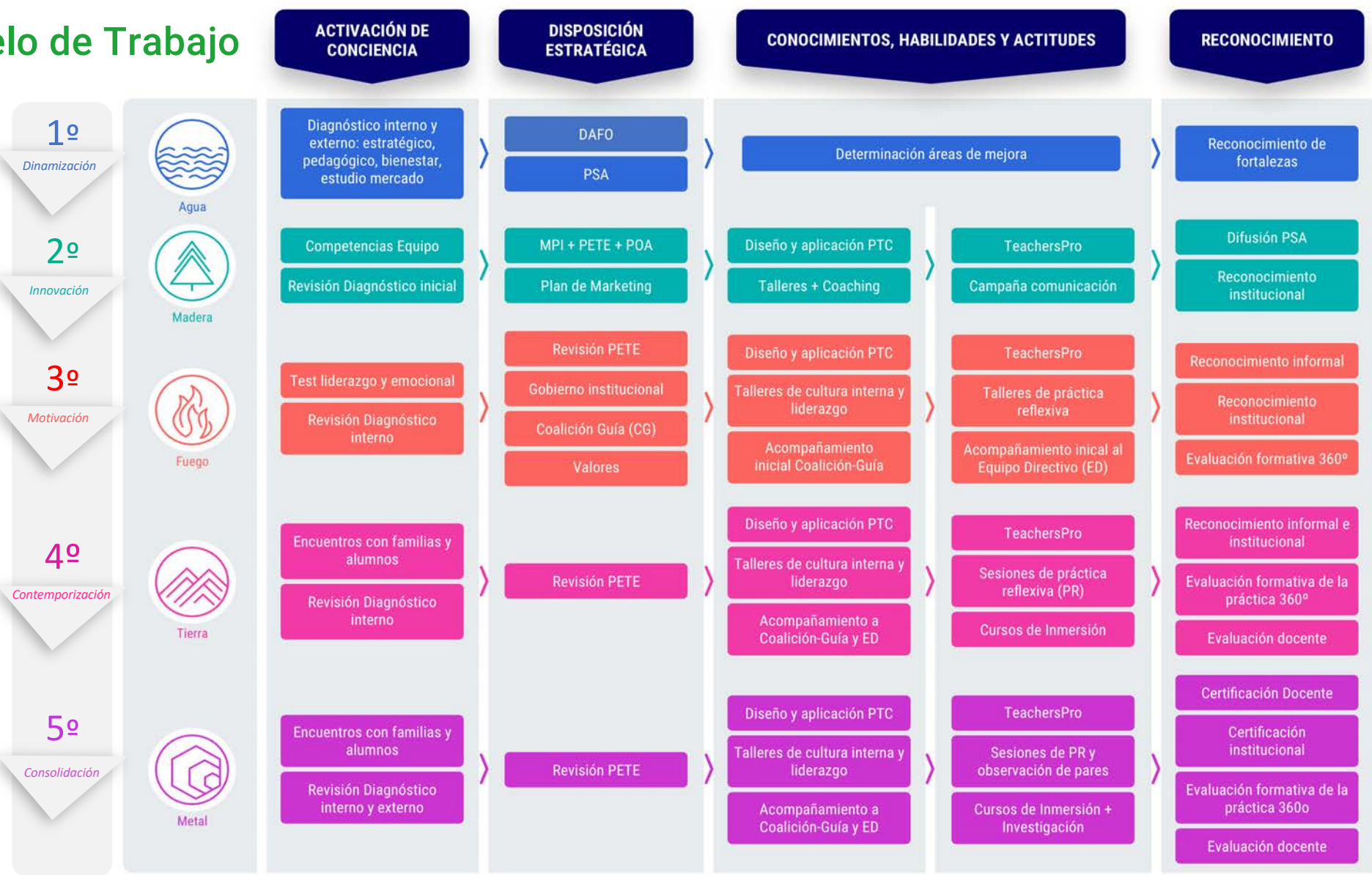
Todo **Ciclo Natural del Cambio**¹ tiene 5 frecuencias que empiezan y terminan en el agua y responden a un Conocimiento humano de más de 3.000 años de antigüedad que fue primero identificado como **I Ching** o "Libro de las Mutaciones" por la tradición China, base de disciplinas como el TAO, los artes marciales y el Feng Shui. Todo proyecto de cambio educativo pasa por estas frecuencias en un ciclo de creación, resolución y creación de nuevo. Es importante conocer, por tanto, **en qué momento del cambio se encuentra una entidad educativa** para decidir las actividades apropiadas que generen el **camino de menor resistencia**, evitando proponer actividades de "pantallas pasadas" o propuestas que queden lejos de aquello que puede sostener la institución.

¹ Hamilton, R. (2006). "Wealth Dynamics: Your Life, Your Legacy"



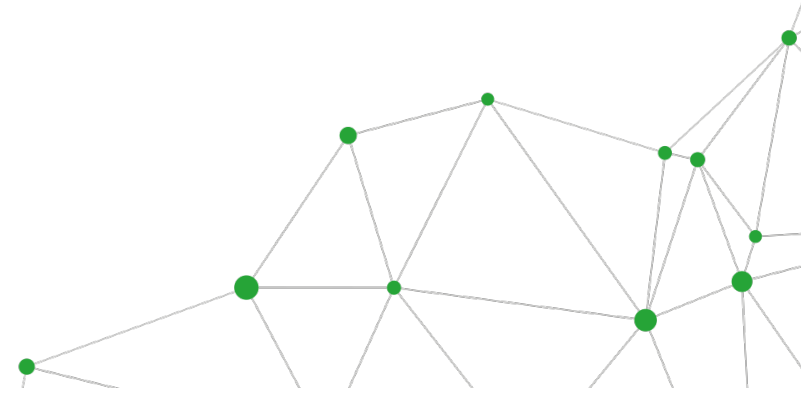
Modelo de Trabajo

Frecuencias de la Transformación Educativa



¿Por qué
confiar en

Sinapsia?
Redescubriendo
la educación



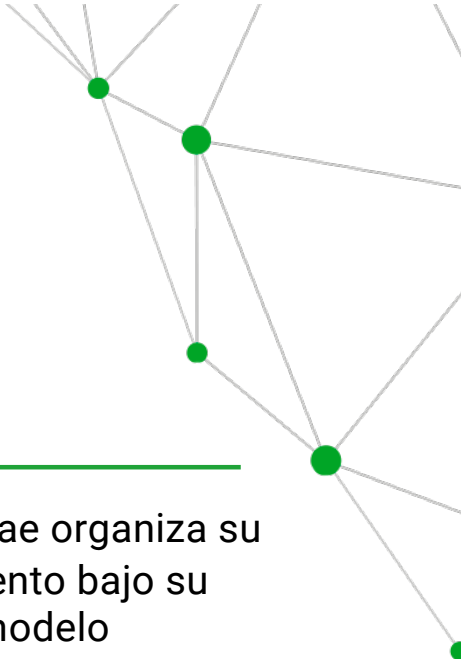
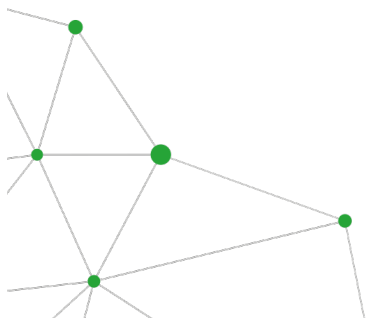
Somos los partners de tu transformación educativa.

Creemos en el cambio.

Creemos en un modelo de transformación que actúa sobre todas y cada una de las variables, de forma global. Un cambio puntual, produce efectos inesperados y tiende a desaparecer con el tiempo.

Es necesario intervenir en todos los frentes de forma conjunta y durante el tiempo suficiente para llevar a una entidad educativa a su Punto de Inflexión.

En Sinapsia cuidamos de todas las dimensiones clave de forma integral y te acompañamos en el proceso desde el principio hasta el final.



El Instituto Escalae organiza su acompañamiento bajo su propio modelo

Un equipo multidisciplinar

Equipo de dirección



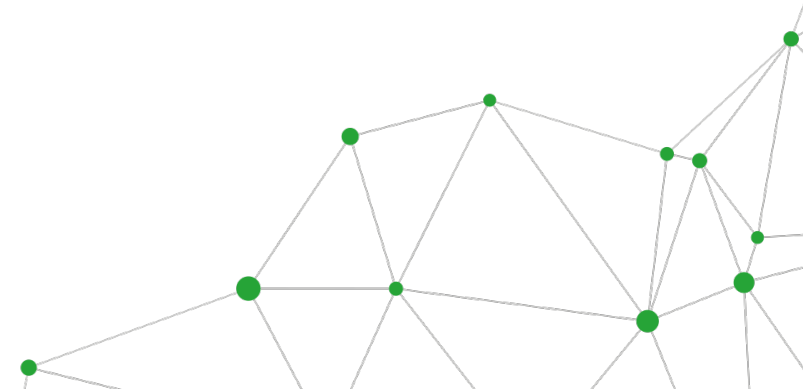
Carles Cros

Más de 5 años de experiencia en consultoría de negocio y educación en McKinsey (trabajó con el equipo que desarrolló los internacionalmente conocidos Informes McKinsey). 5 años de experiencia en gestión de la transformación educativa. MBA Harvard Business School.



Federico Malpica

Más de 20 años de experiencia en consultoría estratégica sobre calidad e innovación educativa. Asesor de gobiernos y UNESCO. Dr. en Educación por la Universidad Autónoma de Barcelona. Profesor del Master de Dirección de Instituciones Educativas de la Universidad Panamericana.



Un equipo multidisciplinar

Equipo de proyectos



Francesc Gomila

15 años en la dirección de centros educativos. Postgrado en las Competencias en educación y en la práctica y la enseñanza de los competencias disciplinares y transversales. Licenciado en Física.



Roser Grivé

8 años en la dirección de centros educativos. Formadora y consultora de Postgrado en Liderazgo Educativo. Postgrado en Aprendizaje por competencias. Facilitadora certificada de la metodología Lego serious play.



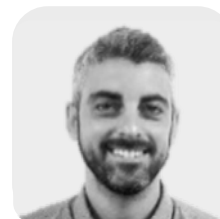
Albert Lacruz

20 años de experiencia en consultoría. Auditor jefe de sistemas de gestión de la calidad (ISO 9001). Profesor del Título de Experto Universitario en Liderazgo y Dirección escolar. Licenciado Pedagogía.



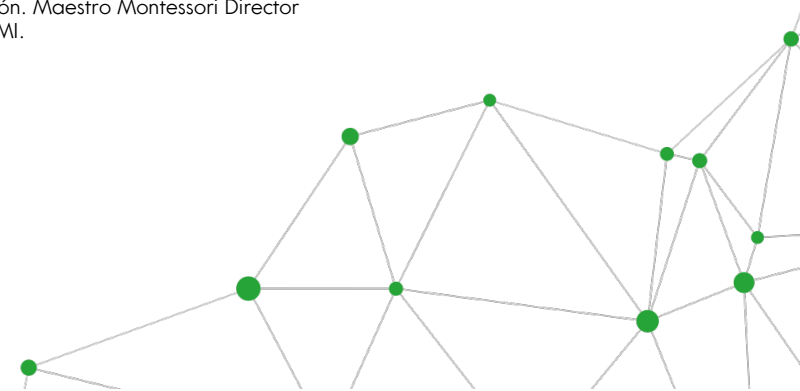
Marcela Uroz

15 años de experiencia en educación. Licenciado en Psicología y máster en intervención en contextos sociales y de gestión. Maestro Montessori Director del IMI.



Eric Sánchez

8 años de experiencia en el sector educativo. Más de 4 coordinando proyectos psicoeducativos. Licenciado en Psicología Universidad Miguel Hernández de Elche.



Algunes de les 1.000 institucions que confien amb nosaltres



Sinapsia

Redescubriendo
la educación

Instituto
Escalae[®]
Calidad de la Enseñanza - Aprendizaje

635 483 980 / 930 048 558
vinculacion@escalae.org